



## RSE y ODS como herramientas del crecimiento empresarial en pymes lideradas por mujeres en Coatzacoalcos, México (CSR and ODS as tools for business growth in SMEs led by women in Coatzacoalcos, Mexico)

Ma. Teresa de la Luz Sainz Barajas<sup>1</sup>; Juan José Chiñas Valencia<sup>2</sup> y María Guadalupe Aguirre Alemán<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Universidad Veracruzana - campus Coatzacoalcos (México), [tsainz@uv.mx](mailto:tsainz@uv.mx),  
<https://orcid.org/0000-0002-2494-9806>.

<sup>2</sup> Universidad Veracruzana - campus Coatzacoalcos (México), [jchinas@uv.mx](mailto:jchinas@uv.mx),  
<https://orcid.org/0000-0001-8840-3442>.

<sup>3</sup> Universidad Veracruzana - campus Coatzacoalcos (México), [gaguirre@uv.mx](mailto:gaguirre@uv.mx),  
<https://orcid.org/0000-0003-3460-0357>.

---

*Información del artículo revisado por pares*

*Fecha de aceptación: 2022*

*Fecha de publicación en línea: enero-2022*

*DOI: <https://doi.org/10.29105/vtga8.1-210>*

---

### Resumen

La RSE y los ODS se han consolidado como un pilar para el desarrollo de las empresas, y con el protagonismo de las mujeres empresarias del siglo XXI se han constituido organizaciones dirigidas por ellas, quienes juegan un rol importante para el crecimiento empresarial. En este sentido, el objetivo del presente estudio es demostrar la incidencia de la RSE y los ODS, como herramientas que potencializan el crecimiento empresarial en las pymes lideradas por mujeres en Coatzacoalcos, Veracruz, México. Para ello, se emplea la metodología para estudios de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo-correlacional y de corte transversal, para la recolección de información se recurrió a la técnica de encuesta, respecto a la muestra se integró por un total de 57 pymes. Los resultados indican que las pequeñas empresas reflejan en menor proporción prácticas de RSE y ODS que las medianas, y las correlaciones indican una fuerte asociación de las variables con el crecimiento empresarial. Se concluye que las pymes lideradas por mujeres aplican en gran medida prácticas asociadas a la RSE y ODS que coadyuvan en el crecimiento empresarial.

### Abstract

The RSE and the ODS have established the same as a pillar for business development, and with the prominence of women in 21st century enterprise, women-led companies have been set up, playing an important role for business growth. The objective of this study is to demonstrate the impact of RSE and the ODS, as tools that enhance business growth in women-led SMEs in Coatzacoalcos, Veracruz, Mexico. So, a methodology is used for quantitative, descriptive-correlal and cross-sectional approach studies, for the collection of information the survey technique was used, with respect to the sample it was integrated by a total of 57 SMEs. The results indicate that small businesses apply RSE and ODS practices to a lesser proportion than medium-sized, and correlations indicate a strong association of variables with business growth. It is concluded that women-led SMEs largely apply practices associated with RSE and ODS that contribute to business growth.

**Palabras clave:** RSE, ODS, pymes, mujeres  
**Códigos JEL:** M14, O44, R11

**Key words:** Corporate Social Responsibility,  
 Sustainable Development Goals, SMEs, Women  
**JEL Codes:** M14, O44, R11

## 1. Introducción

La responsabilidad social empresarial (RSE), representa un concepto que desde hace algunos años comenzó a incursionar en el quehacer diario de las organizaciones mediante la adopción de principios sólidos y valores, que creen un compromiso empresarial al garantizar una mejora continua en el ámbito económico, social y medio ambiental.

La Agenda 2030, propone un plan de acciones alineados con la RSE mediante los ODS, que han sido propuestos por la organización de las naciones unidas (ONU), y tienen como principal objetivo incidir en las causas estructurales de la pobreza, combatir las desigualdades y generar oportunidades en pro de la calidad de vida de la población en un marco de desarrollo sostenible, denotado por el crecimiento económico, inclusión social y sostenibilidad ambiental (ONU, 2021, párrafo 1).

A pesar de los esfuerzos emprendidos, las desigualdades continúan presentes, ya sea entre países o al interior de estos. México, con base al *Global Gender Gap Report 2020* (WEF [*World Economic Forum*], 2020), se ubica a nivel mundial en el lugar 25 dentro de la clasificación del índice global de brecha de género, el cual representa el resultado de la medición del estado de las brechas de género entre las cuatro dimensiones clave: participación económica y oportunidad, en donde ocupa la posición 124; logros educativos, cuyo sitio es el 54; salud y supervivencia colocado en el 46 y en el empoderamiento político, en el 14, lo que indica que México tiene ante sí el desafío de diseñar medidas efectivas que coadyuven en la reducción de las brechas.

De acuerdo al instituto nacional de estadística y geografía (INEGI, 2019) en México, el 4.4% (111,958) del total de empresas, están clasificadas como pequeñas y medianas empresas (pymes), las cuales guardan una estrecha correlación con los empleos y la economía, debido a que generan el 72% de los empleos formales y aportan el 52% al producto interno bruto (PIB).

De acuerdo con Camarena y Saavedra (2016), los países con economías emergentes que cuentan con empresas pequeñas lideradas por mujeres se ven altamente beneficiados, ya que ellas, destinan sus ingresos a la educación, la salud, y al bienestar de sus familias y comunidades, favoreciendo así en el crecimiento del PIB, (Bullough, 2008). En este mismo tenor, indagatorias llevadas a cabo por la *organisation for economic co-operation and development* (OECD), *global entrepreneurship monitor* (GEM), *Doing Business* y *Catalyst* (citados en Heller, 2010), mencionan que si las mujeres son exitosamente incorporadas a las actividades productivas de una nación, pueden contribuir al crecimiento económico, acortar el número de personas que viven en la pobreza y la creatividad e innovación en los negocios puede llegar a incrementar.

De manera adicional, las pymes se enfrentan a una serie de limitaciones por las cuales no logran crecer y subsistir, estas pueden observarse en la Tabla 1.

**Tabla 1.** Limitantes para el crecimiento y subsistencia de las pymes

Restrictivos	
Les cuesta trabajo conseguir clientes	Excesivos gastos personales y sin control
Se inclinan por contratar trabajadores no calificados	Mala delegación de responsabilidades y toma de decisiones
Existen pocas fuentes de financiamiento	Mala o falta de planeación
Les cuesta trabajo conseguir proveedores comprometidos	Problemas de ineficiencia en producción e inventarios
Generar clientes con el tiempo y exponer sus productos a los mismos	Problemas de ineficiencia en producción e inventarios
No realizan previos estudios de mercado	Problemas de ventas y de mercado
No distinguen entre lo que es calidad y precio	Sucesión y problemas entre generaciones
Carecen de estrategias de atención a clientes	Dirección general deficiente
Un desconocimiento del manejo de estrategias de la mercadotecnia	Manejo de personal y contratación deficiente
Problemas financieros	

Fuente: elaboración propia con datos de Cruz, López, Cruz y Meneses (2016)

Mimetizando lo establecido en los párrafos anteriores, se asevera que el contexto en que se encuentran las pymes, está connotado por una serie de amenazas, oportunidades, debilidades y fortalezas, aunado al protagonismo femenino en el contexto empresarial; es por ello, que surge el cuestionamiento ¿La RSE y los ODS, pueden servir como herramientas que potencialicen el crecimiento empresarial de pymes lideradas por mujeres en Coatzacoalcos, Veracruz, México? Para tal efecto y una vez problematizado la situación, el primer paso consistió en la definición del objetivo, el cual se enfoca en demostrar la incidencia de la RSE y los ODS, como herramientas que potencializan el crecimiento empresarial en las pymes lideradas por mujeres en Coatzacoalcos, Veracruz, México. La siguiente fase, permitió la indagatoria y confexión del marco teórico, conceptual y contextual; como tercera etapa, se consideró el boceto metodológico, resaltando actividades tales como el diseño de la investigación; la adecuación del instrumento a utilizar; la recogida de datos; el tratamiento estadístico de los mismos; y finalmente, el análisis crítico de los hallazgos.

## 2. Marco Teórico

### 2.1. La responsabilidad social empresarial

La RSE es el compromiso de determinar los problemas de interés público (medio ambiente, pobreza, desigualdad de ingresos, atención de salud, hambre, desnutrición y analfabetismo), con el fin de ayudar a la organización (empresa, estado, universidad, etc.), tanto en lo interno como en lo externo, considerando aspectos económicos, sociales y ambientales de todos sus grupos de interés (*stakeholders*: empleados, socios, clientes, comunidades locales, medioambiente, accionistas, proveedores, etc.), demostrando respeto por la sociedad, los valores y el medio ambiente, favoreciendo así a un desarrollo social y ambiental sostenible y económicamente viable (Cajiga, 2009; Viteri, 2010; y Avendaño y William, 2013).

A continuación, en la Tabla 2, se abordan las dimensiones de la RSE planteadas por Cajiga (2009) y, Gallardo y Sánchez (2013), debido a que existe una coincidencia en la clasificación de las perspectivas y resultan coherentes con los ODS. Este binomio, sirve como una guía para que las organizaciones puedan diseñar estrategias específicas, en función de su contexto.

**Tabla 2. Dimensiones e indicadores de la RSE**

Dimensión	Enfoque	
	Interna	Externa
Económica	Generación y distribución del valor agregado entre integrantes y accionistas, considerando no sólo las condiciones de mercado sino también la equidad y la justicia. Se presume que la organización genere utilidades y se mantenga viva y eficaz (sustentabilidad).	Implica la generación y distribución de bienes y servicios útiles y rentables para la comunidad, además de su aportación a la causa pública vía la contribución impositiva
Social	Involucra la responsabilidad compartida y subsidiaria de inversionistas, directivos, colaboradores y proveedores para el cuidado y fomento de la calidad de vida en el trabajo y el desarrollo integral y pleno de todos ellos.	Conlleva a la realización de acciones y aportaciones propias y gremiales seleccionadas para contribuir con tiempo y recursos
Medioambiental	Comprende la responsabilidad total sobre las repercusiones ambientales de sus procesos, productos y subproductos; y, por lo tanto, la precaución de las averías que causen o pudieran causar.	Sobrelleva a la realización de acciones específicas para contribuir a la preservación y mejora de la herencia ecológica común para el bien de la humanidad actual y futura.

Nota: “El concepto de Responsabilidad Social Empresarial (RSE)” por J. F. Cajiga, 2009, CEMEFI Centro Mexicano para la Filantropía y “Análisis de la incidencia de la Responsabilidad Social Empresarial en el éxito competitivo de las microempresas y el papel de la innovación” por Gallardo D., Sánchez M., 2013, *Universia Business Review*, p 14-31.  
Fuente: elaboración propia

La adopción de prácticas de RSE, provee de grandes beneficios a las organizaciones. Hernández (2009) y Aguilera y Puerto (2012), mencionan que en el ámbito estratégico, el diseño de una estrategia competitiva basada en la RSE puede aumentar la rentabilidad; potenciar el desarrollo empresarial, mediante el impulso a mejorar sus capacidades y condiciones; y a prepararla para inmersar en un mercado global con un prestigio que la respalde. De manera adicional, Agüeros, Rodríguez y Sandoval (2011), afirman que la RSE aprovisiona de mecanismos de dirección y gestión coherentes con el desarrollo de un modelo de empresa sostenible, que le permita frenar y reparar los daños que la misma ha suscitado y que han maltratado los ámbitos económico, social y medioambiental (Soto y Cárdenas, 2007).

## 2.2. Los objetivos de desarrollo sostenible

Los ODS están integrados en la Agenda 2030, fueron gestados con la finalidad de que los países y sus sociedades emprendan un nuevo trayecto que atestigüe erradicar la pobreza, proteger el planeta, optimar la vida de todas las personas, con la máxima de no dejar a nadie atrás. La Agenda plantea 17 objetivos, con 169 metas de carácter integrado e indivisible que abarcan las categorías económica, social y ambiental (ONU, 2015).

Los 17 objetivos, están integrados en cinco ejes, denominados las 5 p del desarrollo sostenible, con el objeto de agrupar ODS relacionados y facilitar así trabajar en un tema específico y crear alianzas para avalar el cumplimiento de la Agenda 2030 (MISION SOSTENIBLE, 2019). En la Tabla 3, se observa las 5 p y los ODS que agrupan.

**Tabla 3.** Las 5 p del desarrollo sostenible con sus respectivos ODS

5 p	Objetivos de desarrollo sostenible
<i>people</i> (personas)	ODS1: fin de la pobreza ODS2: hambre cero ODS3: salud y bienestar ODS4: educación de calidad ODS5: igualdad de género
<i>prosperity</i> (prosperidad)	ODS7: energía asequible y no contaminante ODS8: trabajo decente y crecimiento económico ODS 9: industria, innovación e infraestructura ODS10: reducción de las desigualdades ODS11: ciudades y comunidades sostenibles
<i>planet</i> (planeta)	ODS6: agua limpia y saneamiento ODS12: producción y consumo responsable ODS13: acción por el clima ODS14: vida submarina ODS15: vida de ecosistemas terrestres
<i>peace</i> (paz)	ODS16: paz, justicia e instituciones sólidas
<i>partnership</i> (alianzas)	ODS17: alianzas para lograr los objetivos

Fuente: elaboración propia con información de MISION SOSTENIBLE (2019)

## 2.3. Pymes y su crecimiento en México

Las pymes tienen relevancia en la economía, en el empleo a nivel nacional y regional, desde los países industrializados, hasta en los de menor grado de crecimiento. Se caracterizan por una gran heterogeneidad en su acceso a mercados, tecnologías y capital humano, así como su bajo nivel de vinculación con otras empresas, que perturban su productividad, capacidad de exportación y potencial de crecimiento (CEPAL, 2021).

De acuerdo con la fundación para el análisis estratégico y desarrollo de la pequeña y mediana empresa (FAEDPYME), aproximadamente el 33% de las pymes, están dirigidas por mujeres y, por

lo tanto, el 67% restante, por hombres; el 45% de ellas, han logrado permanecer activas en promedio 16 años y el 69% pertenecen a la estructura de propiedad familiar (FAEDPYME, 2022).

El panorama de las pymes durante el 2020 se vislumbró retador y requirió que se concentraran aspectos tales como: 1) aprender continuamente, es decir, brindar capacitación en función de las áreas de oportunidad y de los requerimientos de formación, mismos que deben estar alineados con los intereses y habilidades de los colaboradores, en vías de esbozar fines para usar los nuevos conocimientos; 2) una cultura laboral más humana, que permita que los colaboradores reciban un mejor trato y puedan lograr el balance entre vida y trabajo; vincularse para participar en cadenas de valor globales, que aperturen una etapa de crecimiento; y por último, 3) las pymes que se diferencien por contar con finanzas sanas, aseguren la calidad de sus productos o servicios, innoven y se distingan como excelentes, con toda seguridad, lograrán superar el reto (GPTWR, 2020).

Con base en lo estipulado en el programa estatal de desarrollo económico 2017-2018, (SEFIPLAN, 2017), 239,392 unidades económicas están albergadas en el estado de Veracruz, mismas que representan el 5.7% del total nacional, y dan empleo a 905,717 personas, que simboliza el 4.2% de la población ocupada en el país. durante el periodo 2010-2015, se suscribieron 123,003 inauguraciones de empresas y 97,460 clausuras, con una diferencia de 25,543, según datos del directorio estadístico nacional de unidades económicas (DENUE,2017).

La esperanza de vida de las empresas en Veracruz se localiza en el sitio 30 a nivel nacional, siendo aquellas del sector manufacturero, las que tienen mayor expectativa de vida, que aquellas de los sectores comercial y de servicio, como consecuencia de que las manufactureras, capacitan a su personal y emplean herramientas administrativas y, por ende, su administración no es de forma empírica.

Según el censo económico INEGI 2009, (citado en Perea, 2012), los municipios con mayor actividad económica en lo que a pymes respecta, y en orden descendente son: Veracruz, Xalapa, Coatzacoalcos, Córdoba, Orizaba, Minatitlán, Boca del Río y Cosoleacaque. Tres cuartas partes de la actividad económica estatal, se encuentra centralizada en 10 municipios, donde el 44.8 % del total de los establecimientos, da empleo al 58.98 % de la población trabajadora, los cuales reciben remuneraciones por \$37,692,090 (78.29%), y alcanzando una producción bruta total por \$483,897,074 (79.83%).

Barcelata (2011), enuncia que la dinámica económica de Coatzacoalcos tiene su esencia en un total de 10,986 empresas, lo que ha favorecido a ocupar los primeros lugares en su aportación al PIB estatal. La distribución de las entidades económicas es de la siguiente manera: 48.2%, son del sector comercial, particularmente del comercio al por menor; el 40.5%, lo ocupan las de servicios; el 7.8%, la industria manufacturera; el 1.4%, transportes, correos, almacenamiento e información y tan solo el 0.9%, la construcción.

#### ***2.4. Participación de la mujer en las pymes***

De acuerdo con el reporte de la cámara de la industria de transformación de Nuevo León (CAINTRA, 2017), durante el tercer trimestre de 2016, del total de empleadores en México, el 20.1% eran mujeres y el 79.9% hombres. Por actividades de las mujeres ocupadas en México, el 66.9% son empleadas remuneradas; el 23.3%, trabajan por cuenta propia; el 7.5 %, se dedican a quehaceres no remunerados como el hogar y tan solo el 2.3%, son empresarias o empleadoras. Dedican menos tiempo que los hombres a actividades de índole económica, distribuyendo su periodo de la siguiente manera: 44.69% a diligencias monetarias y 24.25% a no económicas. En lo referente a su intervención como dueñas de pymes, las mujeres superan a los hombres, debido a que ellas son propietarias del 37.59%, mientras que los hombres del 35.92%; el resto (26.49%), incluye a organizaciones que no especifican el género del propietario. La discrepancia mayor, está presente en el sector comercio, donde el 43.36% son de mujeres y el 29.49% de hombres.

En los sectores manufacturero el comportamiento es inverso, el 46.27% corresponde al género masculino, y el 29.49% al femenino. Por su parte, en los servicios privados no financieros el 40.98% corresponde a hombres y el 33.65% a mujeres.

Entre las entidades federativas, la proporción de mujeres empresarias, no supera el 26% del total; Veracruz se localiza en el penúltimo lugar con apenas 12.5%. Desde la perspectiva familiar, el 37.2% de los hogares es encabezado por una mujer, de las cuales, el 1.8% son jefas del hogar y empresarias. No obstante, del total de negocios que cerraron en 2016, el 58.5% pertenecían a mujeres, teniendo como principal motivo las adversidades de la actividad empresarial (58.7%), en segundo sitio, razones personales (21.0%) y, en tercer lugar, otras (20.3%); Veracruz, dentro de la distribución de pérdida o abandono de negocios de mujeres en México, se ubica en el lugar 26 del total de las entidades federativas. Finalmente, las mujeres tienden a recibir menor financiamiento.

### 3. Metodología

La presente investigación se plantea desde el paradigma positivista, con un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo-correlacional y de corte transversal, con un diseño metodológico de investigación no experimental y trabajo de campo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). En la recolección de datos se empleó la técnica de encuesta, diseñándose un cuestionario basado en las prácticas de RSE y ODS que las pymes realizan y, que contribuyen al crecimiento empresarial.

Para la construcción del cuestionario se consideró una exhaustiva revisión de literatura, y se tomó como base otros instrumentos sobre diagnósticos de RSE y ODS en pymes (García, Portales, Camacho, y Arandía, 2010; Blázquez, Dorta y Verona, 2006; FECHAC, 2020). El cuestionario emplea la escala tipo Likert y se compone de 63 ítems distribuidos en 5 dimensiones, además recaba información acerca de los sujetos de estudio y de identificación de las pymes, el cual también fue sometido a la prueba de fiabilidad del coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.991, garantizando así un nivel de fiabilidad excelente (George y Mallery, 2003).

Se recurrió a un muestreo no probabilístico, que combinó la técnica intencional y de conveniencia (Otzen y Manterola, 2017), de lo cual resultaron 57 empresas (pymes) que son lideradas por mujeres. En cuanto a la interpretación de la información obtenida a través de la encuesta, se procedió a realizar un análisis estadístico descriptivo y posteriormente correlacional con apoyo del *Statistical Package for the Social Sciences 25* (SPSS).

#### 3.1 Resultados

A continuación, se mostrarán los resultados obtenidos de los análisis estadísticos descriptivos e inferenciales, a los que fueron sometidos los datos.

##### *Datos generales*

En cuanto a los datos generales que identifican a las mujeres sujetas de estudio, se encuentran características relevantes para su análisis. En la Tabla 4, se muestra que el 61.4% de las mujeres son gerentes o encargadas de las pymes, y el 38.6% son dueñas o propietarias de estas. Respecto a su último nivel de escolaridad, el 50.9% afirma solo contar con bachillerato, seguido del 35.1% que poseen estudios de licenciatura, y solo el 14% con posgrado. Lo referente con la edad, el 45.6% tienen entre 18 y 30 años, seguido del 24.6% entre 31 y 40, 15.8% entre 41 y 50, y por último el 14% entre 51 y 60.

**Tabla 4.** *Datos generales de las mujeres sujetas de estudio*

Puesto	Porcentaje	Edad	Porcentaje
Dueño o propietario	38,6	18-30 años	45,6
Gerente o encargado	61,4	31-40 años	24,6
Total	100,0	41-50 años	15,8
Escolaridad	Porcentaje	51-60 años	14,0
Bachillerato	50,9	Total	100,0
Licenciatura	35,1		
Posgrado	14,0		
Total	100,0		

Fuente: elaboración propia, 2022.

En relación con los datos de identificación de las pymes que lideran las mujeres, en la Tabla 5 se observa que el 59.6% pertenecen a una estructura de propiedad familiar y el 40.4% a no familiar. Respecto al sector económico, el 70.2% son comerciales y el 29.8% pertenecen al sector servicios. La antigüedad refleja que el 70.17% se encuentra dentro del intervalo de 0 a 10 años, el 19.29% entre 11 y 20 años, 7.01% entre 21-30 años y, por último, sólo el 3.53% tienen 31 años o más activas en el mercado. En lo referente al número de empleados, el 89.5% poseen de 11 a 50 empleados en su plantilla laboral y solo el 10.5% entre 51 y 100.

**Tabla 5.** Datos socio-demográficos de las pymes lideradas por mujeres

Estructura de la propiedad	Porcentaje	Sector	Porcentaje
Familiar	59,6	Comercial	70,2
No familiar	40,4	Servicios	29,8
Total	100,0	Total	100,0
Antigüedad de la empresa	Porcentaje	Número de empleados	Porcentaje
0-10 años	70,17	11-50	89,5
11-20 años	19,29	51-100	10,5
21-30 años	7,01	Total	100,0
31 años o más	3,53		
Total	100,0		

Fuente: elaboración propia, 2022.

Desde el análisis que plantea esta investigación sobre pymes, el 89.47% son pequeñas empresas y 10.53% son medianas, lo cual confirma que las pequeñas empresas predominan en México y contribuyen en gran medida al crecimiento empresarial (Molina, López y Contreras, 2014). En este sentido, el liderazgo que manifiestan las mujeres que dirigen estas pymes se impone ante las dirigidas por hombres (García, Salas y Gaviria, 2017).

#### *Estadística descriptiva*

La estadística descriptiva permite conocer a profundidad las percepciones de los sujetos de estudio (Hernández et al., 2014). En este sentido, en la Tabla 6 se muestra un análisis descriptivo de las dimensiones de estudio, a través de porcentajes con los que se identifica el nivel en el que las pymes lideradas de mujeres han aplicado prácticas de RSE y ODS, y a su vez contribuido al crecimiento empresarial.

Con respecto a las acciones de gestión global e impactos, las mujeres aplican en un nivel medio prácticas asociadas a la RSE y ODS en las pymes que lideran, lo cual manifiesta que se están realizando acciones para cuidar el contexto de las empresas y se tienen buenos impactos en el mercado. Por otro lado, con respecto a la dimensión sobre competitividad, relaciones y transparencia se aplican en un nivel medio-alto, esto señala que las pymes están cuidando su posicionamiento en el mercado y atributos asociados a su buen funcionamiento.

**Tabla 6.** Nivel de aplicación de las prácticas de RSE y ODS en las Pymes lideradas por mujeres para el crecimiento empresarial

Dimensión	Valor esperado	Valor real	Porcentaje*	Nivel de aplicación**
D1. Gestión global	5,985	3,370	56,30	3
D2. Competitividad	1,995	1,381	69,22	2
D3. Relaciones	2,850	1,857	65,16	2
D4. Impactos	3,420	2,068	60,47	3
D5. Transparencia	3,705	2,478	66,88	2
Total	17,955	11,154	62,12	2

Nota: \*Porcentaje en el que aplican la RSE y los ODS las pymes lideradas por mujeres para el crecimiento empresarial. \*\*Niveles de aplicación: 1 (alto), 2 (medio-alto), 3 (medio), 4 (medio-bajo), 5 (bajo)

Fuente: elaboración propia, 2020.

Es así, que en general las mujeres que lideran las pymes están aplicando en un nivel medio-alto prácticas asociadas a la RSE y ODS, y fortaleciendo de esta manera el crecimiento del sector empresarial. Por otro lado, en la Tabla 7 se visualiza un análisis haciendo la diferenciación entre pymes, denotando que, en el caso de las pequeñas empresas en el sector comercial, las mujeres aplican las prácticas de RSE y ODS en un nivel medio, y en el caso contrario las de servicios, en un nivel medio-alto, lo cual expresa una mayor contribución al crecimiento empresarial por parte de las empresas de servicios.

Con respecto a las medianas empresas, sucede que, en ambos sectores, comercial y de servicios, las mujeres aplican estas prácticas en un nivel alto, lo que apunta a que estas por su tamaño y posicionamiento en el mercado han adoptado prácticas estratégicas asociadas a la RSE y ODS, y que ello ha contribuido a su desarrollo y crecimiento (Blázquez, Dorta y Verona, 2006). Por lo tanto, realizando una comparación, en general las pequeñas empresas aplican un nivel medio-alto, en contraste las medianas un nivel alto.

**Tabla 7.** Nivel de aplicación de las prácticas de RSE y ODS en las Pymes lideras por mujeres de acuerdo con su tamaño

Tamaño*	Sector**	Valor esperado	Valor real	Porcentaje	Nivel de aplicación***
Pequeña	Comercial	11,655	6,831	58,61	3
	Servicios	4,410	3,120	70,75	2
	Total	16,065	9,951	61,94	2
Mediana	Comercial	945	798	84,44	1
	Servicios	945	805	85,19	1
	Total	1,890	1,603	84,81	1

Nota: \*Para la clasificación se basó en la ley de la mipymes en México (2009). \*\*Se consideró las pymes comerciales y de servicios de donde se capturaron datos en la encuesta. \*\*\*Se utilizó la clasificación mencionada en la Tabla 5.

Fuente: elaboración propia, 2022

#### Prueba de parametría

Considerando el objetivo de la investigación, se recurrió a realizar la prueba de normalidad, para ello, se parte de la muestra de 57 mujeres que lideran las pymes, y de los datos obtenidos se procedió a calcular la parametría de Kolmogorov-Smirnov (Berlanga y Rubio, 2012). En la Tabla 8, se aprecian los resultados de la prueba, se puede afirmar que existe certeza estadística para decir que las variables: gestión global, competitividad, relaciones, impactos y transparencia, pertenecen al conjunto de datos para pruebas no paramétricas.

**Tabla 8.** Prueba de normalidad

Variables	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk*		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
D1. Gestión global	0.127	57	0.023	0.933	57	0.003
D2. Competitividad	0.17	57	0.000	0.904	57	0.000
D3. Relaciones	0.11	57	0.083	0.937	57	0.006
D4. Impactos	0.123	57	0.031	0.931	57	0.003
D5. Transparencia	0.111	57	0.078	0.937	57	0.005

Nota: \*Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: elaboración propia, 2022

Por lo tanto, para el análisis correlacional se recomienda aplicar el coeficiente de correlación de Spearman, el cual es específico para este tipo de datos (Mondragón, 2014), y servirá para demostrar



la relación de las variables (5 dimensiones) que engloban las prácticas de RSE y ODS, y su contribución al crecimiento empresarial.

#### Correlación

La correlación de Spearman mide la asociación entre variables (Camacho, 2008). Para esta investigación se busca demostrar la asociación entre las variables (5 dimensiones) y si estas contribuyen en el crecimiento empresarial, luego entonces, la hipótesis de investigación enuncia que las pymes lideradas por mujeres están aplicando prácticas de RSE y ODS que contribuyen al crecimiento empresarial. En la Tabla 9, se aprecian las correlaciones de las variables: gestión global, competitividad, relaciones, impactos y transparencia, estas poseen una asociación estadísticamente significativa, debido a que la significancia es menor a 0.05 respecto al crecimiento empresarial.

Por lo tanto, cada una de las variables poseen una correlación positiva fuerte, lo cual indica que estas contribuyen al crecimiento empresarial. En otras palabras, las pymes lideradas por mujeres están aplicando prácticas de RSE y ODS que contribuyen al crecimiento empresarial, y por ende al desarrollo del país; siendo así, entonces afirmar que es posible aceptar la hipótesis de investigación.

**Tabla 9.** Correlación de Spearman

Variable		D1	D2	D3	D4	D5
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	.932**	.953**	.953**	.938**	.970**
Crecimiento empresarial*	Sig. (bilateral)	0	0	0	0	0
	N	57	57	57	57	57

Nota: \*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). \*Se asume que las D1-D5 son las prácticas de RSE y ODS que las mujeres aplican en las pymes que lideran, y en su conjunto éstas (dimensiones) contribuyen al crecimiento empresarial, es decir, a mayor correlación es mayor la contribución al crecimiento.

Fuente: elaboración propia, 2022

#### 4. Conclusiones

En este apartado se presentan las conclusiones sobre en qué medida las mujeres que lideran las pymes aplican prácticas de RSE y ODS para potencializar el crecimiento empresarial en Coatzacoalcos, Veracruz, México. En tal sentido, se encuentra evidencia estadística que permite afirmar que las prácticas asociadas a la gestión global, competitividad, relaciones, impactos y transparencia, contribuyen en gran medida al crecimiento empresarial.

Entre otros hallazgos importantes, las pequeñas empresas que son lideradas por las mujeres sujeto de estudio demuestran un nivel medio de aplicación de estas prácticas, en contraste, las medianas empresas poseen el nivel alto, manifestando de esta manera que estas últimas son más sólidas al aplicar estas prácticas, y contribuyen en mayor medida al crecimiento de la región.

Con los resultados obtenidos se demuestra que las mujeres que lideran estas pymes en Coatzacoalcos, México, aplican prácticas de RSE y ODS en sus respectivas empresas, y de esta manera coadyuvan al crecimiento empresarial local, regional y nacional; dicho hallazgo muestra una similitud con la investigación realizada por Conraud, Ojeda y Arredondo (2016), titula “La Responsabilidad Social Empresarial de las Pymes del Estado de Guanajuato, México”, en la cual, concluyeron que la mayoría de las pymes aplican la RSE sin tener un conocimiento certero del concepto y mucho menos, sin estar conscientes de que su adopción puede convertirse en una estrategia para optimar su imagen y mediar los intereses de los *stakeholders*, mediante la difusión sobre su desempeño social y ambiental. Otra resulta, pone en evidencia que derivado de la restricción en los recursos, las pymes optan por practicar acciones de bajo impacto económico, tales como la participación en la comunidad, un salario justo que garantice la lealtad, y en menor medida, como consecuencia del costo, la adquisición de tecnología e infraestructura ecológica.

Para futuras investigaciones sería importante profundizar más sobre las prácticas de RSE y ODS, a través de un estudio cualitativo, esto con el afán de identificar otros factores que estas consideren para el crecimiento empresarial, y que el contexto regional requiere para mejorar estas prácticas.

## 5. Referencias

- Agüeros-Sánchez, F., Rodríguez, H. J., y Sandoval, D. I. (2011). *La Administración y la Responsabilidad Social Empresarial*. Veracruz: Universidad Autónoma de Coahuila.
- Aguilera-Castro, A., y Puerto-Becerra, D. (2012). Crecimiento empresarial basado en la Responsabilidad Social. *Pensamiento y gestión*(32), 1-26. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-62762012000100002&lng=en&tlng=](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000100002&lng=en&tlng=).
- Avendaño, C., y William, R. (05 de octubre de 2013). Responsabilidad Social (RS) y Responsabilidad Social Corporativa (RSC): una nueva perspectiva para las empresas. *Lasallista de Investigación*, 10(1), 152-163. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-44492013000100014&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-44492013000100014&lng=en&nrm=iso&tlng=es)
- Barcelata-Chávez, H. (2011). *Coatzacoalcos Economía local y problemática social* (Vol. IV). España: eumed.net.Universidad de Málaga. Obtenido de <https://www.eumed.net/libros-gratis/2011f/1145/>
- Blázquez-Santana, F., Dorta, J., y Verona, M. (2006) Factores del crecimiento empresarial. Especial referencia a las pequeñas y medianas empresas. *INNOVAR*, 16 (28), 43-56. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81802804>
- Berlanga-Silvente, V., y Rubio-Hurtado. M. (2006). Clasificación de pruebas no paramétricas. Cómo aplicarlas en SPSS. *REIRE*, 5(2), 101-113. <https://doi:10.1344/reire2012.5.2528>
- Bullough, A. (2008). Institutional Factors Affecting Womens Participation in Business Leadership around the Globe. *Tesis y disertaciones electrónicas de FIU* . 184. <http://doi:10.25148/etd.FI10022504>
- CAINTRA. (2017). *Caintra.org.mx*. Obtenido de <https://www.caintra.org.mx/wp-content/uploads/2020/04/Estad%C3%ADsticas-de-Mujeres-Empresarias-en-M%C3%A9xico.pdf>
- Cajiga, J. (2009). *El concepto de Responsabilidad Social Empresarial*. México: CEMEFI Centro Mexicano para la Filantropía.
- Camacho-Sandoval, Jorge. (2008). Asociación entre variables: correlación no paramétrica. *Acta Médica Costarricense*, 50(3), 144-146. [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S000160022008000300004&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S000160022008000300004&lng=en&tlng=es).
- Camarena-Adame, M., y Saavedra García, M. (30 de septiembre de 2016). Un estudio de las PYME lideradas por mujeres en Latinoamérica. *Revista Universitaria Ruta*, 18(1), 1-27. Obtenido de <https://revistas.userena.cl/index.php/ruta/article/view/789>
- CEPAL. (2021). *Cepal.org*. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/temas/pymes/acerca-microempresas-pymes>
- Conraud Koellner, E., Ojeda Hidalgo, J. & Guadalupe Arredondo Hidalgo, M. (2016). La Responsabilidad Social Empresarial de las Pymes del Estado de Guanajuato, México. *Recherches en Sciences de Gestion*, 114, 77-100. <https://doi.org/10.3917/resg.114.0077>
- Cruz, M., López, E., Cruz, R., y Meneses, G. (2016). ¿Por qué no crecen las micro y pequeñas empresas en México? *ECORFAN*, 329-339. Obtenido de [https://www.ecorfan.org/actas/A\\_1/29.pdf](https://www.ecorfan.org/actas/A_1/29.pdf)
- DENUE. (2017). *Inegi.org*. Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/default.aspx>
- FEADPYME. (2022). *Feadpyme.upct.es*. Obtenido de <http://faedpyme.upct.es/publicaciones/informes-mipyme-2021-impacto-economico-de-la-crisis-covid-19-sobre-la-mipyme-en>

- FECHAC . (2020). *Instrumento de Autodiagnóstico para las Empresas*. Fundación del Empresariado Chihuahuense, A.C. Obtenido de [http://www.fechac.org/pdf/instrumento\\_de\\_autodiagnostico\\_de\\_rse\\_para\\_las\\_empresas.pdf](http://www.fechac.org/pdf/instrumento_de_autodiagnostico_de_rse_para_las_empresas.pdf)
- Gallardo-Vázquez, D., y Sánchez Hernández, M. (2013). Análisis de la incidencia de la Responsabilidad Social Empresarial en el éxito competitivo de las microempresas y el papel de la innovación. *Universa Business Review*(38), 14-31. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=43328033001>
- García-de la Torre, C., Portales, L., Camacho Ruelas, G., & Arandia Perez, O. (2010). Instrumento de evaluación de Sustentabilidad y Responsabilidad social en Pymes. *Administración y Organizaciones*, 91-103.
- García-Solarte, Salas, L., y Garivía, E. (2017). Estilos de liderazgo de hombres y mujeres en las PYMES. *AD-minister*, (31), 25-46. <https://doi.org/10.17230/ad-minister.31.2>
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. Boston: Allyn y Bacon
- GPTWR. (2020). *Greatplacetowork.com.mx*. Obtenido de <https://greatplacetowork.com.mx/panorama-de-las-pymes-en-mexico-2020/>
- Heller, L. (2010). *Mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe: realidades, obstáculos y desafíos*. Santiago de Chile: Naciones Unidas-CEPAL, División de asuntos de género.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGrawHill.
- Hernández-Salazar, G. (2009). *Calidad de la educación media superior en México*. Ciudad de México: EUMEDNET: Cuadernos de Educación y Desarrollo.
- INEGI. (2019). *Inegi.org.mx*. Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/especiales/ENAPROCE2018.pdf>
- MISION SOSTENIBLE. (2019). *Misionsostenible.com*. Obtenido de <https://misionsostenible.com/conoce-las-5-p-del-desarrollo-sostenible/>
- Molina-Sánchez, R., López, A., y Contreras, R. (2014). El emprendimiento y crecimiento de las Pymes. *Acta Universitaria*, 24 (1), 59-72. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=416/41648308006>
- Mondragón-Barrera, M. (2014). Uso de la correlación de spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico*, 8(1), 98-104. <https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.08111>
- ONU. (2015). *Un.org*. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>
- ONU. (2021). *Onu.org.mx*. Obtenido de <https://www.onu.org.mx/agenda-2030/objetivos-del-desarrollo-sostenible/>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol*, 35( 1 ), 227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>.
- Perea-Quezada, J. (2012). *Alafec.unam.mx*. Obtenido de [http://www.alafec.unam.mx/docs/asambleas/xiii/ponencias/administracion/AD\\_26.pdf](http://www.alafec.unam.mx/docs/asambleas/xiii/ponencias/administracion/AD_26.pdf)
- SEFIPLAN. (2017). *Veracruz.gob.mx*. Obtenido de <http://www.veracruz.gob.mx/wp-content/uploads/sites/3/2017/06/PE-Desarrollo-Economico-170417.pdf>
- Soto-Pineda, E., y Cárdenas-Marroquín, J. (2007). *Ética en las organizaciones*. Ciudad de México: The McGraw-Hill.
- Viteri-Moya, J. (2010). *Responsabilidad Social*. Ecuador, Quito: Universidad Tecnológica Equinoccial.
- WEF. (2020). *Cdi.org.pe*. Recuperado el 15 de febrero de 2021, de [http://www.cdi.org.pe/pdf/IGGGR/2019/WEF\\_GGGR\\_2020.pdf](http://www.cdi.org.pe/pdf/IGGGR/2019/WEF_GGGR_2020.pdf)