

ARTÍCULO CIENTÍFICO  
CIENCIAS SOCIALES

## Desarrollo sostenible del bienestar laboral, respuesta de la responsabilidad social en el gobierno de Mocache, Ecuador

### *Sustainable development of labor welfare, social responsibility response in the Mocache government, Ecuador*

Valencia Vera, Jesica Yovana <sup>I</sup>; Luján Johnson, Gladys Lola <sup>I</sup>; Maliza Muñoz, Washington Fernando <sup>II</sup>

<sup>I</sup>. [ivalenciave83@ucvvirtual.edu.pe](mailto:ivalenciave83@ucvvirtual.edu.pe), [ljohnsongl@ucvvirtual.edu.pe](mailto:ljohnsongl@ucvvirtual.edu.pe). Doctorado en Gestión Pública Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

<sup>II</sup>. [wmalizam@utb.edu.ec](mailto:wmalizam@utb.edu.ec). Maestría en Tecnología Educativa, Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador.

Recibido: 02/08/2022

Aprobado: 26/08/2022

Como citar en normas APA el artículo:

Valencia Vera, J. Y., Luján Johnson, G. L., & Maliza Muñoz, W. F. (2022). Desarrollo sostenible del bienestar laboral, respuesta de la responsabilidad social en el gobierno de Mocache, Ecuador. *Uniandes Episteme*, 9(4), 575-588

## RESUMEN

Cada día resulta una mayor necesidad lograr una administración integrada de los impactos: sociales, económicos y ambientales, lo que le brinda a la Responsabilidad Social una mayor vigencia e importancia. La presente investigación realizó un diagnóstico de los elementos influyentes en la Responsabilidad Social y el Desarrollo sostenible del bienestar laboral de los trabajadores en el Gobierno local de Mocache – Ecuador, a la vez que permitió establecer estrategias para el perfeccionamiento del trabajo. Se partió de una revisión bibliográfica con la utilización de los métodos teóricos de Análisis-Síntesis, Inducción-Deducción y Enfoque en Sistema lo que posibilitó una sistematización del conocimiento acerca de los elementos influyentes para el correcto funcionamiento de la Responsabilidad Social y el Desarrollo sostenible del bienestar laboral en la organización, como base a la construcción de dos encuestas que se aplicaron entre los trabajadores. Se utilizó el software SPSS versión 25 para

la aplicación de las pruebas Kolmogorov-Smirnov, Chi cuadrado, Pseudo R cuadrado, Nagelkerke y Wald. Como resultado se demostraron las variables influyentes en la situación actual y aquellas sobre las que se deben proyectar acciones para la estrategia a desarrollar. Las encuestas propuestas, la determinación de los elementos que la integran y las dimensiones que se establecieron resultaron de por sí, contribuciones de la investigación.

**PALABRAS CLAVE:** Responsabilidad social; desarrollo sostenible; bienestar laboral; administración pública.

## **ABSTRACT**

Every day there is a greater need to achieve an integrated management of impacts: social, economic and environmental, which gives Social Responsibility greater validity and importance. The present investigation made a diagnosis of the influential elements in the Social Responsibility and the Sustainable Development of the labor well-being of the workers in the local Government of Mocache - Ecuador, at the same time that it allowed to establish strategies for the improvement of the work. It was based on a bibliographic review with the use of the theoretical methods of Analysis-Synthesis, Induction-Deduction and System Approach, which made possible a systematization of knowledge about the influential elements for the correct functioning of Social Responsibility and the Sustainable Development of the labor well-being in the organization, as a basis for the construction of two surveys that were applied among the workers. SPSS version 25 software was used to apply the Kolmogorov-Smirnov, Chi square, Pseudo R square, Nagelkerke and Wald tests. As a result, the influential variables in the current situation and those on which actions should be projected for the strategy to be developed were demonstrated. The proposed surveys, the determination of the elements that make it up and the dimensions that were established resulted in themselves, contributions of the investigation.

**KEYWORDS:** Social responsibility; sustainable development; labor welfare; public administration.

## **INTRODUCCIÓN**

Los principales desafíos para las organizaciones provienen de los vertiginosos cambios del entorno: la globalización, la competencia, la tecnología y el conocimiento; que demandan modificaciones en sus estrategias para satisfacer la calidad de vida de la población y conservar el medio ambiente. Lo anterior impone a las organizaciones trabajar de manera equilibrada en una administración integrada de los impactos: sociales, económicos y ambientales (Ricardo Cabrera et al., 2018).

Asimismo, la Organización Mundial de Trabajo propone medidas de desarrollo basada en normas internacionales del trabajo e implementadas en las organizaciones a través de convenios y recomendaciones (Horme Arias & Arévalo, 2021), con la finalidad de garantizar principios básicos y elementales para lograr el desarrollo sostenible y el bienestar laboral (Cáceres Barrutia, 2021).

En este sentido, se parte de lograr un adecuado clima laboral reflejado en: beneficios de ley, estabilidad laboral, reconocimiento al buen desempeño (Correia Nunes, 2021), crecimiento profesional, igualdad de condiciones en desempeño laboral (Santana Murcia, 2022), relación con el equipo de trabajo, sueldo adecuado, necesidades económicas cubiertas, bienestar y estabilidad (Carrasco Laurente, 2022).

Según el Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española, el término responsabilidad significa deuda, obligación de reparar y satisfacer, por sí o por otro, a consecuencia de delito, de una culpa o de otra causa legal. La responsabilidad de la empresa será responder de sus actuaciones ante las personas o grupos con los que interactúa: personal, clientes, proveedores y demás personas con las que la empresa tiene algún tipo de relación o influencia (Castillo Zuñiga et al., 2019b). Una empresa manifiesta su sensibilidad social cuando es capaz de adaptarse a las normas y a los valores imperantes en cada momento en la sociedad, valores que cambian con el tiempo.

La implementación de la Responsabilidad Social (RS) Organizacional ha cobrado fuerza en los últimos años dada las presiones que ellas reciben del entorno, así como por el propio desarrollo de la conciencia empresarial adquirida (Castillo Zuñiga et al., 2019b). Se reconoce que su implementación debe integrarse a la gestión estratégica de la organización y ser utilizada como fuente de ventaja competitiva (López Bastidas et al., 2011).

En el Ecuador, el Centro Ecuatoriano de Derecho Ambiental (CEDA)<sup>1</sup> define a la RS (Empresarial; RSE) como una estrategia para impulsar el desarrollo sustentable y potenciar el trabajo. Su programa orienta a fortalecer el vínculo de las empresas con las organizaciones de la sociedad civil y promover la participación e involucramiento del empresariado ecuatoriano en actividades que contribuyan a mejorar la conservación de los recursos naturales y la calidad de vida en el Ecuador.

Mientras que, el Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social (CERES)<sup>2</sup> entiende por responsabilidad social a una forma de gestión que se define por la capacidad de respuesta que tienen las organizaciones para enfrentar las consecuencias de sus acciones sobre los distintos públicos y espacios naturales con los cuales se relacionan. Las organizaciones son socialmente responsables cuando adquieren un compromiso manifiesto en sus actos con el desarrollo social, político y económico de su ambiente, en los contextos internos y externos.

---

<sup>1</sup> Información disponible en su portal <https://www.educaedu.com.ec/centros/centro-ecuadoriano-de-derecho-ambiental-uni1796>.

<sup>2</sup> Información disponible en su portal <http://sirse.info/consorcio-ecuadoriano-para-la-responsabilidad-social-ceres/>

La literatura brinda investigaciones acerca de la RS en el Ecuador para diversos sectores y con abordajes diversos, entre ellas: Espinoza Santeli y Guachamín Montoya (2017) para las instituciones de Educación Superior; Martínez Tarira (2018) destaca en su propuesta la importancia de trabajar en equipo con un marco filosófico basado en valores además de una propuesta económica motivadora para los trabajadores; Castillo Zuñiga et al. (2019a) en su vínculo con el talento humano y el desarrollo de la gestión del conocimiento; Mero Figueroa (2020) que la relaciona con los postulados de la política del Buen Vivir, entre otras, lo que demuestra la amplitud en las aristas de estudio y la vigencia de esta ciencia.

En consecuencia, la RS debe ser afrontada como un modelo de gestión que permita, involucrarse con la sociedad civil y contribuir al desarrollo humano sostenible para la construcción de un entorno inclusivo, equitativo y sustentable, capaz de promover el éxito de la sociedad (Comas Rodríguez et al., 2013).

La Responsabilidad Social es un concepto dinámico y multidimensional. Castillo Zuñiga et al. (2019b) luego de un estudio de la bibliografía precedente discurren como elementos importantes para su definición: conjunto de prácticas obligatorias y voluntarias; contribución al desarrollo social, crecimiento económico y preservación del medio ambiente; integración y respuesta de los problemas sociales y medio ambientales del entorno donde opera; incorporación de los grupos de interés a la toma de decisiones.

Sin embargo, al considerar a la RS en desarrollo y para comprender su verdadera dimensión es preciso caracterizarla acorde a particularidades que le resultan inherentes. Así, la RS es: integral, gradual y proporcional.

En la ciudad de Mocache, según Bosquez Aguilar (2022) la calidad de vida laboral es una de las características que evidencia que los colaboradores muestran un desacuerdo en el tratamiento sociolaboral por parte de las autoridades del gobierno local, corroborado por Díaz Hidalgo (2019) que plantea que la falta de RS organizacional impone un bajo desarrollo sostenible del bienestar laboral.

Los criterios anteriores, se encuentran exteriorizados en la irregular renovación de contratos o continuidad laboral, existencia de acoso laboral para incidir en renunciaciones voluntarias, existencia de traslados a sectores lejanos para desenvolver nuevas funciones (Garcés Morla & Montiel Ramírez, 2020), inseguridad en la continuidad de las funciones realizadas, poca transparencia de los jefes internos, falta de reconocimiento al buen desempeño realizado por parte de los colaboradores y de crecimiento profesional mediante la preparación permanente. En general, dificultades en la satisfacción laboral lo que afecta el desempeño y el rendimiento. Por tanto, la presente investigación se propone diagnosticar los elementos influyentes en la RS y el Desarrollo sostenible del bienestar laboral de los trabajadores en el Gobierno local de Mocache – Ecuador, a la vez que permita establecer estrategias para el perfeccionamiento del trabajo.

## MÉTODOS

El estudio partió de una revisión bibliográfica que permitió con la utilización de los métodos teóricos de investigación: Análisis - Síntesis, Inducción - Deducción y Enfoque en Sistema una sistematización del conocimiento acerca de los elementos influyentes para el correcto funcionamiento de la RS y el Desarrollo sostenible del bienestar laboral, lo que permitió la construcción de dos encuestas para ser aplicadas entre los trabajadores en el Gobierno local de Mocache - Ecuador.

La investigación continuó con los pasos siguientes: determinación de los elementos excluyentes e incluyentes en la muestra y cálculo del tamaño de muestra mínimo a utilizar; recopilación de la información y consolidación en una tabla de Excel, procesamiento por el software SPSS versión 25 con la aplicación de las pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, Chi cuadrado, Pseudo R cuadrado, Nagelkerke y la prueba Wald.

La utilización de estos métodos buscó comprobar entre las variables seleccionadas, aquellas influyentes en los resultados actuales; así como, las necesarias a considerar para el desarrollo de estrategias de trabajo en el perfeccionamiento de la RS y del Desarrollo sostenible del bienestar laboral al verificar el cumplimiento de las hipótesis planteadas.

La organización pública del cantón Mocache consta de 503 empleados, que brindan sus servicios en áreas de la institución. Se aplica como criterio de exclusión, no considerar a los jefes principales de cada departamento, además de la autoridad principal autónoma de la entidad pública y aquellos trabajadores que reciban la influencia de más de un jefe (dado el objetivo del estudio de estudiar el clima organizacional); mientras que, como criterio de inclusión considerar a los colaboradores que no cuentan con cargo de jefe y a los trabajadores operativos de cada departamento.

De este proceso, resultó una población de 210 trabajadores, población finita, para la que el tamaño de muestra es de 136 personas, luego de fijar valores de probabilidad de que se realice el evento con éxito (0.5); fracaso (0.5); porcentaje de confianza para la distribución normal de un 95 % y error máximo permisible de 5 %.

Las encuestas creadas se ajustan a la medición de las variables, con opciones de respuesta estructurada, en base a la escala de Likert, donde el valor menor es 1= totalmente en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 4= De acuerdo, 5= totalmente de acuerdo como respuestas de cada ítem. Se propone una escala ordinal con intervalos de: Bajo (0-50), Medio (51-75), Alta (76-100). Se aplican los formularios al colocarlos disponibles en Google durante una sola ocasión por un tiempo específico y, posteriormente, se registraron los datos en una tabla de Excel que se procesa con el software SPSS versión 25.

A esta información obtenida se le realiza la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, debido a que los sujetos de estudios superaban la cantidad de 50. De igual forma, la información es utilizada para aplicar la regresión logística ordinal, Chi cuadrado de pruebas de bondad de ajuste, Pseudo R cuadrado Nagelkerke y la prueba Wald.

## **RESULTADOS**

Se parte de un estudio de trabajos acerca de la RS y su vínculo con el Desarrollo sostenible, y sobre la base de sus principales aportes, características o lugares de aplicación se identifican los principales elementos influyentes y necesarios a gestionar, los que resultan decisivos para la construcción de las dos encuestas a aplicar. Entre los trabajos revisados se destacan: (Picatoste & López Arranz, 2019) modelo teórico de Fayol; (Núñez Paula & Bermúdez Reyes, 2019) con énfasis en los valores para instituciones de América Latina; (Contreras Pacheco et al., 2019) para Colombia; (Evangelista Guzmán, 2019) en América del Sur; (Barriga Maza, 2022) aborda la participación de los trabajadores; (Rentería Vera et al., 2022) se centra en la teoría de los recursos y capacidad, entre otros.

Se determina que las principales tendencias se encuentran en considerar el desarrollo de un modelo /estrategias bajo los postulados de: Freeman en cuanto a los Grupos de interés o Stakeholders (Valdés Montecinos & Ganga Contreras, 2021), (Maliza Muñoz et al., 2020), la teoría de recurso y capacidad de Barney (Álvarez Salazar, 2021) asociada a solventar las necesidades económicas para generar bienestar en los servidores; la teoría de Robbins que destaca el liderazgo estratégico y eficiente para responder a las necesidades de los colaboradores y la teoría de la Administración de Fayol (Cáceres Barrutia, 2021). En su combinación se determinan las dimensiones y elementos a evaluar.

Se determina la elaboración de dos instrumentos (encuestas): una, dedicada a evaluar la responsabilidad social organizacional, y otra al desarrollo sostenible para el bienestar laboral. A ambos instrumentos se le definen dimensiones y evalúan 18 ítems. La variable independiente resulta la responsabilidad social organizacional medida mediante las dimensiones: económica (bienestar, necesidad y estabilidad); social (laboral, comunidad y la organización) y medio ambiental (cuidado, inversiones y programas de incentivo).

Mientras que, el desarrollo sostenible para el bienestar laboral se evalúan las perspectivas: calidad de vida laboral, condiciones de trabajo y de satisfacción laboral al considerarse como la correcta y adecuada postura para gestionar y promover la calidad de vida de los trabajadores en una institución u organismo, con la concurrencia de velar por el cumplimiento de los derechos universales del trabajo más allá de lo regulado.

la encuesta aplicada y los resultados alcanzados para la responsabilidad social organizacional se muestran en la tabla 1, mientras que la tabla 2 hace un resumen por cada una de las

dimensiones propuestas. De igual forma, las tablas 3 y 4 muestran la encuesta y resultados para el Desarrollo Sostenible y las dimensiones definidas.

**Tabla 1. Nivel de valoración de las características de la variable Responsabilidad Social Organizacional expresados en porcentaje del total.**

Características	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	En acuerdo	Totalmente en acuerdo
¿Se siente a gusto en el lugar donde trabaja?	11,8	5,9	22,8	27,9	31,6
¿Considera que la organización publica le paga lo suficiente y de acuerdo a la labor que realiza?	11,0	22,8	22,8	23,5	19,9
¿En momentos de necesidad económica urgente, recibe la oportuna colaboración económica de la institución para cubrir su urgencia?	18,4	29,4	23,5	14,7	14,0
¿El presupuesto económico que destina la organización publica durante la administración institucional, cubre el salario puntual a los colaboradores?	16,9	21,3	22,8	25,0	14,0
Se garantiza la continuidad laboral a los colaboradores que hayan sufrido alguna enfermedad provocada por alguna actividad laboral.	5,9	25,0	15,4	41,9	11,8
Se evidencia estabilidad temporal en los contratos laborales de los servidores	11,8	33,1	20,6	23,5	11,0
Entre los trabajadores se felicitan mutuamente por el buen desempeño logrado en ocasiones continuas	8,1	26,5	22,1	33,1	10,3
Cree que es necesario felicitar a los compañeros, aunque a usted no lo feliciten por su desempeño	3,7	24,3	20,6	33,1	18,4
Se promueve la participación de los colaboradores para los eventos culturales que conmemoran fechas importantes para la ciudad	6,6	13,2	19,1	30,9	30,1
Existe algún interés en usted por apoyar uno de sus compañeros pasa momentos de necesidad, sin importar que sea del área administrativa u operativa.	17,6	16,9	22,1	25,7	17,6
Existe un clima organizacional adecuado para desempeñar las actividades laborales con eficiencia	7,4	22,8	16,9	33,8	19,1
La organización mantiene políticas de buenas prácticas en la cordialidad entre personal operativo y administrativo	6,6	22,8	24,3	33,8	12,5
Se planifican actividades que promuevan las relaciones sociales en la institución	6,6	25,0	26,5	27,9	14,0
Considera que es importante incentivar el entorno social dentro de la institución	2,9	18,4	18,4	45,6	14,7
Se establece inversiones necesarias para la mejora de la capacitación continua en los colaboradores institucionales	16,9	32,4	27,9	15,4	7,4
Existe continuas inversiones en cursos y capacitaciones para todos los colaboradores de la institución	7,4	16,9	15,4	32,4	27,9
Existen programas de incentivo laboral en la institución	5,1	6,6	16,2	36,8	35,3
¿Considera que es importante tener un programa de incentivos en la institución?	4,4	28,7	20,6	30,1	16,2

**Tabla 2. Nivel de valoración sobre responsabilidad organizacional según dimensiones e indicadores**

Variable/Dimensión/Indicadores	Valoración (%)		
	Bajo	Medio	Alto
<b>Responsabilidad Social Organizacional</b>	<b>11,8</b>	<b>64,0</b>	<b>24,3</b>
<b>Dimensión Económico</b>	<b>30,1</b>	<b>50,0</b>	<b>19,9</b>
Bienestar	22,8	39,0	38,2
Necesidad	47,8	27,9	24,3
Estabilidad	33,1	44,1	22,8
<b>Dimensión Social</b>	<b>20,6</b>	<b>49,3</b>	<b>30,1</b>
Laboral	27,2	42,6	30,1
Comunidad	25,0	33,8	41,2
Organizacional	31,6	25,7	42,6
<b>Dimensión Medio Ambiente</b>	<b>11,0</b>	<b>50,0</b>	<b>39,0</b>
Cuidado	26,5	36,8	36,8
Inversiones	60,3	24,3	15,4
Programas de incentivos	16,9	36,8	46,3

**Tabla 3. Definición porcentual de las características de la variable Desarrollo sostenible del bienestar laboral.**

Características	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	En acuerdo	Totalmente en acuerdo
Considera importante la relación con los compañeros de trabajo	2,9	7,4	25,7	34,6	29,4
Considera que existe un adecuado clima laboral en su entorno de trabajo	12,5	25,7	14,7	29,4	17,6
Cree importante la relación con su jefe inmediato	10,3	16,9	15,4	28,7	28,7
En su área de trabajo se refleja el respeto a la libertad de pensamiento	5,1	23,5	14,7	45,6	11,0
En su trabajo se brinda los beneficios de ley	5,9	13,2	16,9	40,4	23,5
Percibe una remuneración justa por su trabajo	3,7	18,4	16,2	43,4	18,4
En su trabajo brindan estabilidad laboral	4,4	21,3	19,1	32,4	22,8
Considera que la estabilidad laboral determina su rendimiento en su trabajo	7,4	9,6	16,9	35,3	30,9
En su trabajo hay oportunidad laboral para hombres y mujeres	8,1	10,3	17,6	44,9	19,1
Por su buen desempeño laboral, existe algún incentivo como bonos o días libres	8,1	17,6	15,4	37,5	21,3
Se brinda las condiciones en cuanto a tiempo para su crecimiento profesional	3,7	22,8	20,6	31,6	21,3
Es importante para usted crecer profesionalmente para mejorar el desempeño laboral	5,1	64,7	30,1	-	-
Está usted de acuerdo con los resultados de su trabajo, y cree que puede mejorar	5,1	22,8	25,7	31,6	14,7
Todos los colaboradores cumplen con las mismas exigencias laborales sin favoritismo por su jefe	7,4	11,8	16,2	34,6	30,1
Está usted a gusto con el equipo de trabajo que le rodea	10,3	27,9	20,6	27,9	13,2
Está usted de acuerdo que el trabajo en equipo mejora el rendimiento laboral	4,4	27,2	16,9	30,1	21,3
Está usted de acuerdo con el sueldo que percibe	9,6	26,5	19,1	33,8	11,0
Considera motivador el aumento del sueldo	5,9	6,6	15,4	36,0	36,0



**Tabla 4. Nivel de valoración de las características de la variable Desarrollo sostenible del bienestar laboral expresados en porcentaje del total.**

Variable/Dimensión/Indicadores	Valoración(%)		
	Bajo	Medio	Alto
Desarrollo del bienestar laboral	5,1	61,0	33,8
Dimensión Calidad de vida	12,5	48,5	39,0
Adecuado clima laboral	27,2	27,9	44,9
Relación con los demás en la institución	25,7	30,9	43,4
Beneficios de ley	19,1	27,9	52,9
Dimensión Condiciones de trabajo	20,6	45,6	33,8
Estabilidad laboral	18,4	32,4	49,3
Reconocimiento al buen desempeño	21,3	29,4	49,3
Dimensión Satisfacción laboral	13,2	52,9	33,8
Con su desempeño	52,9	35,3	11,8
Con el equipo inmediato de trabajo	33,8	35,3	30,9
Sueldo que percibe	18,4	39,7	41,9

A ambos instrumentos se le realizan pruebas de valides de contenido y de constructo. Para la primera, se somete el cuestionario para su valoración a un grupo de expertos (21), todos doctores en ciencias en Administración Pública y se cuantifica el porcentaje de votos a favor para el total de los elementos (tabla 5). En caso de ser negativa la evaluación emitida del ítem, el experto debía argumentar su planteamiento y esta información es reenviaba a todos los expertos para una nueva ronda de votación (Oviedo Rodríguez et al., 2019). Este proceso se repitió hasta lograr el consenso y permitió mejorar la redacción de algunas de los elementos, sin rechazar alguno. La validez de constructo de cada elemento se realiza de acuerdo con el grado en que éste mida lo mismo que la puntuación total (Kerlinger & Lee, 2002) y se busca además su significatividad con  $r > a$  ,300 en niveles de 0,05 y 0,01 de significancia para unilateral y bilateral respectivamente.

**Tabla 5. Resultados obtenidos en la votación de los expertos y en la validación de los dos instrumentos aplicados con la prueba Alpha de Cronbach.**

Responsabilidad Social		Desarrollo Sostenible	
Expertos	92,8 %	Expertos	94,5 %
Económica	0,770	Calidad de vida	0,804
Social	0,556	Condiciones de trabajo	0,674
Medio ambiental	0,652	Satisfacción Laboral	0,709
Variable	0,858	Variable	0,812

**Fuente: Resultados obtenidos de salida del software.**

La confiabilidad del instrumento se determina por la proporción de varianza con la prueba de Alpha de Cronbach. Los valores que se obtienen para cada dimensión y para la variable a medir por cada instrumento se muestran en la tabla 6 (Kerlinger & Lee, 2002).

Se plantea un modelo (o estrategia de trabajo) que comprenda como sistema de hipótesis las siguientes: (Ho) las dimensiones y variables establecidas se ajustan adecuadamente a los

datos; (H1) las dimensiones y variables establecidas no se ajustan adecuadamente a los datos.

Otros resultados obtenidos del procesamiento de la información resultan las tablas 6, 7, 8 y 9 para el ajuste de los modelos, Bondad de ajuste, Pseudo R cuadrado y estimaciones de los parámetros considerados respectivamente.

**Tabla 6. Información de ajuste de los modelos.**

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	210,525			
Final	0,000	210,525	68	0,000

**Tabla 7. Bondad de ajuste.**

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	4,258	178	1,000
Covarianza	8,193	178	1,000

**Tabla 8. Pseudo R cuadrado**

Cox y Snell	0,787
Nagelkerke	0,976
McFadden	0,943

**Tabla 9. Estimaciones de parámetro del modelo explicado.**

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
		-				0,00		
Umbral	(RESORG = 1]	25,504	7,567	11,36	1	1	-40,334	-10,673
Ubicación	[Inv_Capc =1]	-16,2	6,948	5,436	1	0,02	-29,818	-2,582

## DISCUSIÓN

Como resultado de la aplicación del instrumento a los colaboradores de la organización del cantón Mocache sobre la responsabilidad social organizacional para el desarrollo sostenible, se aprecia una valoración baja por parte de los encuestados, manifiesta en valores en la categoría nivel medio - bajo del 75,8 % y para las dimensiones: económico, social y medio ambiente de 80,1; 69,9 y 61,0 % respectivamente.

En el análisis de los ítems destaca que cerca del 60 % está de satisfecho con las condiciones de su trabajo y los principales problemas se encuentran asociados al salario y, en especial, a la capacidad de recibir ayudas en situaciones críticas. No se reconoce la necesidad de invertir

en programas de formación e incentivos. No obstante, solo el 52 % valora de bueno el clima organizacional.

Dado que, el desarrollo sostenible del bienestar laboral expresa todo lo positivo del trabajador, en rendimiento y desempeño, los resultados muestran para las organizaciones públicas del cantón Mocache, presenta un nivel Medio - Bajo del 66,2 % y las dimensiones organizadas según el menor avance resultan: la satisfacción laboral y condiciones de trabajo con 66,2 % y la calidad de trabajo en 61 %.

En cuanto a los elementos más resaltantes aparecen: la dimensión económica y la estabilidad temporal en los contratos laborales, estrechamente asociada con el rendimiento laboral. Resultan acciones de mejora: el perfeccionamiento del trabajo en equipo y para la integración del personal, la búsqueda de espacios para la libertad de expresión, la correcta evaluación de los resultados y el desempeño como vías de estimulación y reconocimiento.

Los resultados del ajuste presentan sólo intersección de un logaritmo de la verosimilitud-2 de 210,525 y con Chi cuadrado de 210,525 y seis grados de libertad, en un nivel de significancia de 0,000.

Los resultados de la bondad de ajuste presentan un nivel de significancia 1,000 en Pearson 4,258 en Covarianza, los niveles de  $p > 0,05$ , por tanto, se acepta la hipótesis nula y para los trabajadores estudiados se ajustan adecuadamente en las características económicas tratadas para el adecuado establecimiento de la Responsabilidad Social Organizacional. Para la prueba Pseudo R cuadrado muestran en la prueba de Cox Snell 0,787, McFadden 0,976 y la Nagelkerke 0,943 indican la capacidad predictiva del modelo que incluye características de inversión en capacitación continua (97,6 %), resultando el modelo de manera determinística [RESORG = 1] Responsabilidad Social Organizacional [bajo] [Inv-Capc=1] Inversión en capacitación continua [totalmente en desacuerdo].

## CONCLUSIONES

El estudio teórico realizado permitió la elaboración de dos encuestas para evaluar la Responsabilidad Social Organizacional y el Desarrollo Sostenible para el bienestar laboral, para ambos instrumentos se definen dimensiones y evalúan 18 elementos, lo que resulta una primera contribución de la investigación por su carácter generalizador y la posibilidad de ser la base para la construcción de un índice integral.

Como resultado se obtiene para la organización del cantón Mocache que en la Responsabilidad Social Organizacional posee una valoración baja, al igual que las dimensiones Social y Medio, sin embargo, una mayoría está satisfecho con las condiciones de su trabajo y reconocen que los principales problemas se encuentran asociados al salario y al clima organizacional.

El Desarrollo sostenible del bienestar laboral presenta un nivel Medio - Bajo y resultan similares los valores para las dimensiones analizadas: satisfacción laboral, condiciones y la calidad de trabajo.

El estudio demostró que se ajustan adecuadamente las características económicas definidas para el adecuado establecimiento de la Responsabilidad Social Organizacional y que los encuestados se encuentran satisfechos con la política de inversión en capacitación que ha sido implementada.

## **REFERENCIAS**

- Álvarez Salazar, J. R. (2021). Promote effective and permanent development. A civil service approach. Knowing how to serve. *Journal of the National School of Public Administration*, 5(1), 42-58.
- Barriga Maza, G. F. (2022). *Incidencia de la comunicación interna en el bienestar laboral del GAD Macará*. Tesis de maestría, Sistema de Posgrado, Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
- Bosquez Aguilar, P. D. (2022). Iniciativas internacionales de responsabilidad social universitaria y situación de las universidades públicas panameñas. *Revista Científica Orbis Cognitiona*, 6(1), 93-110.
- Cáceres Barrutia, L. E. (2021). Gestión humanista de la administración pública para el fomento de la inteligencia emocional. *Revista de ciencias empresariales*, 2(1), 8-18.
- Carrasco Laurente, R. (2022). *Gestión ambiental y la responsabilidad social de la Municipalidad Distrital de Llochegua VRAE, Ayacucho 2021*. Tesis de maestría, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Castillo Zuñiga, V. J., Medina León, A., Medina Nogueira, D., Arellano Valencia, D., & Mora Romero, J. (2019a). Validation of a Model for Knowledge Management in the cocoa producing peasant organizations of Vinces through the use of Neutrosophic Logic and IADOV technique. *Neutrosophic Sets and Systems*, 30(agosto), 253-267.
- Castillo Zuñiga, V. J., Medina León, A., Pentón López, J. R., Mayorga Villamar, C. M., & Nogueira Rivera, D. (2019b). *Ética Empresarial y Responsabilidad Social*. Babahoyo, Ecuador: Editorial Universidad Técnica de Babahoyo.
- Comas Rodríguez, R., Nogueira Rivera, D., & Medina León, A. (2013). Análisis evolutivo de los sistemas de información y su marco conceptual. *Ciencias de la Información*, 44 (2), 09 -15.
- Contreras Pacheco, O. E., Talero Sarmiento, L. H., & Camacho Pinto, J. C. (2019). Effects of corporate social responsibility on employee organizational identification: Authenticity or fallacy. *Contaduría y administración*, 64(4), 68-77.

- Correia Nunes, R. M. (2021). *Social responsibility model in Portuguese public universities: multiple case study*. Tesis Doctoral, Doctorado en Economía y Empresa, Universidad de Extremadura, España.
- Díaz Hidalgo, S. E. (2019). *Desempeño laboral de los empleados del gobierno autónomo descentralizado municipal de Babahoyo en el área de avalúos y catastro*. Trabajo de grado, Universidad Técnica de Babahoyo, Babahoyo, Ecuador.
- Espinoza Santeli, G., & Guachamín Montoya, M. (2017). La responsabilidad social universitaria en Ecuador. *Estudios de la Gestión: revista internacional de administración*, 1(enero-junio), 9-27.
- Evangelista Guzmán, B. A. (2019). *Responsabilidad social y su influencia en la imagen corporativa de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, Departamento La Libertad – 2018*. Tesis de Doctoral, Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad, Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Garcés Morla, Y. F., & Montiel Ramírez, M. M. (2020). *Precarización de los derechos de los servidores públicos y su afectación en la estabilidad laboral*. Tesis de maestría, Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
- Horme Arias, P., & Arévalo, J. C. (2021). *La transparencia y la rendición de cuentas mecanismos del “gobierno abierto” como instrumento de compromiso público y responsabilidad democrática en las organizaciones públicas*. ECACEN, (1).
- Kerlinger, F. N., Lee, H. B., Pineda, L. E., & Mora Magaña, I. (2002). *Investigación del comportamiento*. Mc Graw Hill.
- López Bastidas, O., Medina León, A., Nogueira Rivera, D., Hernández Nariño, A., & Zulueta Cuesta, J. C. (2011). Acercamiento a la responsabilidad social universitaria desde un enfoque de procesos y basado en la gestión del conocimiento. *Anuario de la Universidad Internacional SEK*, 12 (1), 61-68.
- Maliza Muñoz, W., Medina León, A., Vera Mora, G., & Castro Molina, N. (2020). Aprendizaje autónomo en Moodle. *Journal of Science Research*, 5(Extra 1), 632-652.
- Martínez Tarira, C. R. (2018). *Protocolo empresarial y su relación en el ambiente laboral en las secretarías del departamento de relaciones públicas de la ilustre Municipalidad de Babahoyo*. Trabajo de grado, Universidad Técnica de Babahoyo, Babahoyo, Ecuador.
- Mero Figueroa, M. (2020). *El Buen Vivir como mecanismo alternativo para el desarrollo sostenible en Ecuador*. Tesis Doctoral, Universidad de Almería, España.
- Núñez Paula, I. A. N., & Bermúdez Reyes, E. (2019). Valores, Responsabilidad Social Universitaria (RSU), Educación para el Desarrollo Sostenible (EDS) y Gestión de la Comunicación Organizacional. *GECONTEC: Revista Internacional de Gestión del Conocimiento y la Tecnología*, 7(1), 104-115.

- Oviedo Rodríguez, M. D., Medina León, C. A., Nogueira Rivera, C. D., Ruilova Cueva, C. M. B., & Estupiñan Ricardo, C. J. (2019). *Herramientas y buenas prácticas de apoyo a la escritura de tesis y artículos científicos*. Babahoyo, Ecuador: Universidad Técnica de Babahoyo.
- Picatoste, X., & López Arranz, A. (2019). El desarrollo sostenible y bienestar socio-laboral: apreciaciones de los jóvenes en el contexto de la Unión Europea. *Conferência- Investigaçã o e Intervençã o em Recursos Humanos*, (9). Obtenido de: <https://doi.org/10.26537/iirh.vi9.2772>
- Rentería Vera, J. A., Hincapi Montoya, E. M., Rodríguez Caro, Y. J., Vélez Castaneda, C. K., Osorio Vélez, B. E., & Durango Marín, J. A. (2022). Competencia global para el desarrollo sostenible: una oportunidad para la educación superior. *Entramado*, 18(1), 23-34.
- Ricardo Cabrera, H., Medina León, A., Abreu Ledón, R., Gómez Dorta, R. L., & Nogueira Rivera, D. (2018). Modelo para la mejora de procesos en contribución a la integración de sistemas. *Ingeniería Industrial*, 39(1), 15-23.
- Santana Murcia, R. A. (2022). Evaluación de la Responsabilidad Social Universitaria: una revisión sistemática de literatura. *Emerging Trends in Education*, 4(8), 25-50.
- Valdés Montecinos, M., & Ganga Contreras, F. (2021). Gobernanza universitaria: Aproximaciones teóricas de los grupos de interés en Instituciones de Educación Superior. *Revista de ciencias sociales*, 27(3), 441-459.