



UNIVERSIDAD  
**Finis Terrae**

UNIVERSIDAD FINIS TERRAE  
FACULTAD DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS  
ESCUELA DE INGENIERÍA COMERCIAL

**¿CÓMO SE PERCIBE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL  
EMPRESARIAL POR LOS ALTOS CARGOS DE LAS EMPRESAS  
PRIVADAS CHILENAS? UN INSUMO PARA UNA POLÍTICA DE  
INVERSIÓN SUSTENTABLE**

Francisco Javier Águila Martínez & Joshua Alejandro Rauco Gaete

Proyecto de Tesis presentado a la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad  
Finis Terrae, para optar al título de Ingeniería Comercial mención Finanzas.

Profesor(es) Guía: Nicolas Magner Pulgar

Santiago de Chile

2020



**Ingeniería Comercial**

FACULTAD DE ECONOMÍA  
Y NEGOCIOS

UNIVERSIDAD FINIS TERRAE  
FACULTAD DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS  
ESCUELA DE INGENIERÍA COMERCIAL

**¿CÓMO SE PERCIBE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL  
EMPRESARIAL POR LOS ALTOS CARGOS DE LAS EMPRESAS  
PRIVADAS CHILENAS? UN INSUMO PARA UNA POLÍTICA DE  
INVERSIÓN SUSTENTABLE**

Francisco Javier Águila Martínez & Joshua Alejandro Rauco Gaete

Proyecto de Tesis presentado a la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad  
Finis Terrae, para optar al título de Ingeniería Comercial mención Finanzas.

Profesor(es) Guía:

Nicolas Magner Pulgar (guía) 5.5

Beatriz Calderón (Evaluador) 5.5

Rodrigo Estévez (Evaluador) 6.8

Santiago de Chile

2020



**Keywords:** Responsabilidad Social Empresarial (RSE), Inversión sustentable (IS), empresa de propiedad privada, Chile, partes interesadas.

## ***1. RESUMEN EJECUTIVO***

La responsabilidad social corporativa es cada vez más requerida en el mundo de los negocios actuales, cuya adopción trae beneficios que no siempre son bien percibidos por los diversos cargos dentro de las organizaciones, su rol es importante analizarlo como ya lo han demostrado distintas investigaciones previas. El propósito de este documento es analizar cómo los cargos relevantes de las empresas privadas chilenas perciben el concepto de RSE de manera general y cómo esta percepción podría integrarse en sus políticas de inversión corporativas. Para ello, se realiza un cuestionario basado en una investigación previa de la que se espera encontrar una alta percepción por lo que involucra la RSE, una percepción influyente con respecto a las partes interesadas, una baja percepción en los beneficios que la RSE trae y un mayor enfoque a la dimensión económica de la RSE por parte de los participantes del estudio. Con ello, se busca incentivar futuras investigaciones relacionadas al tema, y que puedan obtener nuevos factores de estudio, con base a esta investigación exploratoria sobre las percepciones y tendencias de los cargos relevantes de las empresas privadas chilenas. Se presentan como limitantes del estudio el poseer una muestra baja en relación a la cantidad de empresas privadas que tiene Chile y con esto la falta de una muestra homogénea por cada sector industrial. Los resultados obtenidos presentan diferencias relevantes respecto a género, edad, y sector industrial. Estas diferencias se presentan desde los distintos puntos de percepción de la RSE tales como beneficios, las partes interesadas y las dimensiones de la responsabilidad social. Es por esto que podemos decir que la percepción de los altos cargos de las empresas privadas chilenas, y su capacidad de influir dentro de sus organizaciones, es un insumo relevante para el desarrollo de políticas en pro a la RSE.



## *2. INTRODUCCIÓN*

En la actualidad, el concepto de RSE e inversión sustentable (IS), han sido investigadas por muchos profesionales como Marcel van Marrewijk (2003), y Keijzers (2002), por mencionar algunos, quienes indican que las nociones de RSE e IS han mostrado caminos separados, pero hoy en día muchos consideran la IS y RSE como sinónimos, se recomienda mantener una distinción esencial: Asociar la RSE con el aspecto de comunión de las personas y organizaciones, mientras que la IS con el principio de agencia, es por esto que, la RSE se relaciona con fenómenos como la transparencia, el diálogo con las partes interesadas y los informes de sostenibilidad, mientras que la IS se centra en la creación de valor, la gestión ambiental, los sistemas de producción amigables con el medio ambiente, la gestión del capital humano, entre otros. Enfocándose solo en el concepto de responsabilidad social corporativa (RSE), “Este se practica y se estudia en muchos países, no obstante, la RSE no es una adopción universal ya que se entiende de manera diferencial a pesar de las crecientes presiones para su incorporación a las prácticas comerciales” (Freeman & Hasnaoui 2011). Lo que tiene mucho sentido con la diferenciación esencial de estos conceptos.

En los últimos años, las estrategias internas de las empresas han cambiado, según Bowerman y Sharman (2016), comentan que los stakeholders o partes interesadas, han comenzado a exigir a las empresas que tomen responsabilidad respecto a los daños que ocasionan con sus actividades tanto en el medio ambiente como en la sociedad. Lo cual ha provocado que las empresas comienzan a disponer de reportes y prácticas en la que esclarecen sus iniciativas respecto a su responsabilidad social y sustentabilidad.

Igualmente, el interés académico y profesional en la aplicación de la RSE en el mundo de los negocios ha crecido significativamente (Rodríguez Bolívar et al., 2015), pero cuando nos referimos al cómo afectan las decisiones de inversión, percepción e implementación por parte de los gerentes de empresas (o cargos relevantes) hacia la RSE se encuentra una literatura acotada siendo Erhemjants, Li, & Venkateswaran (2013) quienes son los primeros,



según ellos, en estudiar el vínculo entre la RSE y las políticas de la empresa, en donde examinaron empíricamente la relación entre la RSE y la política de inversión de las empresas.

No obstante, aunque los gerentes han sido objeto de estudio tal como menciona Rodríguez Bolívar et al., (2015), estos no se han estudiado de cómo afectan o influyen en cuanto a las políticas de inversión corporativa de las empresas y la implementación de RSE en las mismas.

Investigaciones anteriores, como la de Jenkins (2006); Mamic (2005); Pedersen (2006); Weaver et al. (1999), han demostrado que los gerentes desempeñan un papel relevante porque estos se consideran como importantes agentes de cambio y su conocimiento y compromiso con la RSE son ampliamente reconocidos como factores clave de éxito para la implementación de iniciativas sociales y ambientales.

Tomando en cuenta estas apreciaciones, se quiere continuar aportando a esta área, debido a que es de suma importancia para las organizaciones, puesto que una buena implementación relacionada a la RSE puede generar un mayor impacto beneficioso a nivel global lo cual está siendo cada día más demandado por la humanidad, puesto que son a las empresas a quienes les adjudican la generación de estos impactos y por ello, reciben la creciente presión ejercida por las distintas partes interesadas.

El mismo estudio de Rodríguez Bolívar et al., (2015) analiza cómo los gerentes de empresas estatales perciben el concepto de RSE, cómo estos se hacen partícipes de él y cómo se integra al funcionamiento de la empresa. Además, según Megginson y Netter (2001) la propiedad estatal ha sido sustancialmente reducida desde 1979 y Chile es uno de los pioneros en Latinoamérica en privatizar las empresas.

Si se considera el lugar geográfico y del tipo de propiedad de empresa que predomina en Chile, el estudio de Rodríguez Bolívar et al., (2015) no puede ser replicado con exactitud, y por ello es que se consideran investigaciones anteriores en Chile, las que inducen a que este estudio se debe realizar en empresas de propiedad privada.



Mencionado todo lo anterior, el propósito de este estudio es examinar cómo los distintos altos cargos de empresas privadas de Chile perciben el concepto de RSE en general, cómo perciben los beneficios que trae la RSE, qué percepción tienen respecto a la influencia de las partes interesadas y qué dimensiones de la RSE es más importante para ellos. Junto con estos cuestionamientos, se busca evaluar si es posible que las políticas de inversión corporativa de las empresas privadas a nivel nacional pueden usar estas percepciones como insumo para presentar una política con tendencia a un mayor desarrollo de la RSE.

A diferencia de otros estudios de RSE en Chile, este estudio no está enfocado en los principales sectores industriales del país como lo son la minería, los sectores de acuicultura y agroexportadores. Los cuales han sido foco principal de investigaciones pasadas en esta área.

Por lo anteriormente mencionado, la hipótesis de este estudio es encontrar una alta percepción general de la RSE, una baja percepción en los beneficios que ésta trae, una percepción consistente con respecto a las partes interesadas y un mayor enfoque a la dimensión económica de la RSE por parte de los participantes del estudio.

Es por esto que este estudio tiene como objetivo medir como los altos cargos de las empresas privadas chilenas perciben el concepto de la RSE, tomando en cuenta las distintas variables que la componen (Percepción general de RSE, los beneficios que posee RSE, las partes interesadas y sus dimensiones). Con esto ver si las empresas pueden tomar como insumo las percepciones de los altos para desarrollar una política de inversión más responsable en todas sus áreas.

Para el desarrollo de la investigación, se planteó el siguiente cuestionamiento:

¿Cuáles son las percepciones de los distintos cargos influyentes de las empresas privadas chilenas con respecto a la RSE? y ¿Cómo perciben los altos cargos los beneficios que trae la RSE?

¿Cómo perciben la influencia de las partes interesadas hacia la empresa?



¿Qué dimensión social de la RSE es más predominante en los altos cargos relevantes?

Para resolver estas incógnitas se propone como metodología, la aplicación del cuestionario utilizado en la investigación de Rodríguez Bolívar et al., (2015), pero, la diferenciación, es que se aplica a distintos cargos relevantes dentro de empresas privadas de Chile, con un muestreo a conveniencia a través de la plataforma de LinkedIn y además se contactó de forma directa a distintas organizaciones S.A. (Sociedades Anónimas) mediante sus páginas webs.

Para esto se crea una base de datos mediante los individuos a los que responden el cuestionario, a través de la plataforma Google Forms, para así realizar el muestreo a los distintos segmentos industriales privados, tomando en cuenta género, edad, cargo, grado académico y sector industrial.

Este cuestionario no queda exento de la falta de cooperación, la falta de veracidad de la información por parte de los participantes del estudio.

El presente estudio define si las variables tales como el género, la edad, el cargo, su nivel académico y el sector industrial, son influyentes o presentan diferencias significativas con respecto a la percepción de la RSE. Este encuentra una alta percepción general de la RSE que no difiere según género, cargo ni grado académico. Una alta percepción en los beneficios que ésta trae la cual únicamente difiere para el género. Con respecto a las partes interesadas también encuentra una diferencia de percepciones en relación al género y el sector industrial. Mientras que el enfoque a la dimensión de la RSE por parte de los participantes, presenta solo diferencias por género.

Los análisis de la percepción general de la RSE, sus beneficios, las partes interesadas y las dimensiones de la responsabilidad social viene inspirado del estudio por Rodríguez Bolívar et al., (2015).

Para la edad, se toma en cuenta el estudio de Arlow (1991) que señala que la edad desempeña un papel importante en relación al concepto de la RSE. Con respecto a los cargos relevantes se considera la investigación de Harris y Crane (2002) donde exhiben que es complejo que la RSE tome peso en una organización sin el apoyo activo por parte de los altos cargos. Por



parte del grado académico, se utiliza el análisis de Quazi (2001), que toma en cuenta la trayectoria académica de los altos cargos de las organizaciones, como un factor que puede explicar actitudes y acciones con respecto a la RSE y para el sector industrial, se toma en cuenta la falta de estudios realizados de una manera global en Chile, puesto que se enfocan principalmente en los sectores mineros como el de Viveros, (2016) y Klerkx et al., (2012) que estudia los sectores de acuicultura y agro exportadores.

En vista de estas consideraciones, se busca incentivar futuras investigaciones, empresas e inversionistas relacionados a este tema, para que puedan evaluar y obtener nuevos factores de decisión en base a un nuevo insumo de las empresas (percepciones de la RSE) y dar conocimiento para que las políticas de inversión corporativa de las entidades vayan en pro a la RSE puesto que sus cargos relevantes pueden entender bien el concepto e influir hacia la implementación de actividades tomando en cuenta que son un insumo crítico fundamental en las empresas. Para que así, se planteen nuevas estrategias de diferenciación relacionadas a su evolución, desempeño y adaptación en base a la RSE. Si esto se cumple, obliga a la mayoría del mercado a buscar este tipo de diferenciación y la RSE sería un concepto más global.

Este artículo está organizado de la siguiente manera. En primera instancia, se realiza una contextualización del tema a investigar, seguido del rol que tienen los distintos cargos relevantes de cada organización y su influencia en la adopción de la RSE. Posteriormente se hace un análisis de los estudios presentes dentro del país con respecto a este tema. Luego se describe la metodología de investigación. Seguido de aquello se presentan los principales resultados del estudio y estos se discuten. Finalmente se presentan las conclusiones e implicaciones para futuras investigaciones.





## ***3. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA***

El mundo de los negocios está siempre en constante desarrollo, lo que implica que las empresas deben mantenerse innovando respecto a cómo va evolucionando el mercado, además de las situaciones y condiciones actuales de la sociedad y el medio ambiente. “Debido a las crecientes preocupaciones sobre los aspectos sociales (por ejemplo, derechos humanos) y ambientales (por ejemplo, problemas del calentamiento global), la responsabilidad social corporativa (RSE) se ha convertido en el foco de la comunidad empresarial. Incluso hasta para las industrias de servicios que tienen un pequeño impacto en el medio ambiente” (Colicchia et al., 2013).

En base a las investigaciones de McWilliams y Siegel (2001), la adopción de la RSE por parte de las empresas es una respuesta a las demandas de las partes interesadas, que toma en cuenta a los consumidores, empleados, inversores y la comunidad. Por ejemplo, casos como la demanda por parte de consumidores a distintos tipos de productos, los que pueden requerir la innovación de distintos procesos por parte de sus productores, ya sea en nuevas tecnologías o en nuevos métodos para su desarrollo. Otros ámbitos pueden ser, tales como, la demanda de los empleados respecto a sus lugares de trabajo, remuneraciones, políticas progresivas en cuanto a relaciones laborales y seguridad, lo que puede requerir de personal adicional que esté capacitado para implementar estas políticas de RSE. En otro aspecto, también hace que las empresas traten de incorporar la RSE a los atributos de sus productos o carteras debido a que atrae a inversionistas que exigen progresivamente inversiones socialmente responsables.

Es por esta razón que, diversas entidades, desarrollan distintas políticas de RSE, la cual pueden apoyarse con la norma ISO 26.000, la cual proporciona orientación para poder cumplir con las expectativas de las distintas partes interesadas de la organización, además, tomando en cuenta los contextos actuales, éstas, cada vez han sido más exigentes, por lo tanto, el desarrollo por parte de las empresas ha tenido que incrementar de gran manera, para mantenerse y adelantarse a las tendencias.



Según Perrini (2006) quien menciona en su investigación, los modelos teóricos de la relación entre las grandes empresas y la RSE, como lo es la teoría de los interesados (Donaldson y Preston, 1995; Freeman, 1984), no necesariamente explican la relación de la RSE con las pequeñas y medianas empresas (PYME), ya que en general, las investigaciones de RSE se realizan en grandes corporaciones. Tomando en cuenta lo nombrado por Perrini, se debiese realizar una distinción en cuanto a los tipos de empresas en las que se investiga, su estructura, cantidad de empleados, recursos, etcétera. Para así, poder indagar sobre sus diferencias y no cometer errores asumiendo que es factible replicar directamente lo que se realizó en un tipo de empresa u organización, a otras de distintas características ya que el impacto que generan, según el tamaño, es de mayor o menor relevancia.

En las últimas décadas, el interés académico y profesional en la aplicación de la RSE en el mundo de los negocios ha crecido significativamente (Rodríguez Bolívar et al., 2015), pero cuando se hace referencia al cómo afectan las decisiones de inversión, percepción e implementación por parte de los gerentes de empresas (o cargos relevantes) hacia la RSE, se encuentra una literatura acotada siendo Erhemjamts, Li, & Venkateswaran (2013) quienes se adjudican en ser los primeros, en estudiar el vínculo que existe entre la RSE y las políticas de la empresa, en donde examinaron empíricamente esta relación. También, esclarecen que la mayor parte de los estudios anteriores, se enfocan principalmente en la relación RSE-Rendimiento, puesto que, el desempeño de una organización generalmente se toma como una medida que está influenciada por factores que toma en cuenta también las decisiones gerenciales o de cargos relevantes en una empresa. Y en su caso, se enfocan directamente en el vínculo entre los programas de RSE y las decisiones gerenciales.

### *3.1 Los gerentes, sus funciones y su influencia respecto al RSE (Cargos relevantes)*

Existe evidencia según los estudios de Mamic (2005); Pedersen (2006); Weaver, (1999) y Waddock (2002); que indican que el manejo por parte de los altos cargos de la organización



tiene un impacto importante en el proceso y los resultados de las actividades de RSE. También, como señala Agle (1999), los valores que posean los cargos superiores dentro de una organización son sumamente relevantes para la empresa, ya que son influyentes en los procesos de tomas de decisiones, el desempeño social corporativo de la organización y, además, son influyentes para las distintas partes interesadas de la organización. Si los gerentes y cargos relevantes se hacen cargo de portar y transmitir la cultura corporativa, reafirma lo que aborda Harris y Crane (2002) en su estudio donde explican que es complejo que la RSE se institucionalice en una organización, sin el apoyo activo por parte de la gerencia y de los altos cargos.

Pero Beckman et al., (2009) plantea una disyuntiva con respecto a lo anterior de lo que señala: “A pesar de la promesa de iniciativas de RSE, los gerentes y los encargados de formular políticas, tienen poca comprensión de cómo se afianzan estos programas”. También, menciona que la investigación en países menos desarrollados se centra principalmente en cuestiones e industrias especializadas, por ejemplo, en el caso de Chile, se encuentran estudios de RSE enfocados principalmente en sectores mineros como el de Viveros, (2016) que hace hincapié en los interesados de esta industria, los que están de acuerdo en los impactos negativos de la minería, pero no desean aceptar contribuciones económicas como una compensación para los efectos negativos que ésta produce, y el de Klerkx et al., (2012) en los sectores de acuicultura y agro exportadores, lo que en general concluye que las empresas de esta industria tendrán que hacer mayores esfuerzos para tener un compromiso genuino con la RSE, esto debido al incremento de conciencia por parte de los consumidores, respecto a condiciones laborales justas y producción ambientalmente responsable.

A pesar de esto, Slager & Koedijk (2007) proponen que las percepciones de RSE de los distintos cargos influyentes de una organización son relevantes, puesto que, son un insumo crítico para generar cambios y fomentar las políticas de inversión de las empresas y, por lo tanto, son un tema importante de gobernanza. Pero, a pesar de aquello, estos no se han



evaluado respecto a cómo pueden impactar en las políticas de inversión corporativa de las empresas y la implementación de RSE de las mismas.

En base a esta disyuntiva presentada, se puede decir que la mayoría de las investigaciones llegan a conclusiones similares, destacando que la gerencia y los altos cargos si son relevantes e influyentes a la hora de incentivar y aplicar alguna política con relación a la RSE dentro de las organizaciones.

Respecto a las políticas RSE, se debe mencionar las distintas áreas que puede considerar. Según la literatura de Acutt et al., (2004); Young, (2004); Smith, (2008); Blombäck y Wigren, (2009) estas políticas pueden abarcar: Las condiciones laborales: Salario decente, condiciones de trabajo seguras e higiénicas, sin trabajo infantil, etcétera. Problemas medioambientales: Reducción de los impactos medioambientales negativos por parte de la organización (Reducir los residuos y las huellas de carbono). Alcance comunitario más amplio: Apoyo a programas de bienestar comunitario, viviendas dignas, instalaciones educativas para sus trabajadores y sus hijos, comercialización responsable.

Estos diversos componentes de la RSE, en general se hacen operativos por medio de diversos estándares a seguir, los que se deciden dependiendo del tipo de prácticas que se realicen. Y según Henson y Humphrey, (2010) en términos legales, las empresas que adoptan la RSE, en general van más allá de las regulaciones obligatorias públicas o privadas impuestas por los tribunales administrativos y penales. A medida que estos estándares van más allá del cumplimiento legal y las responsabilidades de las personas, pueden ser considerados estándares públicos o privados voluntarios, los que generalmente son aplicados y certificados por organismos de certificación.

Algunos beneficios que conlleva la aplicación de la RSE, según diversos investigadores, tales como Malik, (2015) quien dice que adoptar las prácticas de RSE influyen en el valor de la empresa, tanto de manera directa como indirectamente. En general, las empresas con un nivel superior en cuanto a calidad de iniciativas sociales y medioambientales incrementan el valor



de la organización, lo que se traduce en un aumento en los rendimientos en el mercado de valores.

Otra forma en que se reflejan los beneficios de considerar la RSE, pueden ser: ventajas en el mercado de productos, mayores niveles de productividad de los empleados, incrementos de eficiencia operativa, una mejor marca corporativa y mejores relaciones con los reguladores, la sociedad y otras partes interesadas, además de incrementar los ingresos de la empresa, y así, su rentabilidad, que, en última instancia, conduce a un mayor valor de la empresa. Y también por parte de El Ghoul et al., (2011) quienes demuestran que las empresas que poseen un alto nivel de RSE, en general, presentan un menor costo de capital con respecto a empresas que no lo implementan o que simplemente no presentan un grado significativo con respecto a la RSE en su modelo de negocio. Asimismo, dejan en evidencia que estas últimas empresas incurren en mayores costos y por lo tanto son más susceptibles al riesgo, esto lo avala también en su estudio Cui et al., (2018) pero lo ve más desde un punto de vista más bien de riesgo reputacional y también menciona que el adoptar medidas de RSE tiene una relación inversa con respecto a los indicadores de asimetría de información, es decir, a mayor RSE menores serán estos indicadores.

Considerando lo anteriormente mencionado, se deja en evidencia la motivación y el motivo por el cual se desea realizar este estudio, en donde se analizan las percepciones de los diversos cargos relevantes dentro de las empresas privadas con respecto a la RSE, basándose principalmente en el paper de Rodríguez Bolívar et al., (2015), pero difiriendo en cuanto al enfoque que utilizaron y su ubicación geográfica, puesto que este fue realizado directamente a gerentes de empresas estatales de España y este estudio abarcara a los diversos cargos relevantes de las empresas privadas chilenas.

Tomando en cuenta lo mencionado con anterioridad, estudios como los de Alchian (1977) y Shleifer (1998), motivan a realizarlo en este tipo de empresas debido a que hacen referencia a la ineficiencia de la propiedad estatal, puesto que la propiedad estatal implica una calidad de gobierno inferior con respecto a la propiedad privada, por un problema de capacidad de



contratación. Por lo tanto, las empresas con propiedad privada tendrán un problema de agencia menor y, por ende, un menor incentivo para administrar las ganancias al alza.

Además, Megginson y Netter (2001) mencionan que la propiedad estatal ha sido sustancialmente reducida desde 1979 y, América Latina, en general, ha acogido la privatización. Particularmente Chile es importante en este ámbito, debido a que fue el primero en adoptar la privatización con la empresa Teléfonos de Chile en 1990.

También, los resultados que presenta Ehrlich et al. (1994) esclarecen que la propiedad privada conduce a mayores tasas de productividad, una disminución de los costos en el largo plazo, y esto, no se ve afectado por la presencia de competencia o regulaciones del mercado. Y también lo reafirma Eyraud et al., (2013), quienes exponen que las empresas han sido incentivadas a través de distintos factores para implementar la RSE dentro de estas, tales como las políticas públicas, que van en beneficio a la aplicación de la RSE, el crecimiento económico, nivel de ingreso, el desarrollo de la población, el progreso tecnológico, fomento de la innovación, tasas de interés, la rentabilidad de las empresas del mercado, entre otras.

Es por esto que la adopción de la RSE según Klerkx et al., (2012) debe ser un tema sumamente relevante para las empresas instauradas en países con economías emergentes, tales como Chile, debido a que cada vez más, actúan como proveedores en las cadenas de suministros mundiales.

Enmarcando lo señalado, nuestra investigación tiene como objetivo examinar cómo los distintos cargos relevantes de empresas privadas de Chile perciben el concepto de RSE en general, cómo perciben sus beneficios, cómo perciben la influencia de las partes interesadas y el enfoque que predomina para las dimensiones de la responsabilidad social. A su vez, analizar si estas percepciones varían según género, edad, cargo, grado académico y sector industrial. Esto con el fin de ver cómo la RSE se podría integrar a la política de inversión de las empresas privadas chilenas.

## ***4. METODOLOGÍA***



Para esta investigación, la metodología se basa en la aplicación de un cuestionario con preguntas extraídas desde el estudio anterior de Rodríguez Bolívar, M. P., Garde Sánchez, R., & López Hernández, A. M. (2015) quienes proponen un cuestionario que mide las percepciones y la aplicación por parte de los gerentes en empresas estatales de España. En este caso, este cuestionario toma una parte de este estudio (percepciones) y es aplicado a diversos cargos relevantes de empresas privadas en Chile y no solo a gerentes, puesto que se quiere analizar de una manera más global y como antes se menciona la privatización en Chile es predominante.

Con los datos obtenidos desde el cuestionario, se analizan mediante una estadística descriptiva tales como la media y desviación estándar. Posteriormente se realiza un test de Tukey, ya que es similar al t-test, el cual es realizado en el estudio de referencia, pero con la diferencia de que corrige la tasa de error experimental. Esto lo consigue empleando un estadístico que sigue una distribución llamada studentized range distribution en lugar de una distribución T.

Al utilizar esta metodología se quiere incentivar los estudios de RSE en Chile. Fundamentalmente se abre la oportunidad de replicar y mejorar la metodología e incluso poder aplicarlo a distintas industrias de una forma más específica o bien a cargos más específicos con el fin de incentivar que el ámbito empresarial tenga más presente la implementación de este tipo de prácticas, puesto que hoy se puede clasificar como una necesidad.

Lo fundamental dentro de esta metodología, es lograr determinar la percepción en general de la RSE por los diversos cargos relevantes dentro de las empresas privadas y así poder analizar si la política de inversión de estas empresas es apta para adoptar el concepto.

El objetivo principal de la metodología es que los encuestados respondan en su mayoría y de forma fidedigna para que así, este estudio refleje de forma verídica las percepciones con respecto a la RSE que tienen los distintos cargos en las empresas de Chile.



## *4.1 Base de Datos*

La metodología consta de un cuestionario que se aplica a través de Google Forms a individuos con distintos cargos relevantes, tales como analistas, jefaturas, gerencias, subgerencias y directorio de diversas empresas privadas en Chile con un muestreo a conveniencia utilizando la plataforma de LinkedIn. También contactamos a distintas S.A. (Sociedades Anónimas) de forma directa mediante sus páginas webs y así, poder aumentar más la muestra. Con el objetivo de medir las percepciones desde distintas dimensiones, tales como, el concepto en general, cómo perciben los beneficios, cómo perciben la influencia de las partes interesadas y el enfoque que tienen con respecto a las dimensiones de responsabilidad social. Con esto se quiere ver si este concepto se puede integrar a sus políticas de inversión corporativas.

Se genera la base de datos de la muestra de investigación la cual alcanza los contactos necesarios para realizar el análisis con un tamaño de muestra significativo. Se utiliza la plataforma LinkedIn principalmente, con el fin de realizar un muestreo a conveniencia que selecciona a los distintos cargos relevantes de las empresas privadas de Chile según el género (Masculino y femenino), edad (Menores de 30 años, entre 30 a 45 años y mayores de 45 años), cargo (Analistas, jefaturas, subgerencia, gerencia y directorio), grado académico (licenciados, Master, PhD y Post PhD) y sector industrial (según el Estándar de Clasificación Industrial Global, o GICS como es originalmente en inglés).

Al ser un estudio de características exploratorias y una vez alzados los datos se ve si la percepción es alterada con respecto a variables externas como lo son el género, edad, cargo, grado académico y sector industrial, por lo tanto, se quieren responder las siguientes preguntas (Ver Tabla 1):





**Tabla 1:** (Análisis categórico) La tabla 1 presenta los diversos grados de percepción a analizar con respecto a las variables categóricas:

Categoría	Percepciones			
	Percepción Gral.	Beneficios	Partes Interesadas	Dimensiones
<b>Género</b>	¿Se presentan diferencias en las percepciones, dependiendo del género del encuestado?			
<b>Edad</b>	¿Es la edad un factor influyente en las percepciones respecto a la RSE?			
<b>Cargo</b>	¿El cargo influye en las percepciones respecto a la RSE?			
<b>Grado Académico</b>	¿Están las percepciones de los distintos cargos hacia las políticas de RSE influenciadas por sus perfiles académicos?			
<b>Sector Industrial</b>	¿Están las percepciones de los altos cargos hacia las políticas de RSE influenciadas por el sector industrial en el que se desarrollan?			

Fuente: Elaboración propia

Para el desarrollo de la investigación, es fundamental la selección de la muestra, ya que ésta es un factor determinante en cuanto a los posibles resultados obtenidos, en este caso, se contacta a individuos de diversos cargos relevantes antes mencionados, con distintos niveles académicos, como pueden ser licenciados, Master, PhD y Post PhD. La intención es que tengan un mayor conocimiento sobre las políticas de inversión de sus empresas y tengan la capacidad de poder influir en el proceso si es que la empresa adopta la RSE.

Respecto al área de investigación, se aplica en Chile, ya que es un país que tiene una predominancia de la privatización de las empresas y con ello, una amplia gama de industrias para poder realizar investigaciones en distintos campos.

## 4.2 Variables por evaluar

La aplicación de este cuestionario toma las percepciones de los distintos cargos relevantes dentro de la organización en la que participan, respecto a la percepción que poseen sobre la RSE, la percepción de los beneficios que esta trae, la percepción de cómo influyen las partes interesadas y el enfoque que tienen hacia las dimensiones de responsabilidad social. Con el fin de ver cómo esto podría integrarse en las políticas de inversión corporativa de sus respectivas organizaciones, tomando en cuenta que son cargos que son influyentes dentro de su organización y son capaces de transmitirlo a sus pares y subordinados, de esta forma, se puede evaluar a nivel general como se está percibiendo la RSE, y en base a los resultados



obtenidos se pueda posibilitar un análisis de las distintas áreas que abarca el concepto de RSE.

### *4.3 Metodología empírica*

Con los resultados de los encuestados, en primera instancia se aplica un análisis de estadística descriptiva tales como la media y desviación estándar o típica, esta última mide el grado de dispersión de los datos con respecto al valor promedio de las respuestas.

A diferencia de la investigación que se toma como base, este estudio no realiza un T-test, realiza un test de Tukey, acompañado con anterioridad por un ANOVA el cual este último si lo realizan en el paper base. El test de Tukey es similar al T-test, pero con la diferencia de que corrige la tasa de error experimental.

El Test de Tukey (John W. Tukey 1949), el cual consta de un análisis post-hoc que se realiza en conjunto con un ANOVA, permite encontrar medias de un factor que son significativamente diferentes entre sí, comparando todos los pares de medias posibles con un método similar al T-test.

Durante el proceso de sondeo, se presentan ventajas en vista hacia los encuestados, ya que estos son seleccionados a conveniencia. Además, al poseer cargos relevantes, se puede asumir que presentan mayores conocimientos sobre la empresa en la que participan y también pueden entregar una información más representativa respecto al concepto de la RSE. A su vez, estos no debieran presentar dificultad para familiarizarse a los términos utilizados, debido a sus grados académicos.

Las posibles desventajas que se presentan, es que, en este caso, no se está obteniendo un muestreo global de las empresas, es más, al segmentar la muestra, posiblemente se puede obtener resultados similares frente a las percepciones de cada empresa, o incluso, quizás posean enfoques similares, por lo que puede verse alterada la variación de resultados.



Las limitaciones que se presentaron son tales como la falta de cooperación, la falta de veracidad de la información por parte los encuestados debido a que pueden buscar responder a conveniencia respecto al tema y no entregar información del todo fidedigna o simplemente no participar.

Con la utilización de esta metodología se abre la posibilidad de incentivar los estudios de RSE en Chile debido a que es más bien de carácter exploratorio y aclara la duda respecto a la viabilidad de realizar un estudio de esta índole y si este concepto es bien percibido de manera global. Fundamentalmente se abre la posibilidad de replicar y mejorar la metodología e incluso poder aplicarlo a distintas industrias o cargos relevantes más específicos con el fin de que todo el ámbito empresarial tenga en consideración la implementación de este tipo de prácticas.

## ***5. RESULTADOS***

Para esto se seleccionan distintos cargos de empresas privadas, debido a que son un instrumento de investigación muy valioso por la influencia que poseen dentro de las empresas donde participan. Asimismo, el enfoque en las empresas privadas, pasa a ser un punto atractivo de evaluar, puesto que se presentan investigaciones anteriores a esta área, tal como realizaron Pedersen y Neergaard (2009), pero en ese caso, aplicaron una metodología más bien cualitativa, lo que no permite realizar una evaluación correcta con respecto a una significancia estadística idónea en cuanto a las variables de estudio, por lo que, en este caso, el cuestionario a utilizar se basa en el estudio aplicado por Rodríguez Bolívar, M. P., Garde Sánchez, R., & López Hernández, A. M. (2015), en empresas estatales, en el que se puede realizar una evaluación correcta de estas variables y es capaz de replicarse en empresas privadas.



## *5.1 Análisis descriptivo de los datos*

Respecto a lo anterior, se crea una base para contactar a distintos profesionales, de diversas empresas, que cumplieran con las características necesarias para la realización de la investigación (Ver Tabla 2). Esta selección muestral fue de un total de 400 individuos, con los que fue posible contactar con 172, de los que se obtienen respuestas de parte de 105 individuos, lo que es un 26.25% del total de la base, y respuestas del cuestionario de parte del 61.05% de los contactos que aceptaron participar en la investigación.

La mayoría de los participantes accede a responder el cuestionario a través de la plataforma LinkedIn, mientras que una pequeña parte, solicita que se le envíe de manera más personal, a través de sus correos electrónicos.

Del total de los participantes, se presenta una mayor participación por parte de hombres, los que equivalen a un 67.62%. Además, el rango etario que más participantes obtuvo, estuvo entre los 30 y 45 años.

Dentro de los cargos seleccionados para el cuestionario, los 2 más presentes fueron jefatura y gerencia, alcanzando un 30.48% y 37.14% respectivamente, incluso, es destacable que el 56.19% del total de la muestra posee un grado académico de Licenciatura seguido por el grado académico de Máster con un 34.19% y los sectores industrial predominante según el índice GICS fue el sector Financiero (25.71%) seguido por los Productos de primera necesidad (18.10%) y el área Industrial (15.24%).



*Tabla 2 (Caracterización de la muestra) La tabla 2 muestra el resumen de los encuestados en porcentajes de las variables según su categoría estas son género, edad, cargo, grado académico y sector industrial siendo la muestra 105 personas:*

Caracterización del género de la muestra	
Género	Porcentaje
Femenino	32.38
Masculino	67.62

  

Caracterización de la edad de la muestra	
Edad	Porcentaje
Entre 30 y 45 años	52.38
Más de 45 años	37.14
Menos de 30 años	10.48

  

Caracterización de los cargos de la muestra	
Cargo	Porcentaje
Analista	11.43
Directorio	6.67
Gerencia	37.14
Jefatura	30.48
Sub Gerencia	14.29

  

Caracterización del grado académico de la muestra	
Grado Académico	Porcentaje
Bachiller	4.79
Licenciado	56.19
Master	34.19
PhD	4.76

  

Caracterización del sector industrial de la muestra	
Sector Industrial	Porcentaje
Bienes Inmobiliarios	0.95
Consumo Discrecional	11.43
Energía	7.62
Finanzas	25.71
Industrial	15.24
Materiales	3.81
Productos de primera necesidad	18.10
Salud	2.86
Servicios de comunicación	7.62
Tecnologías de la información	6.67

Fuente: Elaboración propia



**Tabla 3** (Percepción y beneficios respecto a la RSE): La tabla 3 muestra la media y la desviación estándar, donde 1 es totalmente en desacuerdo y 4 es totalmente de acuerdo. Entrega una vista general de las respuestas a cada pregunta para las variables percepción en general y la percepción de los beneficios de la RSE:

Percepción		
	Media	Sd
Cumplimiento con las obligaciones legales	3.733	0.6087
Integración voluntaria de políticas y estrategias que se aproximen a la responsabilidad social	3.495	0.6523
Diálogo transparente con las partes interesadas para satisfacer sus necesidades	3.629	0.5925
Minimizar el impacto de las actividades con el medio ambiente	3.467	0.7347
Acción social	3.381	0.7517
Filantropía	2.714	1.0443
Cuestionamiento de imagen	3.181	0.9485
Es una moda	1.800	0.8367
El aumento de valor para la empresa y la maximización de beneficios	3.257	0.8439
Ética y Transparencia	3.667	0.5489
Fenómeno fuera de la empresa	2.429	1.0639

  

Beneficios		
	Media	Sd
Mejora la imagen reputacional de la empresa ante los grupos de interés	3.733	0.5418
Mayor aceptación y lealtad del cliente	3.581	0.7176
Mejoras de administración e incremento de productividad y eficiencia	3.162	0.9107
Reduce los costos operativos	2.638	0.9418
Aumento de los niveles de satisfacción, pertenencia, compromiso y lealtad de los trabajadores	3.600	0.6445
Mayor legitimidad en la realización de acciones públicas	3.562	0.6343
Más facilidad para obtener recursos financieros	2.800	0.9136
Apoya la implementación de políticas públicas sobre RSE	3.371	0.7628
Mejorar la sostenibilidad de la empresa a largo plazo	3.457	0.8089
Favorece la adjudicación de nuevos contratos	3.200	0.9648

Fuente: Elaboración propia.

Según lo informado por estudios anteriores centrados en el sector privado (Pedersen y Neergaard 2009), los problemas que la mayoría de los gerentes de la muestra asocian con la RSE se refieren principalmente a un conjunto de objetivos y medios generalmente aceptados para el desarrollo sostenible: la ética y la transparencia empresarial, la contribución al desarrollo económico y la distribución de la riqueza, acción social, diálogo con grupos de interés, gestión ambiental e integración voluntaria de criterios responsables como parte de la estrategia de la empresa (pregunta de investigación: ¿Cuáles son las percepciones de los distintos cargos influyentes de las empresas privadas chilenas con respecto a la RSE? y



¿Cómo perciben los altos cargos los beneficios que trae la RSE?). En general, se puede apreciar que estos altos cargos tienen una noción errada de la RSE en cuanto a el cumplimiento con las obligaciones legales, debido a que el concepto de la RSE pretende ir más allá de lo legal y estos presentan en sus respuestas una tendencia contraria, es decir, solo van acorde a lo que les dicta la ley. A pesar de esto, para los encuestados, la integración voluntaria de políticas y estrategias que se aproximen a la responsabilidad social posee gran relevancia, lo que se podría tomar como una contradicción respecto al cumplimiento estricto con las obligaciones legales. También se considera relevante para su negocio y actividad, en cuanto al diálogo transparente con las partes interesadas para satisfacer sus necesidades, facilitando así cumplir con sus necesidades y además valoran de muy buena forma la relación con la variable ética y transparencia de la organización donde participan. Junto a ello, rechazan la proposición de que la RSE sea una moda, y junto a esto, es considerada que no es un fenómeno fuera de la empresa, por lo tanto, esto es acertado por parte de los encuestados. También se presencia un alto nivel en la variable cuestionamiento de imagen de la organización donde participan (ver tabla 3).

Con respecto a la percepción de los beneficios, los gerentes de estas empresas privadas, consideran que la adopción de políticas de RSE mejora la imagen reputacional de la empresa ante los grupos de interés junto con esto le dan mayor legitimidad en la realización de acciones públicas, incluso, perciben que genera un mayor nivel en los aumentos de los niveles de satisfacción, pertenencia, compromiso y lealtad de los trabajadores, e incluso perciben bien que la RSE ayuda a mejorar la sostenibilidad de la empresa a largo plazo. Sin embargo, no perciben como tan beneficiosa la variable más facilidad para obtener recursos financieros y también se presenta esta misma situación para la percepción del beneficio que reduce los costos operativos en torno a la aplicación de la RSE. (ver tabla 3, Pregunta de investigación: ¿Cómo perciben los altos cargos los beneficios que trae la RSE?)

No solo esto, además se estudia como los altos cargos de las empresas perciben la influencia de las partes interesadas. Las empresas que actúan de forma socialmente responsable





aumentan el compromiso de las partes interesadas internas, como los empleados, por ejemplo, mejorando su sentido de satisfacción, pertenencia, compromiso y lealtad, además de generar mejora de la gestión, la productividad, la eficiencia y la sostenibilidad a largo plazo de la empresa (Ehrlich et al. 1994).

Hoy las organizaciones también deben cumplir las expectativas de las partes interesadas externas, es por esto que se debe analizar cómo perciben la influencia de estos, como por ejemplo las comunidades, las cuales pueden influir de manera significativa en la operación de una empresa. Además, se debe analizar el foco más importante para ellos según las dimensiones de la responsabilidad social, es decir, que variable de esta categoría es de más importancia para ellos.

**Tabla 4** (*Percepción respecto a las partes interesadas y las dimensiones de la responsabilidad social*): La tabla 4 muestra la media y la desviación estándar, donde 1 es Muy poco importante y 4 es Muy importante. Entrega una vista general de las respuestas a cada pregunta para las variables percepción en la influencia de las partes interesadas y el enfoque que tienen respecto a las dimensiones de la responsabilidad social:

Partes Interesadas		
	Media	Sd
Empleados	3,743	0,4605
Clientes/Consumidores	3,743	0,6359
Proveedores	3,295	0,7835
Accionistas	3,676	0,7002
Comunidad	3,533	0,6943
Sindicatos	3,200	0,9547
Medios de comunicación	3,114	0,8241
Gobierno	3,219	0,8877
Ciudadanos	3,400	0,7545

  

Dimensiones de la responsabilidad social		
	Media	Sd
Ambiental: Desarrollo de políticas ambientales sostenibles	3,705	0,6190
Económico: Políticas y acciones que buscan la viabilidad económica de la empresa y contribuir al desarrollo económico de la comunidad	3,714	0,5497
Social: Acciones que promueven un comportamiento socialmente responsable y promueven conductas éticas en la sociedad	3,790	0,4742

Fuente: Elaboración propia.





En la tabla 4 se aprecia que los grupos de interés más significativos para los altos cargos encuestados son los empleados y los clientes/consumidores, seguido por los accionistas y la comunidad (Preguntas de investigación ¿Cómo perciben la influencia de las partes interesadas hacia la empresa?). Según los distintos cargos del sector privado, los actores más significativos, seguidos de los nombrados anteriormente son, en orden, la comunidad, los ciudadanos, los proveedores, el gobierno, los sindicatos, y los medios de comunicación. Cabe destacar que la variable sindicatos, poseen una heterogeneidad en las respuestas (ver Tabla 4) puesto que su desviación estándar es muy cercana a uno. Pero en general la percepción de la influencia de las partes interesadas es homogénea para todas las variables que la componen.

En cuanto a las dimensiones que forman parte del concepto de RSE, los distintos cargos relevantes de las empresas privadas destacaron principalmente la importancia a las consideraciones sociales, seguido de las económicas y las ambientales (Ver tabla 4, Pregunta de investigación: ¿Qué dimensión social de la RSE es más predominante en los altos cargos relevantes?). Pero en general le dan un valor de importancia alto a cada dimensión (media cercana a 4).

## *5.2 Test ANOVA y Test de Tukey.*

Como se mencionó anteriormente, para realizar un análisis de carácter estadístico de las variables, se lleva a cabo un test ANOVA ( $H_0$ : Las medias son iguales y  $H_1$ : Las medias difieren) el cual mide si hay diferencias entre las medias de las variables, si este se hace significativo, en conjunto se lleva a cabo un test de Tukey con  $\alpha=5\%$  o significancia al 95% ( $H_0$ : Si  $\alpha$  es menor al P-value no existen diferencias significativa,  $H_1$ : Si  $\alpha$  es mayor al P-value existen diferencias significativa) en donde este nos entrega entre qué pares de media existe esta diferencia entregada por el ANOVA.

Esto se hace en relación a la variable percepción de la RSE, los beneficios de la RSE, las partes interesadas y las dimensiones de la responsabilidad social con respecto a las variables



de carácter categóricas las cuales son género, edad, cargo, grado académico y sector industrial

**Tabla 5:** La tabla 5 reporta las medias y las desviaciones estándar entre los distintos géneros y también con el Test de Tukey, se ven las diferencias de ellas, siendo A y B distintas.

	Género	
	Femenino	Masculino
Percepcion	3.06A (0.45)	3.27A (0.46)
Beneficios **	3.47A (0.37)	3.23B (0.61)
Partes Interesadas **	3.62A (0.33)	3.35B (0.58)
Dimensiones *	3.85A (0.27)	3.68A (0.50)

\*\* Denota una diferencia significativa al 5%. \* Denota una diferencia significativa al 10%.

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 5, se presentan los resultados obtenidos de la realización del test ANOVA en conjunto con el test de Tukey, en donde se comparan las medias por Género en relación a la percepción de la RSE, la percepción de los beneficios de la RSE, la percepción de la influencia de las partes interesadas y el enfoque a las dimensiones de la responsabilidad social.

Para la Percepción no hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula del ANOVA puesto que arroja un con un valor F de 12,81%. Por lo que no se hace significativo a ningún grado de confianza usado usualmente. Con estos resultados podemos decir que, en cuanto a la Percepción general de la RSE, según el Género es homogénea. En cuanto a los Beneficios se puede apreciar que el ANOVA presenta una significancia al 5% ya que rechaza con un valor F de 3,56%. Esto se traduce en que la diferencia de las medias entre las variables es significativa al 95% de confianza (Rechaza H0). Posteriormente se realiza el test de Tukey con un alfa de 5% o con un nivel de confianza al 95% para ver si existen diferencias entre los géneros, este arroja que los hombres y las mujeres perciben de forma distinta los beneficios que trae la RSE con un P-value de 3,6% lo que es significativo, en otras palabras, la percepción de los beneficios es percibida de manera distinta entre hombres y mujeres.



Relacionado a las Partes interesadas se puede apreciar que el ANOVA es significativo al 5% ya que rechaza con un valor F de 1,24%. Esto indica que hay diferencia de las medias entre las variables las cuales son significativas al 95% de confianza (Rechaza H0). Posteriormente se realiza el test de Tukey con un alfa=5% para ver donde existen diferencias entre los géneros, arrojando que los hombres y las mujeres perciben de forma distinta la importancia de las partes interesadas con un P-value de 1,2% lo que es significativo, en otras palabras, la influencia de las partes interesadas es percibida de manera distinta entre hombres y mujeres.

Para el enfoque en las dimensiones estratégicas se puede apreciar que el ANOVA presenta significancia al 10% ya que rechaza con un valor F de 6,47%. Esto indica que la diferencia de las medias entre las variables es significativa al 90% de confianza (Rechazando H0). Posteriormente se realiza el test de Tukey con un alfa=5% o con un nivel de confianza al 95% para ver si existen diferencias entre los géneros. Pero a este nivel de significancia entrega un P-value de 6,5% lo cual es mayor al alfa, por lo tanto, no hay diferencias a este grado de confianza (Ver Tabla 5, pregunta de investigación: ¿Se presentan diferencias en las percepciones, dependiendo del género del encuestado?). En otras palabras, el ANOVA indica que el concepto del enfoque, es igual para todas las variables al 10%, mientras que al 5% en Tukey no alcanza a aceptar la diferencia en el concepto.

**Tabla 6:** La tabla 6 reporta las medias y las desviaciones standard entre los distintos rangos de edad y también con el Test de Tukey, se ven las diferencias de ellas, siendo A y B distintas.

	Rango de edad(en años)		
	Menos de 30	Entre 30 y 45	Más de 45
Percepciones*	3.44A (0.52)	3.17AB (0.42)	3.07B (0.48)
Beneficios	3.30A (0.76)	3.30A (0.49)	3.30A (0.59)
Partes Interesadas	3.43A (0.60)	3.44A (0.46)	3.43A (0.61)
Dimensiones	3.56A (0.90)	3.80A (0.32)	3.70A (0.42)

\* Denota una diferencia significativa al 10%.

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 6, se presentan los resultados obtenidos de la realización del test ANOVA en conjunto con el test de Tukey, en donde se comparan las medias por Rango de Edad en



relación a la percepción de la RSE, la percepción de los beneficios de la RSE, la percepción de la influencia de las partes interesadas y el enfoque a las dimensiones de la responsabilidad social.

Para la percepción según el Rango de Edad se puede apreciar que el ANOVA es significativo al 10% ya que se rechaza con un valor F de 5,65%. Esto quiere decir que la diferencia de las medias entre las variables son significativas al 90% de confianza rechazando la  $H_0$ . Posteriormente se realiza el test de Tukey ( $\text{Alpha}=5\%$ ) para ver de forma más puntual entre qué variables se presenta esta diferencia, siendo la categoría "Menos de 30 Años" diferente a la categoría "Más de 45 Años". Esto quiere decir que las RSE es percibida de manera distinta entre estos grupos de edad. Mientras que la categoría "Entre 30 y 45 años" no presenta diferencia con respecto a las otras mencionadas anteriormente.

Para los Beneficios, Partes interesadas y estrategias con respecto a la edad no hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula del ANOVA puesto que arroja valores en P-value de 99,64%, 99,99% y 27,87% respectivamente. Esto quiere decir que la percepción con respecto a los beneficios, la percepción de la influencia de las partes interesadas y el enfoque a las dimensiones de la responsabilidad social son percibidas de manera homogénea por todos los grupos de edad, no hay diferencia estadísticamente significativa. (Ver Tabla 6, pregunta de investigación: ¿Es la edad un factor influyente en las percepciones respecto a la RSE?)



**Tabla 7:** La tabla 7 reporta las medias y las desviaciones standard entre los distintos cargos y también con el Test de Tukey, se ven las diferencias de ellas, siendo A y B distintas.

	Cargo				
	Analista	Directorio	Gerencia	Jefatura	Sub Gerencia
Percepcion	3.24A (0.69)	2.98A (0.40)	3.13A (0.46)	3.17A (0.44)	3.26A (0.30)
Beneficios	3.24A (0.67)	3.14A (0.60)	3.34A (0.61)	3.36A (0.43)	3.26A (0.56)
Partes Interesadas	3.45A (0.64)	3.32A (0.45)	3.43A (0.60)	3.44A (0.43)	3.47A (0.50)
Dimensiones	3.61A (0.86)	3.62A (0.40)	3.72A (0.40)	3.80A (0.32)	3.80A (0.37)

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 7, se presentan los resultados obtenidos de la realización del test ANOVA, en conjunto con el test de Tukey, en donde se comparan las medias para los distintos cargos relevantes en relación a la percepción de la RSE, la percepción de los beneficios de la RSE, la percepción de la influencia de las partes interesadas y el enfoque a las dimensiones de la responsabilidad social.

En cuanto a los resultados obtenidos, para las variables mencionadas anteriormente, no existe evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula del ANOVA puesto que arroja valores en P-value de 68,68%, 86,35%, 98,13% y 65,56% respectivamente. Por lo que no se hace significativo a ningún grado de confianza usados usualmente. Por lo tanto, no se hace necesario ver las diferencias en un test de Tukey. Con estos resultados se puede decir que el concepto de la RSE en cuanto a estas cuatro dimensiones es homogéneo para los diversos cargos relevantes (Ver Tabla 7, pregunta de investigación: ¿El cargo influye en las percepciones respecto a la RSE?)



**Tabla 8:** La tabla 8 reporta las medias y las desviaciones standard entre los distintos grados académicos y también con el Test de Tukey, se ven las diferencias de ellas, siendo A y B distintas.

	Grado académico			
	Bachiller	Licenciado	Master	PhD
Percepcion	3.53A (0.30)	3.19A (0.45)	3.08A (0.46)	3.10A (0.64)
Beneficios	3.70A (0.30)	3.27A (0.51)	3.27A (0.63)	3.74A (0.40)
Partes Interesadas	3.80A (0.24)	3.43A (0.48)	3.38A (0.64)	3.58A (0.38)
Dimensiones	4.00A (0.00)	3.70A (0.49)	3.74A (0.41)	3.93A (0.15)

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 8, se presentan los resultados obtenidos de la realización del test ANOVA en conjunto con el test de Tukey en donde se comparan las medias por Perfil Académico en relación a la percepción de la RSE, la percepción de los beneficios de la RSE, la percepción de la influencia de las partes interesadas y el enfoque a las dimensiones de la responsabilidad social.

Con los resultados obtenidos del test de ANOVA, no se encontraron diferencias significativas, para las variables mencionadas anteriormente, por lo que no hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula del ANOVA puesto que arroja valores en P-value de 20,23%, 10,55%, 37,20% y 36,37% respectivamente. Por lo tanto, no se hace necesario ver las diferencias en un test de Tukey. Con estos resultados se puede decir que el concepto de la RSE en cuanto a estas 4 dimensiones es homogéneo para los distintos Perfil Académico (Ver Tabla 8, pregunta de investigación: ¿Están las percepciones de los distintos cargos hacia las políticas de RSE influenciadas por sus perfiles académicos?)



**Tabla 9:** La tabla 9 reporta las medias y las desviaciones standard entre los distintos sectores industriales y también con el Test de Tukey, se ven las diferencias de ellas, siendo B y C distintas.

Sector Industrial (GICS)										
	Bienes inmobiliarios	Consumo discrecional	Energía	Finanzas	Industrial	Materiales	P. de 1. <sup>a</sup> necesidad*	Salud	Serv. de comunicación	Tecnol. de la información
<b>Percepcion *</b>	2.67A (0.00)	2.92A (0.36)	3.30A (0.38)	3.35A (0.34)	2.97A (0.57)	3.40A (0.27)	3.17A (0.56)	2.92A (0.29)	3.10A (0.48)	3.25A (0.41)
<b>Beneficios</b>	3.20A (0.00)	3.07A (0.65)	3.35A (0.61)	3.38A (0.62)	3.38A (0.37)	3.35A (0.57)	3.17A (0.70)	3.27A (0.55)	3.56A (0.26)	3.36A (0.49)
<b>Partes Interesadas **</b>	3.55ABC (0.00)	3.04B (0.50)	3.72ABC (0.16)	3.62C (0.40)	3.40ABC (0.43)	3.30ABC (0.80)	3.20ABC (0.76)	3.41ABC (0.06)	3.74ABC (0.19)	3.52ABC (0.42)
<b>Dimensiones</b>	3.33A (0.00)	3.67A (0.43)	3.96A (0.12)	3.73A (0.60)	3.80A (0.30)	3.50A (0.43)	3.50A (0.43)	3.55A (0.51)	3.88A (0.17)	3.71A (0.36)

\*\* Denota una diferencia significativa al 5%. \* Denota una diferencia significativa al 10%.

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 9, se presentan los resultados obtenidos de la realización del test ANOVA en conjunto con el test de Tukey, en donde se comparan las medias por Sector Industrial (GICS) en relación a la percepción de la RSE, la percepción de los beneficios de la RSE, la percepción de la influencia de las partes interesadas y el enfoque a las dimensiones de la responsabilidad social.

En cuanto a la percepción por sector industrial, se puede apreciar que el ANOVA es significativo al 10%, ya que rechaza con un P-value de 9%. Esto se traduce en que la diferencia de las medias entre las variables es significativa al 90% de confianza (Rechazando H0). Posteriormente, se realiza el test de Tukey (Alpha=5%), para así, analizar entre qué Sector Industrial se presenta esta diferencia. Pero esto arroja que ninguno de los sectores difiere de otro con este nivel de significancia, siendo el sector de Finanzas con el sector de Consumo discrecional los que presentan el menor P-value (15,5%) pero no alcanza a ser menor que el Alpha.

La percepción de la influencia de las partes interesadas según el Sector Industrial (GICS), resulta ser significativa al 5% a través del ANOVA, ya que rechaza con un valor F de 1,6% de significancia. Esto se traduce en que la diferencia de las medias entre las variables es significativa al 95% de confianza (Se rechaza H0). En otras palabras, este concepto difiere según el sector industrial. Posteriormente se realiza el test de Tukey (Alpha=5%) para ver



donde existen diferencias entre los distintos Sectores Industriales, arrojando que la industria de finanzas difiere con la industria de Consumo discrecional, con un P-value de 3,5% lo que implica, a este nivel de significancia, que es significativo (hay diferencias). Al realizar el test de ANOVA en cuanto a la percepción de los beneficios de la RSE y el enfoque a las dimensiones de la responsabilidad social por Sector Industrial (GICS), no hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula del ANOVA puesto que arroja valores en P-value de 77,37% y 77,16% respectivamente. Por lo que no se hace significativo con los grados de confianza usados usualmente. Con estos resultados podemos decir que la percepción de los beneficios de la RSE y el enfoque a las dimensiones de la responsabilidad social es homogénea para los distintos Sectores Industriales (Ver Tabla 9, pregunta de investigación: ¿Están las percepciones de los altos cargos relevantes hacia las políticas de RSE influenciadas por el sector industrial en el que se desarrollan?).

## ***6. DISCUSIÓN***

Tomando en cuenta los resultados obtenidos, y la hipótesis planteada donde se esperaba encontrar una alta percepción general de la RSE, en conjunto con una baja percepción de los beneficios que ésta trae, una percepción consistente con respecto a las partes interesadas y un mayor enfoque a la dimensión económica de la RSE por parte de los participantes del estudio, de lo cual, se puede apreciar en base a los resultados, que si se presenta una alta percepción general de la RSE (3.6 en promedio en una escala de 1 a 4) (Ver tabla 3, Percepción de la RSE). Pero dentro de esta percepción general cabe destacar que la variable cumplimiento de obligaciones legales se puede encontrar una disyuntiva entre lo que perciben y el concepto, puesto que según Henson y Humphrey, (2010) desarrollan en su estudio que en términos legales, las empresas que adoptan la RSE, en general van más allá de las regulaciones obligatorias públicas. Mientras que la respuesta de los altos cargo se puede interpretar como que va solo acorde al cumplimiento legal y no va más allá de lo legal.





En cuanto a los beneficios, donde se espera encontrar una baja percepción, se presentó todo lo contrario (3.3 en promedio) (Ver tabla 3, Beneficios de la RSE), puesto que los resultados de los distintos cargos relevantes dentro de las empresas se interpreta que tienen una buena percepción de los beneficios que trae la RSE, lo que es alentador, en conjunto a la percepción general, se puede decir que los encuestados poseen un buen conocimiento respecto al tema para el desarrollo e integración de la RSE dentro de sus políticas de inversión debido a que se puede tomar como incentivo para que las empresas se adentren más en este tipo de prácticas. Donde las empresas que se adentren pueden ahorrarse el costo de capacitación que trae el adquirir el conocimiento sobre el tema, esto se puede traducir, en el largo plazo, como mencionan El Ghoul et al., (2011), un menor costo de capital para la empresa.

En relación a las partes interesadas, se observa que los altos cargos si poseen una percepción consistente sobre cómo influyen las partes interesadas en las empresas donde se valoran con un alto grado de importancia a cada una de ellas (Promedio de 3.43, Ver tabla 4) lo que se traduce en que entienden la importancia de esta variable la cual hoy es de absoluta relevancia, puesto que como menciona la investigación de McWilliams y Siegel (2001) las partes interesadas son tan relevantes como para hacer innovar a las empresas en su proceso productivo, nuevas tecnologías, nuevos métodos de desarrollo de productos/servicios, nuevos productos, etcétera.

En cuanto al enfoque a las dimensiones de la responsabilidad social, se esperaba encontrar una predominancia de la dimensión económica, tomando en cuenta, que los encuestados, eran miembros de empresas privadas la cuales según Megginson y Netter (2001) su principal objetivo es maximizar el beneficio económico lo cual es transmitido por parte de las empresas a los encuestados. Pero, en este caso, se encuentra una predominancia en la dimensión social (3.790), seguido por la dimensión económica (3.714) y ambiental (3.705) con resultados muy similares (Ver tabla 4, Dimensiones de la responsabilidad social). Esta predominancia en la dimensión social podría explicarse por un efecto del sesgo de respuesta puesto que en Chile (octubre 2019) hubo un movimiento social importante que pudo haber afectado la respuesta



a esta dimensión (se hizo más importante), lo que abre la posibilidad de futuros estudios acerca del efecto que tuvo este movimiento en las decisiones de los altos cargos de las empresas.

Además, para los resultados obtenidos de la investigación, se toman en cuenta las distintas variables que podrían influir en las respuestas, tales como el género, la edad, el cargo, grado académico y el sector industrial donde participan, y evalúa si éstas realmente afectan en torno a los resultados obtenidos. En el caso del género, se puede decir que perciben de la misma manera la RSE, es decir, no presentaron diferencias importantes en cuanto a la percepción general de la RSE, pero, en cuanto a los beneficios, partes interesadas y estrategias, se presentan disyuntivas, siendo el género femenino, quien presentó mayores apreciaciones en cuanto a la percepción de los beneficios, influencia de las partes interesadas, y además, entregó resultados que dan más importancia a las dimensiones de la responsabilidad social (Ver tabla 5, género).

En cuanto a las percepciones según los distintos rangos de edades, Arlow (1991) señala que la edad desempeña un papel importante hacia el concepto de la RSE y que los más jóvenes tienen un interés más amplio de la responsabilidad social, de este estudio se deduce que los resultados entregan homogeneidad tanto para la percepción de los beneficios, las partes interesadas y las dimensiones de la responsabilidad social, pero, para las percepciones generales de la RSE, presentaron diferencias, específicamente entre los rangos “Menos de 30 años” y “Más de 45 años”, lo que se interpreta como una diferencia generacional, donde los menores de 30 años, perciben de distinta manera la percepción de la RSE (más amplia) con respecto de los mayores de 45 años quienes, a su vez, presentan una menor apreciación respecto a la percepción general de la RSE (Ver tabla 6, Rango de edad).

Al realizar la evaluación de los resultados en cuanto al cargo de los encuestados, se encontró que no es influyente el cargo del encuestado en relación a la percepción general de la RSE, la percepción de beneficios, las partes interesadas y las dimensiones de la responsabilidad social, con esto, se puede afirmar que cada una de las distintas áreas dentro de las diversas organizaciones, poseen una alineación frente a los aspectos evaluados, lo que se traduce en



una integración de manera estructurada de la RSE dentro de los distintos cargos encuestados, pero, aunque son cargos que poseen influencia dentro de sus organizaciones, no se puede asegurar que transmitan de manera totalmente eficiente esta información a sus subordinados. Pero como menciona Harris y Crane (2002) donde exponen que es complejo que la RSE tome peso en una organización sin el apoyo activo por parte de la gerencia y de los altos cargos, lo que abre la posibilidad de utilizar nuevos estudios o metodologías que se enfoquen directamente en la evaluación de cómo se refleja la RSE por los distintos cargos y de manera más específica, a los cargos que poseen menor grado de influencia dentro de la organización (Ver tabla 7, Cargo).

Para el grado académico, como menciona Quazi (2001) la trayectoria académica de los altos cargos de las empresas se considera un factor que puede explicar sus actitudes y acciones con respecto a la RSE en este caso ocurre que para cada uno de ellos (Bachiller, Licenciado, Master, PhD), se presentan resultados similares, lo que deja en evidencia que el grado académico no es un diferenciador y que perciben el concepto de la RSE de forma homogénea para las distintas áreas estudiadas. Se puede deducir que los niveles educativos, son muy equilibrados en cuanto a conocimientos (percepciones) relacionados a la RSE (Ver tabla 8, Grado académico).

Finalmente, en la evaluación de los resultados por sector industrial donde se desempeñan los encuestados (ver Tabla 9, Sector industrial), solo presenta diferencias para la percepción general de la RSE entre los sectores Consumo discrecional y Finanzas. Por lo que se traduce en el concepto de la RSE es percibido de forma distinta para estos sectores. Esta interpretación se replica para la influencia de las partes interesadas, siendo estas en donde se presenta la mayor diferencia en las percepciones de los encuestados, presentándose nuevamente la industria de finanzas con consumo discrecional donde más se aprecia esta diferencia. Este estudio, busca abrir este tema para todos los sectores industriales el cual se logra pero con muestras distintas para cada grupo lo cual se presenta como limitante pero no se sesga a las industrias más representativas de Chile como estudios de RSE enfocados principalmente en sectores mineros como el de Viveros, (2016) que hace hincapié en los



interesados de esta industria, el de Klerkx et al., (2012) en los sectores de acuicultura y agro exportadores que son los que más existen dentro del país.

También se presenta como limitante ser un instrumento de carácter exploratorio si bien alcanza una muestra representativa del mercado, la muestra puede seguir siendo baja aún con respecto a la cantidad de empresas privadas que se desenvuelven en el país. Pero en comparación con el paper de Rodríguez Bolívar et al., (2015) desde donde se extrae el cuestionario, se iguala la muestra e incluso se supera por una pequeña cifra. (105 v/s 102 encuestados).

El presente estudio puede ser replicado de distintas formas, debido a que entrega una idea de cómo los altos cargos perciben la RSE. Por ejemplo, puede replicarse a solo un alto cargo de una empresa, a un solo grado académico, a un grupo etario en específico, una industria en crecimiento o industrias no tan importantes como las principales del país, etcétera. La importancia de este estudio es que entrega una noción para incentivar la adopción de la RSE a las políticas de inversión de las empresas privadas mediante la entrega de información de cómo se está percibiendo este tema por parte de los altos cargos de las empresas, lo cual pueden usarlo como una ventaja competitiva y según los resultados interpretados anteriormente se puede decir que estos cargos perciben de buena manera este concepto por lo que implica que a las empresas se les puede facilitar adoptar este concepto puesto que de cierta forma involucra a todas las variables de la empresa (desde el trato a los empleados hasta una política de inversión), por lo tanto deja la ventana abierta para posteriores estudios para que lo realicen en una dimensión en específico o bien ver la factibilidad de aplicar este concepto en las empresas.

## ***7. Conclusión***

Investigaciones previas han demostrado que la percepción de los altos cargos con respecto a la RSE tiene una influencia en la adopción de esta para las empresas según Jenkins (2006); Mamic (2005); Pedersen (2006); Weaver et al. (1999), que demuestran que los gerentes o



altos cargos desempeñan un papel relevante dentro de las empresas porque estos se consideran como importantes agentes de cambio. Su conocimiento y compromiso con la RSE son ampliamente reconocidos como factores clave de éxito para la implementación de iniciativas sociales y ambientales.

Por lo tanto, se hace valioso analizar la percepción que estos altos cargos tienen con respecto a la RSE lo cual el presente estudio esclarece y concuerda con estudios de hallazgos similares como el Rodríguez Bolívar et al., (2015) donde analiza cómo los gerentes de empresas estatales perciben el concepto de RSE y cómo se integra al funcionamiento de la empresa. También, el estudio de Arlow (1991) que concluía sobre la influencia de la edad con la apreciación del concepto de la RSE.

Este estudio también esclarece como los altos cargos de las empresas privadas en Chile perciben la influencia de las partes interesadas lo que según McWilliams y Siegel (2001) estos son los que detonan la participación de las empresas en la RSE. Esclarece la percepción de los beneficios y el enfoque de las dimensiones de la responsabilidad social. Lo cual estas variables también son un elemento central de la RSE para lograr el desarrollo de una política de inversión sustentable en el tiempo.

El hecho de que estas empresas sean de propiedad privada, hace aún más importante la gestión de los altos cargos, puesto que a diferencia de las empresas estatales estas pueden ser eliminadas por el mercado y la competencia, por lo que estos administradores tienen que considerar más variables dentro de su gestión en la empresa, puesto que hoy están más sujetos a la opinión pública (partes interesadas). Esto puede afectar a la imagen y reputación de la empresa, lo cual este estudio refleja lo que estos perciben acerca de estas variables siendo influyentes e importantes para ellos y la empresa.

Viéndolo desde el punto de vista de mercado (Chile), centrado en exportaciones, se tiene que tomar un especial cuidado frente a este tipo de prácticas (RSE) puesto que según Bowerman y Sharman (2016) la demanda a nivel mundial hacia las empresas es cada vez más exigente.



En general los resultados obtenidos pueden ayudar a que las empresas adopten una política de inversión más sujeta a la RSE, para poder cumplir con las altas exigencias de los mercados de hoy, tomando en cuenta que ya cuentan con un insumo crítico (Buena percepción del concepto por parte de los altos cargos) para la adopción, implementación y desarrollo de ésta.

Para investigaciones futuras podrían dirigirse a estudiar la aplicación de la RSE por parte de las empresas o bien realizarlo para empresas privadas y/o estatales de diferentes países. Así, poder observar cómo este concepto es percibido por distintas culturas para que este tema sea adoptado con un carácter más globalizado.

Otro factor que es bastante importante de estudiar es realizar el contraste entre las percepciones generales de los empleados de una organización con respecto a la RSE con la de los altos cargos, para analizar si hay diferencias entre lo que perciben estos dos grupos.

## ***8. REFERENCIAS***

Acutt, N.J., Medina-Ross, V., O’Riordan, T., 2004. Perspectives on corporate social responsibility in the chemical sector: A comparative analysis of the Mexican and South African cases. *Natural Resources Forum*, 28(4): 302–316.

Agle, B.R., R.K. Michell, and J.A. Sonnenfeld. 1999. “Who Matters to CEOs? An Investigation of Stakeholder Attributes and Saliency, Corporate Performance, and CEO Values.” *Academy of Management Journal* 42 (5): 507–525.

Alchian, A. (1977) *Some Economics of Property Rights*. In A. Alchian (ed.) *Economic Forces at Work*. Indianapolis, IN: Liberty Press.

Arlow, P. (1991). Personal characteristics in college students' evaluations of business ethics and corporate social responsibility. *Journal of Business Ethics*, 10(1), 63-69.



Beckman T, Colwell A, Cunningham P. 2009. The emergence of corporate social responsibility in Chile: The importance of authenticity and social networks. *Journal of Business Ethics* 86(2): 191–206.

Blombäck, A., Wigren, C., 2009. Challenging the importance of size as determinant for CSR activities. *Management of Environmental Quality*, 20(3): 255–270.

Bowerman, S., & Sharma, U. P. (2016). The effect of corporate social responsibility disclosures on share prices in Japan and the UK. *Corporate Ownership and Control*, 13(2), 202-216.

Colicchia, C., Marchet, G., Melacini, M., & Perotti, S. (2013). Building environmental sustainability: empirical evidence from Logistics Service Providers. *Journal of Cleaner Production*, 59, 197-209.

Cui, J., Jo, H., & Na, H. (2018). Does corporate social responsibility affect information asymmetry? *Journal of Business Ethics*, 148(3), 549-572.

Ding, Y., Zhang, H., & Zhang, J. (2007). Private vs state ownership and earnings management: evidence from Chinese listed companies. *Corporate Governance: An International Review*, 15(2), 223-238.

Donaldson, T., & Preston, L. E. (1995). The stakeholder theory of the corporation: Concepts, evidence, and implications. *Academy of management Review*, 20(1), 65-91.

Erhemjants, O., Li, Q., & Venkateswaran, A. (2013). Corporate social responsibility and its impact on firms' investment policy, organizational structure, and performance. *Journal of business ethics*, 118(2), 395-412.

Ehrlich, Isaac; Georges Gallais-Hamonno, Zhiqiang Liu, and Randall Lutter. 1994. "Productivity Growth and Firm Ownership: An Empirical Investigation," *J. Polit. Econ.* 102, pp. 1006–38



El Ghouli, S., Guedhami, O., Kwok, C. C., & Mishra, D. R. (2011). Does corporate social responsibility affect the cost of capital? *Journal of Banking & Finance*, 35(9), 2388-2406.

Eyraud, L., Clements, B., & Wane, A. (2013). Green investment: Trends and determinants. *Energy Policy*, 60, 852-865.

Freeman, I., & Hasnaoui, A. (2011). The meaning of corporate social responsibility: The vision of four nations. *Journal of business Ethics*, 100(3), 419-443.

Freeman, R.E. 1984. *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Boston, MA: Pitman Press.

Harris, L.C., and A. Crane. 2002. "The Greening of Organizational Culture: Management Views on the Depth, Degree and Diffusion." *Journal of Organizational Change Management* 15 (3): 214–234.

Henson, S., Humphrey, C., 2010. Understanding the complexities of private standards in agri-food chains as they impact developing countries. *Journal of Development Studies*, 46(9): 1628–1646.

Jenkins, H. (2006), "Small business champions for corporate social responsibility", *Journal of Business Ethics*, Vol. 67 No. 3, pp. 241-56.

Keijzers, G. (2002). The transition to the sustainable enterprise. *Journal of Cleaner Production*, 10(4), 349-359.

Klerkx, L., Villalobos, P., & Engler, A. (2012, May). Variation in implementation of corporate social responsibility practices in emerging economies' firms: A survey of Chilean fruit exporters. In *Natural Resources Forum* (Vol. 36, No. 2, pp. 88-100). Oxford, UK: Blackwell Publishing Ltd.

Lehmann, E.L., and J.P. Romano. 2005. *Testing Statistical Hypotheses*. 3rd ed. New York:Springer.





- Malik, M. (2015). Value-enhancing capabilities of CSR: A brief review of contemporary literature. *Journal of Business Ethics*, 127(2), 419-438.
- Mamic, I. (2005). Managing global supply chain: the sports footwear, apparel and retail sectors. *Journal of business ethics*, 59(1-2), 81-100.
- McWilliams, A., & Siegel, D. (2001). Profit maximizing corporate social responsibility. *Academy of Management Review*, 26(4), 504-505.
- Meggison, W. L., & Netter, J. M. (2001). From state to market: A survey of empirical studies on privatization. *Journal of economic literature*, 39(2), 321-389.
- Pedersen, E. R. (2006). Making corporate social responsibility (CSR) operable: How companies translate stakeholder dialogue into practice. *Business and Society Review*, 111(2), 137-163.
- Perrini, F. 2006. "SMEs and CSR Theory: Evidence and Implications from an Italian Perspective." *Journal of Business Ethics* 67: 305–316.
- Quazi, A. M. (2003). Identifying the determinants of corporate managers' perceived social obligations. *Management Decision*.
- Rodríguez Bolívar, M. P., Garde Sánchez, R., & López Hernández, A. M. (2015). Managers as drivers of CSR in state-owned enterprises. *Journal of Environmental Planning and Management*, 58(5), 777-801.
- Rohatgi, V. K. 1976. *An Introduction to Probability Theory and Mathematical Statistics*. New York: Wiley.
- Shleifer, A. (1998). State versus private ownership. *Journal of economic perspectives*, 12(4), 133-150.
- Slager, A., & Koedijk, K. (2007). Investment Beliefs. *The Journal of Portfolio Management*, 33(3), 77–84.



Smith, B.G., 2008. Developing sustainable food supply chains. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 363(1492): 849–861.

Tukey, J. W. (1949). Comparing individual means in the analysis of variance. *Biometrics*, 99-114.

Uyar, A., Karaman, A. S., & Kilic, M. (2020). Is corporate social responsibility reporting a tool of signaling or greenwashing? Evidence from the worldwide logistics sector. *Journal of Cleaner Production*, 119997.

Van Marrewijk, M. (2003). Concepts and definitions of CSR and corporate sustainability: Between agency and communion. *Journal of business ethics*, 44(2-3), 95-105.

Viveros, H. (2016). Examining stakeholders' perceptions of mining impacts and corporate social responsibility. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 23(1), 50-64.

Weaver, G. R., Trevino, L. K., & Cochran, P. L. (1999). Integrated and decoupled corporate social performance: Management commitments, external pressures, and corporate ethics practices. *Academy of Management Journal*, 42(5), 539-552.

Wilks, S.S. 1962. *Mathematical Statistics*. Chichester: John Wiley & Sons.

Young, R., 2004. Dilemmas and advances in corporate social responsibility in Brazil. The work of the Ethos Institute. *Natural Resources Forum*, 28(4): 291–301.



## 9. APÉNDICE

### Cuestionario metodología

#### PERCEPCIÓN Y BENEFICIOS

Según su percepción. ¿Qué tan de acuerdo esta con respecto a que estas variables estén presentes en su organización? (En una escala de 1 a 4, donde 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = De acuerdo y 4 = Totalmente de acuerdo)	Escala de valoración			
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Cumplimiento estricto con las obligaciones legales	1	2	3	4
Integración voluntaria de políticas y estrategias que se aproximen a la responsabilidad social	1	2	3	4
Diálogo transparente con las partes interesadas para satisfacer sus necesidades	1	2	3	4
Minimizar el impacto de las actividades con el medio ambiente	1	2	3	4
Acción social	1	2	3	4
Filantropía	1	2	3	4
Contribución al desarrollo económico y la redistribución del ingreso	1	2	3	4
Cuestionamiento de imagen	1	2	3	4
Es una moda	1	2	3	4
El aumento de valor para la empresa y la maximización de beneficios	1	2	3	4
Ética y Transparencia	1	2	3	4
Fenómeno fuera de la empresa	1	2	3	4



Según su percepción. ¿Qué BENEFICIOS cree usted que trae la adopción de la RSE a su organización? (Con una escala de 1 a 4, donde 1 = Muy poco importante, 2 = Sin importancia, 3 = Importante y 4 = Muy importante.)	Escala de valoración			
	Muy poco importante	Sin importancia	Importante	Muy importante
Mejorar la imagen / reputación de la empresa ante los grupos de interés	1	2	3	4
Mayor aceptación y lealtad del cliente	1	2	3	4
Mejoras de administración e incremento de productividad y eficiencia	1	2	3	4
Reduce los costos operativos	1	2	3	4
Aumento de los niveles de satisfacción, pertenencia, compromiso y lealtad de los trabajadores	1	2	3	4
Mayor legitimidad en la realización de acciones públicas	1	2	3	4
Más facilidad para obtener recursos financieros	1	2	3	4
Apoya la implementación de políticas públicas sobre RSE	1	2	3	4
Mejorar la sostenibilidad de la empresa a largo plazo	1	2	3	4
Favorece la adjudicación de nuevos contratos	1	2	3	4



**DISEÑO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL:** (Con una escala de 1 a 4, donde 1 = Muy poco importante, 2 = Sin importancia, 3 = Importante y 4 = Muy importante)

Según su percepción. Qué tan importante e influyentes son para usted y la organización en la que participa, las siguientes partes interesadas:	Escala de valoración			
	Muy poco importante	Sin importancia	Importante	Muy Importante
Empleados	1	2	3	4
Clientes / consumidores	1	2	3	4
Proveedores	1	2	3	4
Accionistas	1	2	3	4
Comunidad	1	2	3	4
Sindicatos	1	2	3	4
Medios de comunicación	1	2	3	4
Gobierno	1	2	3	4
Ciudadanos	1	2	3	4

Según su percepción. Que tan significativas son para usted las siguientes estrategias de RSE:	Escala de importancia			
	Muy poco importante	Sin importancia	Importante	Muy importante
Ambiental: Desarrollo de políticas ambientales sostenibles	1	2	3	4
Económico: Políticas y acciones que buscan la viabilidad económica de la empresa y	1	2	3	4



contribuir al desarrollo económico de la comunidad				
Social: Acciones que promueven un comportamiento socialmente responsable y promueven conductas éticas en la sociedad	1	2	3	4

## DATOS DE IDENTIFICACIÓN.

Sexo  Hombre  Mujer

Edad:

- Menos de 30 años
- Entre 30 y 45 años
- Mas de 45 años

Cargo:

- Analista
- Jefatura
- gerencia
- Subgerencia



Directorio

Grado académico:

Bachiller

Licenciado

Master

PhD

Post PhD

Sector industrial de la empresa, según Estándar de clasificación industrial global (GICS, en inglés)

Energía

Materiales

Industrial

Consumo Discrecional

Productos de primera necesidad

Salud

Finanzas

Tecnologías de la información

Servicios de comunicación

Servicios de Utilidad Pública

Bienes Inmobiliarios