

**LA RSC IMPULSORA DEL RENDIMIENTO FINANCIERO Y NO FINANCIERO EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.**

**ANA LEÓN-GÓMEZ**

Departamento de Contabilidad y Finanzas  
Universidad de Málaga  
Málaga  
España

**MERCEDES PALACIOS-MANZANO**

Departamento de Economía Financiera y Contabilidad  
Facultad de Economía y Empresa  
Universidad de Murcia  
Campus de Espinardo 30100 Murcia  
España

**JOSE MANUEL SANTOS-JAEN\***

Departamento de Economía Financiera y Contabilidad  
Facultad de Economía y Empresa  
Universidad de Murcia  
Campus de Espinardo 30100 Murcia  
España

Área temática: H) Responsabilidad Social Corporativa

\*Autor de correspondencia

# LA RSC IMPULSORA DEL RENDIMIENTO FINANCIERO Y NO FINANCIERO EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.

## Resumen

El objetivo de este estudio es analizar si a través de las prácticas de RSC se influye en el rendimiento financiero y no financiero de las empresas del sector de la construcción. También analizamos el efecto mediador de la satisfacción laboral y la innovación. Para ellos se ha desarrollado un modelo de ecuaciones estructurales por (PLS-SEM) para contrastar las hipótesis en una muestra de 503 empresas constructoras españolas. Los resultados demuestran que el rendimiento está influido por la RSC, la satisfacción laboral y la innovación.

## 1. Introducción

El sector de la construcción está considerado como uno de los motores de la economía española. A nivel relativo, esta industria representa en la actualidad aproximadamente el 7% del total nacional tanto en términos de empleo como de productividad (Martín *et al.*, 2020). Estas tasas son similares a las de China, Estados Unidos y la Unión Europea (Zhang *et al.*, 2019). Recientemente, la construcción se ha visto significativamente afectada por la COVID-19, aunque es fundamental para la recuperación económica posterior a la COVID (Stiles *et al.*, 2021). Para ello, es importante no olvidar el efecto arrastre que este sector tiene sobre otros sectores de la economía (Global Construction Perspectives y Oxford Economics, 2015). Así, mientras el tejido productivo español no sea capaz de realizar un cambio estructural para que otros sectores productivos con mayor dinamismo tecnológico y potencial de crecimiento sustituyan a la construcción, la deseada vuelta al crecimiento económico y a la generación de empleo pasa por ayudar al sector de la construcción a salir del difícil momento en el que se encuentra, como ocurrió en la anterior crisis económica (Santos-Jaén, 2011).

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es un área de creciente importancia en el sector de la construcción. La RSC se define como el compromiso de una empresa con la mejora del bienestar de la comunidad a través de prácticas empresariales y contribuciones discrecionales y de recursos corporativos (Dobele *et al.*, 2014). El sector de la construcción ha sido criticado a menudo por su escaso respeto al medio ambiente, por su confrontación con los clientes y por su desconsideración e indiferencia hacia la sociedad (Barthorpe, 2010). En general, las actividades que se llevan a cabo en este ámbito tienen un impacto negativo en el medio ambiente, ya que suelen incluir emisiones de polvo y gases, contaminación acústica, generación de residuos, mal uso del agua, mal uso del suelo y contaminación (Wuet *et al.*, 2009). Por este motivo, se considera necesario aplicar el sistema de gestión medioambiental 14001 de la Organización Internacional de Normalización (Zhao *et al.*, 2012), ya que permite a la organización comprometerse en RSC de forma responsable mediante una forma definitiva y práctica de mejora continua (Ololadey Rametse, 2018). No obstante, muchas empresas de construcción no han mostrado una preocupación acorde por las cuestiones medioambientales (Zhao *et al.*, 2012) y, por tanto, la RSC se considera un medio para evaluar el progreso de estas empresas de construcción hacia la sostenibilidad (Xia *et al.*, 2018).

Un aspecto clave en el sector de la construcción es el estudio del rendimiento empresarial. El rendimiento se considera un concepto del éxito de una organización y una indicación de la eficacia con la que la organización está logrando sus objetivos con éxito (Taouab e Issor, 2019). En este contexto, es ampliamente aceptado que la industria de la construcción es de naturaleza dinámica, debido a las crecientes incertidumbres en la tecnología, los presupuestos y los procesos de desarrollo (Chan y Chan, 2004). Así, el entorno altamente competitivo de la industria de la construcción ha hecho de la mejora del rendimiento un objetivo cada vez más relevante (Horta y Camanho, 2014), para determinar el éxito global de las empresas (El-Mashalehet *al.*, 2007). Sin embargo, los procesos innovadores de las empresas de construcción no han sido suficientes para promover la productividad, la calidad y la relación calidad-precio final desde una perspectiva de eficiencia (Jensen, 2017). Por ello, consideramos necesario que estas empresas promuevan la RSC en su actividad empresarial, ya que conllevará una mayor flexibilidad tecnológica (Gallego-Álvarez *et al.*, 2011) y así cambiar el sistema social de la organización (Damanpouret *al.*, 1989), lo que le permitirá mejorar sus ventajas competitivas (Arévalo-Ascanio *et al.*, 2015) debido a un aumento de la eficiencia y eficacia en la actividad empresarial (Martínez-Conesa *et al.*, 2017), mayores ganancias (Schroeder y Kilian, 2007) y un aumento de la satisfacción de los clientes (Gallego-Álvarez *et al.*, 2011) y de los empleados y así por contribuir a mejorar la sociedad (Tzineret *al.*, 2011).

Las empresas que participan de forma proactiva en actividades de RSC y tienen en cuenta los intereses de todas las partes interesadas pueden obtener el apoyo y la confianza de estas, como los empleados (Bhattacharya *et al.*, 2009). Bauman y Skitka (2012) indican que la satisfacción laboral puede verse influida por las acciones de una empresa, incluidas las relacionadas con la RSC.

La satisfacción laboral es "un estado emocional placentero o positivo resultante de la valoración del propio trabajo y de la experiencia laboral" (Locke, 1976). El nivel de satisfacción laboral de los empleados varía según ciertos aspectos y la naturaleza del trabajo. Shabnam y Sarker (2012) afirman que la RSC debería aumentar inmediatamente la satisfacción laboral porque la capacidad de respuesta social demostrada satisface directamente las necesidades sociales de los empleados de la empresa.

Aunque los resultados de recientes investigaciones han demostrado el impacto de la RSC en el rendimiento empresarial (Briones Peñalver *et al.*, 2018), son pocos los estudios que han investigado este impacto en las pymes (García-Sánchez y Martínez-Ferrero, 2019), y aún menos en el sector de la construcción (Loosemore y Lim, 2017). En consecuencia, el objetivo principal de esta investigación es examinar si la RSC favorece el rendimiento de las pymes de la construcción, a través de la mejora de la satisfacción de los empleados y la mejora de la capacidad de innovación. Para ello, analizamos el efecto que tiene sobre esta relación la aplicación de estrategias dirigidas a mejorar la satisfacción laboral y a promover los procesos innovadores. Se plantean las siguientes preguntas de investigación ¿Influye la RSC en el rendimiento de las PYME? ¿Está esta influencia mediada por la satisfacción laboral y la innovación? Para responder a estas preguntas, desarrollamos un Modelo de Ecuaciones Estructurales basado en Mínimos Cuadrados Parciales (PLS-SEM) con el fin de contrastar nuestras hipótesis en una muestra de 503 empresas de construcción españolas. Nuestra investigación tenía un doble objetivo: confirmatorio y predictivo. Hemos analizado el tamaño específico de la empresa, el sector y el país por varias razones: (1) las PYMES desempeñan un papel importante en la economía (Santos-Jaén *et al.*, 2021); (2) el enfoque de la RSC es muy diferente en las PYMES que en las grandes empresas (Kumaret *al.*, 2020); (3) aunque las PYMES tienen poca importancia individualmente, colectivamente sus impactos pueden ser enormes (Eweje, 2020). (4) el desarrollo del sector de la construcción es esencial para lograr la recuperación económica y la

generación de empleo que destruye la COVID-19; (5) la elección de un país concreto ha sido motivada porque los resultados de investigaciones anteriores en materia de RSC muestran que las diferencias culturales y legales entre países pueden conducir a resultados muy diferentes (López-Arceiz. , 2020); (6) la tasa de adopción de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) de un país está relacionada con su cultura específica (Erumban& De Jong, 2006). Por lo tanto, nuestra muestra cubre un vacío en la literatura actual, como recomiendan Beltramino et al. (2020).

Esta investigación aporta una contribución esencial a la literatura al considerar la RSC como una herramienta clave de rendimiento empresarial en las PYME del sector de la construcción, a través del análisis de la relación entre la adopción de la RSC y el rendimiento, e incorporando los efectos mediadores de la satisfacción laboral y la innovación. La inclusión de estos dos efectos mediadores busca aclarar los resultados no concluyentes sobre los efectos de la RSC en el rendimiento de las empresas en la literatura (Hannahet *al.*, 2020). Además, los resultados pueden ayudar a los directivos de las PYME a invertir en RSC, lo que, al mejorar el bienestar de sus empleados y la capacidad de innovación de su empresa, redundará en un mejor rendimiento y en la capacidad de adaptar la RSC al cambiante entorno actual.

Tras esta sección introductoria, la Sección 2 presenta el desarrollo de las hipótesis; la Sección 3 expone los aspectos metodológicos, mientras que la Sección 4 muestra los resultados. Por último, la Sección 5 discute estos resultados y presenta las principales conclusiones.

## **2. Revisión de la literatura y desarrollo de hipótesis**

En las últimas décadas, muchos investigadores han tratado de determinar la influencia de la RSC en el rendimiento (Vishwanathan et al., 2020). Datos empíricos recientes demuestran que el principal objetivo de las empresas es obtener beneficios (Guzmán et al.). Sin embargo, un gran número de estas organizaciones no consideran la opción de implementar la RSC en sus actividades porque los costes de implementación son demasiado altos (Oh y Park, 2015). Sin embargo, la adopción de estrategias que promuevan la RSC aumentará la buena reputación de la empresa, lo que a su vez la convierte en una empresa más atractiva en el mercado laboral y, por tanto, atrae a más candidatos (Guzmán *et al.*). Además, el compromiso de la empresa con la RSC se traduce en beneficios para los grupos de interés: aumento de los beneficios, generación de nuevos puestos de trabajo, inversión social, ampliación de los acuerdos con los proveedores... todo ello estrechamente relacionado con la construcción del tejido social (Aguilera Castro y Puerto Becerra, 2012). En consecuencia, el compromiso social de las empresas permitirá mayores niveles de rendimiento empresarial (Bernal-Conesa *et al.*, 2017). Sin embargo, aunque estudios anteriores han analizado el desempeño de las empresas constructoras, hasta la fecha no se ha examinado el impacto de la RSC. Por ello, proponemos la siguiente hipótesis de investigación:

*H<sub>1</sub>: La relación social de la empresa tiene un efecto positivo en el rendimiento.*

Asimismo, los estímulos de la RSC afectan a las empresas (Aristimuño, de Naime, & Monroy, 2010) modificando su estrategia y su modelo de negocio (Santos-Jaén et al. , 2021) con el objetivo de conseguir productos, servicios y procesos más responsables que satisfagan las exigencias de los grupos de interés (Hadj, 2020). En las PYMEs existe un círculo virtuoso entre la RSC y la innovación, ya que cuanto mayor sea la RSC, más innovadora será la PYME (MacGregor y Fontrodona, 2008). Esto proporciona a las empresas importantes ventajas competitivas (Arévalo-Ascanio *et al.*, 2015; Damanpouret *al.*, 2009), con mayores oportunidades de obtener mayores ganancias (Schroeder y Kilian, 2007). Así, la RSC ofrece a las empresas una excelente

oportunidad para mejorar su eficiencia, eficacia y capacidad de innovación (Martínez-Conesa et al., 2017).

Por otro lado, los recientes estudios desarrollados en el campo de la innovación han afirmado que las organizaciones que realizan actividades innovadoras tienen un mayor rendimiento empresarial (González-Fernández y González-Velasco, 2018; Therrien et al., 2011). Esto se debe a que las empresas que desarrollan productos y servicios más innovadores obtienen ventajas frente a sus competidores (Gallardo-Vázquez, Valdez-Juárez, et al.), ya que los productos y servicios innovadores se enfrentan a una menor competencia cuando se introducen en el mercado, lo que permite a la empresa aumentar los beneficios y diferenciarse de la competencia (Hashi y Stojčić, 2013).

Como se ha especificado anteriormente, la RSC requiere que la empresa realice esfuerzos innovadores para mejorar los procesos, productos y servicios, así como para utilizar los insumos de forma más eficiente (Njaya, 2014). Además, la innovación ofrece beneficios concretos a las PYMEs al permitirles desarrollar, comunicar, adoptar y explorar eficazmente la orientación hacia la innovación (Saunila, 2014). Por lo tanto, las empresas con capacidad de innovación tendrán más probabilidades de promover su rendimiento en el futuro (Aminet al., 2016). En consecuencia, la adopción de una estrategia orientada a la RSC conducirá a un aumento del rendimiento al incrementar la capacidad innovadora de la empresa (Waldron et al., 2019). Por lo tanto, parte del impacto de la RSC en el rendimiento viene dado por la innovación que actúa como mediador entre la RSC y el rendimiento.

Teniendo en cuenta lo anterior, establecemos la siguiente hipótesis de investigación:

*H<sub>2</sub>: La innovación media la relación entre la RSC y el rendimiento.*

Esta hipótesis H<sub>2</sub> se subdivide en las tres hipótesis siguientes:

*H<sub>2a</sub>: La RSC tiene un efecto positivo sobre la innovación.*

*H<sub>2b</sub>: La innovación tiene un efecto positivo en el rendimiento.*

*H<sub>2c</sub>: La RSC afecta indirectamente al rendimiento a través de la innovación.*

El capital humano de una empresa es reconocido como uno de los recursos más importantes de una empresa (Collier y Esteban, 2007). La responsabilidad social hacia los empleados implica diferentes actividades como la comunicación y el flujo de información, la formación adecuada, el cuidado de la salud y el bienestar de los empleados, el equilibrio de la vida laboral y familiar y la preocupación por la seguridad del lugar de trabajo (Berberet al., 2014). Recientemente, algunos estudios han investigado la influencia de la RSC en los empleados, indagando en el compromiso organizativo, la implicación y la identificación con la organización. Sin embargo, la mayoría de las empresas no saben cómo utilizar la RSC para comprometer a sus empleados (Bhattacharya et al., 2008).

Las actividades responsables de la empresa favorecen la actitud y el comportamiento positivos de los empleados, incluida la satisfacción laboral (Story y Castanheira, 2019). Estudios previos sugieren que los empleados están más satisfechos con su trabajo en las empresas que realizan actividades sociales, mientras que los empleados que trabajan en empresas que no invierten en RSC no están satisfechos con muchos aspectos de su trabajo (Tamm et al., 2010).

La satisfacción de los empleados es uno de los factores más importantes para el éxito de una organización. Una plantilla satisfecha es imprescindible, ya que el rendimiento de la organización depende en gran medida de la satisfacción de los

empleados. Los empleados que tienen un alto nivel de satisfacción laboral sienten que su trabajo les aporta aspectos positivos. Estos empleados mostrarán un rendimiento extraordinario y la empresa tendrá éxito (Bakotić, 2016). No cabe duda de que la satisfacción de los empleados puede mejorar los resultados de la empresa, aumentar la productividad y reforzar el compromiso (Latifet *al.*, 2013). La satisfacción de los empleados tiene una función importante en la mejora de la rentabilidad de la empresa y en la mejora del rendimiento operativo de las organizaciones. Sin duda, la satisfacción de los empleados es básica para lograr el crecimiento y la sostenibilidad de la organización (Abraham, 2012).

Los resultados de la investigación sugieren que el comportamiento de los empleados repercute en los resultados de las empresas (Jianget *al.* 2012) y que una mayor satisfacción laboral puede conducir a un mayor compromiso de los empleados con los valores y objetivos de la empresa (Zhuet *al.*, 2014). Sin embargo, la relación entre la satisfacción laboral y el rendimiento organizativo es compleja. Los estudios realizados por Latif et *al.* (2013), Harteret *al.* (2002) y Mafini y Pooe(2013) aportan pruebas de una relación fuerte y significativa entre la satisfacción laboral y el rendimiento de la organización. Por otro lado, Daily y Near (2000) y Mohr y Puck(2007) no encontraron una correlación estadísticamente significativa entre estas dos variables.

Además, se espera que la satisfacción laboral afecte al rendimiento de los empleados. La relación entre la satisfacción laboral y el rendimiento de los empleados se ha estudiado ampliamente en la gestión empresarial (Callaghan y Coldwell, 2014). Por lo tanto, se puede afirmar que las empresas socialmente responsables mejorarán la satisfacción laboral de sus empleados, lo que en consecuencia mejorará el rendimiento.

Basándonos en lo anterior, formulamos la siguiente hipótesis de investigación:

*H<sub>3</sub>: La satisfacción de los empleados mediará la relación entre la RSC y el rendimiento.*

Esta hipótesis H3 se subdivide en las tres hipótesis siguientes:

*H<sub>3a</sub>: La RSC se asocia positivamente con la satisfacción de los empleados.*

*H<sub>3b</sub>: La satisfacción de los empleados se asocia positivamente con el rendimiento.*

*H<sub>3c</sub>: La RSC afecta indirectamente al rendimiento a través de la satisfacción de los empleados.*

La innovación organizativa reside en la motivación y las capacidades de sus empleados (Seeck y Diehl, 2017). El capital humano está implicado en el proceso de innovación, ya que su implicación es necesaria para el desarrollo e implementación de la innovación (Jiménez-Jiménez y Sanz-Valle, 2008).

El capital humano se considera un insumo en el proceso de innovación y, por lo tanto, aumenta la capacidad de innovar e incrementa el uso de nuevas tecnologías (Benhabib y Spiegel, 1994). En consecuencia, los niveles más altos de capital humano conducen a la generación de nuevas tecnologías o a una adopción más eficiente de una tecnología determinada (Cinnirella y Streb, 2017).

Por lo tanto, un empleado satisfecho es más probable que sea innovador y creativo y produzca avances que hagan posible que una organización se expanda y revolucione positivamente con el paso del tiempo (Bhatti y Qureshi, 2007).

El capital humano es un factor de producción independiente que aumenta el rendimiento para un determinado nivel de tecnología (Mankiwet *al.*, 1992). Sin embargo, estas innovaciones pueden provenir incluso de equipos motivados por iniciativas de recursos humanos que pretenden impulsar el cambio y producir una ventaja competitiva para la organización (por ejemplo, Jiménez-Jiménez y Sanz-Valle, 2008; Martín-de Castroet *al.*, 2011). Este aumento se da porque la innovación está relacionada con el crecimiento de la ventaja competitiva y el rendimiento (Becker y Gerhart, 1996).

Creemos que la innovación puede ser conceptualizada como un resultado relacionado con el capital humano, donde algunas prácticas de capital humano, como la satisfacción laboral, aplican su influencia en el rendimiento de la organización a través de la innovación.

Por último, la relación entre la RSC y la innovación podría estar mediada por algunas variables como el capital humano (Santos-Jaén *et al.*, 2021). La innovación en las pymes se ve incrementada por la actitud y la cualificación de los empleados (Dotun, 2014). Como afirman Cinnirella y Streb (2017), la innovación necesita un capital humano satisfecho. Se ha analizado la relación entre la RSC y la innovación y los resultados muestran una relación positiva (Martínez-Conesa *et al.*, 2017; Wagner, 2009). Pero las prácticas de RSC pueden ayudar a las empresas a conservar a sus empleados más satisfechos, lo que es necesario para mejorar la innovación de la empresa (Surroca *et al.*, 2010). A partir de estos argumentos, se propone la siguiente hipótesis:

Sobre la base de la información proporcionada anteriormente, afirmamos la siguiente hipótesis:

*H<sub>4</sub>: El efecto de la satisfacción laboral sobre el rendimiento está parcialmente mediada por la innovación.*

*H<sub>5</sub>: La satisfacción laboral parcialmente media la relación entre RSC e innovación*

Esta hipótesis H<sub>4</sub> se subdivide en las dos hipótesis siguientes:

*H<sub>4a</sub>: La satisfacción laboral se asocia positivamente con la innovación.*

*H<sub>4b</sub>: La innovación parcialmente media en la relación entre y el rendimiento.*

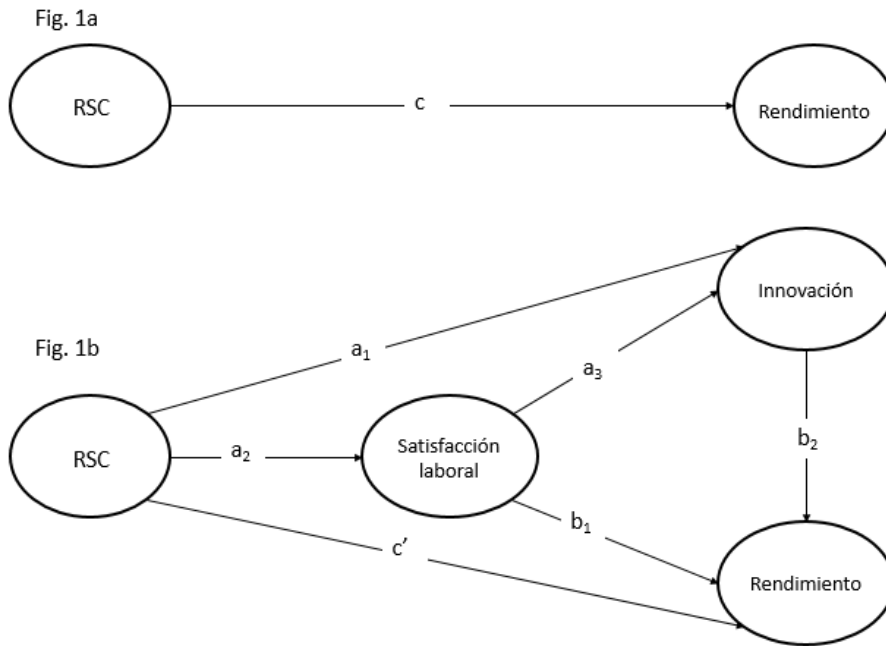
Sobre la base de todo lo anterior, parece razonable pensar que, al aumentar la RSC, la satisfacción laboral incrementa la capacidad de las empresas para llevar a cabo actividades innovadoras, lo que repercute en su rendimiento. Por tanto, cabe esperar una mediación secuencial de la relación entre la RSC y el rendimiento por parte de la satisfacción laboral y la innovación. De ahí que propongamos la siguiente hipótesis:

*H<sub>6</sub>: La satisfacción de los empleados y la innovación median secuencialmente la relación entre la RSC y el rendimiento.*

### **3. Metodología.**

Tras la revisión de la literatura y la propuesta de nuestras hipótesis, se presenta la metodología de la investigación. Hemos diseñado un modelo que, por un lado, propone que la RSC tiene un impacto directo en el rendimiento de las empresas de construcción y, por otro, pretende determinar el efecto mediador de la innovación y la satisfacción laboral en esta relación. La figura 1 presenta nuestro modelo de investigación.

Figura 1. Especificaciones del modelo: (a) modelo de efecto total; (b) modelo mediado.



Fuente: Autores.

### 3.1. Población, muestra y técnicas de recogida de datos

El sector de la construcción tiene una gran relevancia económica en España. En 2018 había 351.032 PYMEs de la construcción según la base de datos SABI. Para realizar un estudio cuantitativo, los datos se han recogido a través de una encuesta dirigida a las PYMEs españolas. Las empresas que han participado han sido seleccionadas aleatoriamente entre microempresas y las PYMEs. Para lograr los objetivos de la investigación se segmentó la población de empresas por tamaño. Las empresas que no quisieron participar fueron sustituidas por otras de tamaño similar.

El trabajo de campo se llevó a cabo en el primer cuatrimestre de 2018 mediante encuestas telefónicas a los directivos de las empresas, ya que son los responsables más importantes de la toma de decisiones (Van Gils, 2005). Se utilizó un test previo para comprobar la facilidad de comprensión del cuestionario. La Tabla 1 muestra la distribución de la muestra final, compuesta por 503 pymes españolas de la construcción.

Tabla 1. Composición de la muestra

Total de empresas		Microempresas		Pequeñas empresas		Empresas medianas	
Número	Porcentaje del total	Número	Porcentaje del total	Número	Porcentaje del total	Número	Porcentaje del total
503	100	218	43,3%	254	50,5%	31	6,2%

Fuente: Autores.

Con un nivel de confianza del 95% y teniendo en cuenta la muestra obtenida, el error máximo en la estimación de la población fue del 4,53%. La encuesta se realizó de forma anónima con el objetivo de reducir el sesgo de aceptación social (Fisher, 1993). La prueba t y la prueba chi-cuadrado para todas las variables verificaron que no había valores extremos en la muestra y confirmaron que si se comparan las primeras



respuestas con las últimas, el sesgo de no respuesta no era un problema. En referencia a una posible preocupación derivada de la recogida de todos los datos de la misma fuente, se verificaron los resultados de los factores de inflación de la varianza (VIF). Como se verá más adelante, todos los resultados son inferiores a 3,3 (el valor máximo es 1,273), y por lo tanto, el sesgo del método común no es un problema en este estudio (Hair *et al.*, 2013; Kock, 2015). Sin embargo, seguiría siendo recomendable para futuras investigaciones utilizar una variedad de fuentes para recopilar la información.

Utilizando el programa G\*Power 3.1.9.2 (Faulet *al.*, 2007) hemos calculado la potencia estadística de nuestra muestra asumiendo un error estándar de 0,05 y un tamaño del efecto de 0,15 (Cohen, 1988). El resultado obtenido es 1, lo que confirma que en este modelo se pueden identificar relaciones significativas y que el tamaño de la muestra es suficiente para la magnitud de los efectos encontrados.

### 3.2. Medidas

En primer lugar, partiendo de la base de que no existe una forma unificada de medir la RSC (Galbreath y Shum, 2012), medimos la RSC mediante una variable latente compuesta por 7 ítems que se adoptó de la literatura (Adinata, 2019; Agyemang y Ansong, 2017; Caro y Salazar, 2019; Esparza Aguilar y Reyes Fong, 2019; Ikram *et al.* 2019; Lee *et al.*, 2012; Liman *et al.*, 2019). En segundo lugar, para la satisfacción laboral se utilizó una variable latente con 6 indicadores. Este constructo mide aspectos relacionados con la gestión del personal en la empresa. Para ello, se tuvo en cuenta la literatura (Bakotić, 2016; Barakat *et al.*, 2016; Jang y Kim, 2018; Sorribes *et al.*, 2021). En tercer lugar, la innovación se midió mediante una escala en la que se distinguen los productos y los procesos de innovación (Madrid-Guijarro *et al.*, 2009). Por último, en línea con Ali *et al.* (2020), el rendimiento se midió a través del enfoque del cuadro de mando integral (CMI) establecido por Kaplan y Norton (Kaplan & Norton, 2005). La Tabla 2 resume la definición y composición de las variables asociadas a cada constructo.

Tabla 2. Variables de medición.

<b>CSR</b>	
En cuanto a la RSC en su empresa, valore su nivel de conformidad, de 0 (totalmente en desacuerdo) a 5 (totalmente de acuerdo), con las siguientes afirmaciones	
CSR.1	Es ampliamente conocido por la dirección y se aplica en la gestión de la empresa
CSR.2	Significa conseguir valor social además de valor económico
CSR.3	La empresa realiza sus actividades consumiendo menos energía y otros recursos
CSR.4	Existen medidas efectivas de reciclaje
CSR.5	La imagen y la reputación de la empresa han mejorado en los últimos tres años
CSR.6	La transparencia en el trato con clientes y proveedores ha mejorado en los últimos años
CSR.7	Se da prioridad al trabajo con proveedores y materias primas locales
<b>Satisfacción laboral</b>	
Indique en qué medida está de acuerdo con el estado de su empresa respecto a sus empleados, de 1 (totalmente en desacuerdo) a 5 (totalmente de acuerdo)	

JBS.1	Considera que su nivel de satisfacción/motivación ha mejorado en los últimos años
JBS.2	Hay flexibilidad laboral (horario de trabajo flexible)
JBS.3	Se ha garantizado la igualdad salarial
JBS.4	Se ha facilitado el desarrollo de la carrera profesional
JBS.5	Se han ofrecido oportunidades para participar en la toma de decisiones
JBS. 6	Los requisitos establecidos para cada puesto se han aplicado rigurosamente en las contrataciones
<b>Innovación</b>	
Indique si su empresa ha realizado las siguientes innovaciones en los dos últimos años y, en caso afirmativo, indique el grado de importancia de cada una de ellas, de 1 (importancia mínima) a 5 (importancia máxima)	
INNV.1	Modificaciones o mejoras en los productos/servicios existentes
INNV.2	El lanzamiento de nuevos productos/servicios en el mercado
INNV.3	Modificaciones o mejoras en los procesos de producción
INNV.4	Adquisición de nuevos bienes o equipos
INVV.5	Nuevos cambios o mejoras en la organización y/o gestión
INVV.6	<i>Nuevos cambios o mejoras en las compras y/o la contratación</i>
INVV.7	Nuevos cambios o mejoras en el ámbito comercial y/o de ventas
<b>Rendimiento</b>	
En comparación con sus competidores, muestre su nivel de conformidad con los siguientes indicadores de rendimiento de su empresa, de 1 (totalmente en desacuerdo) a 5 (totalmente de acuerdo)	
PERF.1	Su empresa ofrece productos de mayor calidad
PERF.2	Su empresa tiene procesos internos más eficientes
PERF.3	Su empresa tiene más clientes satisfechos
PERF.4	Su empresa se adapta antes a los cambios del mercado
PERFECTO.5	Su empresa crece más
PERF.6	Su empresa es más rentable
PERF.7	Su empresa tiene empleados más satisfechos/motivados
PERF.8	Su empresa tiene un menor absentismo

Los indicadores en cursiva no se incluyeron en las variables latentes debido a los criterios convergentes y discriminantes de la modelización de trayectorias PLS consistente. Todas las medidas eran escalas tipo Likert, de 0 a 5.

Fuente: Autores.

## 4. Resultados

### 4.1. Procedimiento estadístico

Nuestro modelo contiene cuatro modos compuestos A (Cepeda-Carrión *et al.*, 2019; Chin y Dibbern, 2010) debido a la presencia de altas correlaciones entre los indicadores

de cada constructo (Rigdon, 2016). Por esta razón principal, se probó mediante mínimos cuadrados parciales (PLS) una modelización de ecuaciones estructurales (SEM) basada en la varianza (Reinartz., 2009). Además, la técnica PLS-SEM también es adecuada en este estudio porque no requiere una distribución específica en los indicadores (Chin y Dibbern, 2010), evade problemas severos como soluciones inadmisibles o impropias y factores indeterminados (Fornell y Bookstein, 1982). PLS-SEM también es bastante robusto cuando no se incluyen regresores (Cassel *et al.*, 1999), y sobre todo porque PLS-SEM es una técnica apropiada para usar en un desarrollo de teoría como esta investigación (Castro y Roldán, 2013).

El modelo se estimó desde una perspectiva causal-predictiva (Hair *et al.*, 2020) utilizando SmartPLS 3.3.3. (Ringle *et al.*, 2015). Para comprobar las hipótesis, se aplicó un método bootstrap basado en 10.000 submuestras. Evaluamos nuestro modelo PLS en varias fases: modelo de medida, modelo estructural, análisis de mediación y rendimiento predictivo.

#### 4.2. Evaluación del modelo de medida

Los constructos del modelo se midieron en términos de fiabilidad y validez. Las cargas factoriales, el Alfa de Cronbach, la fiabilidad compuesta (Chin y Dibbern, 2010), el ratio rho de Dijkstra-Henseler (Voorhees *et al.*, 2016) y la varianza media extraída (AVE) se recogen en la Tabla 3. Todos los resultados superan los valores mínimos establecidos. En cuanto a la relevancia y significación de las medidas, la mayoría de las cargas de los ítems en sus respectivos constructos fueron superiores a 0,7, el valor de corte admitido (Hair., 2016). Aunque había algunos ítems con una carga que variaba entre 0,696 y 0,609, estas cargas pueden ser aceptadas (Barclay *et al.*, 1995). Por lo tanto, se demuestra la validez convergente y la fiabilidad. Además, para determinar la relevancia predictiva global del modelo, se realizó una prueba de análisis compuesto confirmatorio mediante un procedimiento de blindfolding (distancia de omisión de 9). Este fue el primer paso para confirmar la calidad del modelo, ya que los valores de Q<sup>2</sup> son superiores a 0 (Tenenhaus *et al.*, 2005). De este modo, se confirma la relevancia predictiva del modelo.

En la segunda etapa, la validez discriminante se midió a través de las cargas cruzadas (no reportadas), el criterio de Fornell-Larcker y el criterio HTMT en el SEM basado en la varianza (Henseler, Ringle, *et al.*, 2014). Los resultados se muestran en la Tabla 4. Según el criterio de Fornell-Larcker, las correlaciones entre cada par de constructos no superaron la raíz cuadrada del AVE de cada constructo. Asimismo, el nivel del Heterotrait-monotrait (HTMT) entre cada uno de los dos constructos varía de 0,282 a 0,593. Estos niveles son inferiores al máximo recomendado de 0,85 (Henseler *et al.*, 2016). Los resultados muestran la existencia de validez discriminante.

Además, esta investigación midió la calidad del ajuste del modelo comprobando que el residuo cuadrático medio estandarizado (SRMR) no supera el valor de 0,08 (Henseler, Dijkstra, *et al.*, 2014; Hu y Bentler, 1998). Estos resultados demuestran un buen ajuste en las especificaciones del modelo.

Tabla 3. Resultados del modelo de medida.

	Media	SD	Cargas	t <sup>***</sup>	Q <sup>2</sup>	α	ρA	ρC	AVE
CSR						0,85	0,87	0,88	0,52

CSR,1	3,78	0,95	0,69	18,34	
CSR,2	3,71	0,92	0,72	22,18	
CSR,3	3,69	0,98	0,67	17,92	
CSR,4	3,88	1,02	0,69	18,93	
CSR,5	3,94	0,85	0,81	46,78	
CSR,6	3,94	0,87	0,84	50,58	
CSR,7	4,13	0,91	0,61	14,23	
<hr/>					
Satisfacción laboral				0,30	0,80 0,81 0,86 0,50
JBS,1	3,71	0,88	0,67	22,56	0,17
JBS,2	3,46	1,18	0,63	17,01	0,21
JBS,3	3,58	1,10	0,71	20,68	0,31
JBS,4	3,20	1,24	0,69	20,34	0,32
JBS,5	3,51	1,02	0,77	31,89	0,38
JBS,6	3,32	1,09	0,76	26,80	0,40
<hr/>					
Innovación				0,05	0,89 0,90 0,91 0,64
INNV,1	2,82	2,07	0,81	40,10	0,07
INNV,2	2,16	2,15	0,70	19,58	0,01
INNV,3	2,53	2,15	0,84	47,78	0,08
INNV,4	2,84	2,08	0,82	39,44	0,06
INNV,5	2,45	2,17	0,80	34,19	0,06
INNV,6	2,22	2,19	0,82	38,77	0,04
<hr/>					
Rendimiento				0,19	0,90 0,91 0,92 0,60
PERF,1	4,05	0,81	0,70	20,85	0,14
PERF,2	3,85	0,84	0,80	37,21	0,21
PERF,3	4,07	0,77	0,81	32,80	0,22
PERF,4	3,95	0,79	0,81	32,82	0,23
PERF,5	3,77	0,87	0,71	22,29	0,11
PERF,6	3,72	0,88	0,75	26,55	0,12
PERF,7	3,90	0,86	0,85	53,32	0,29
PERF,8	4,00	0,89	0,75	24,17	0,22

Significaciones y desviaciones estándar (SD) realizadas mediante el procedimiento Bootstrapping de 10.000 repeticiones. QB<sup>2</sup>: índice de redundancias de validación cruzada realizado mediante un procedimiento de doblado de distancia de 9 pasos.  $\alpha$ : Alfa de Chronbach;  $\rho$ A: Fiabilidad compuesta de Dijkstra-Henseler;  $\rho$ C: Fiabilidad compuesta de Jöreskog; AVE: Varianza media extraída; \*\*\*: Todas las cargas son significativas a un nivel de 0,001.

Fuente: Autores.

Tabla 4. Validez discriminante.

		I	II	III	IV
I	CSR	<b>0,72</b>	<i>0,51</i>	<i>0,29</i>	<i>0,53</i>
II	Satisfacción laboral	0,45	<b>0,71</b>	<i>0,33</i>	<i>0,53</i>
III	Innovación	0,28	0,29	<b>0,80</b>	<i>0,32</i>
IV	Rendimiento	0,48	0,47	0,29	<b>0,77</b>

Relación HTMT sobre la diagonal (cursiva). Criterio de Fornell-Larcker: raíz cuadrada del AVE en la diagonal (negrita) y correlaciones de construcción debajo de la diagonal.

Fuente: Autores.

#### 4.3. Evaluación del modelo estructural y comprobación de las hipótesis

Los resultados de la Tabla 5 muestran que los Factores de Inflación de la Varianza (VIF) de los constructos oscilaron entre 1,00 y 1,27, lo que sugiere que en esta investigación no hay problemas de colinealidad (Kock, 2015).

Una vez aceptado el modelo de medición y rechazado el problema de colinealidad, medimos a continuación los valores  $R^2$  de los constructos endógenos, el signo algebraico, la magnitud, la significación y los valores  $f^2$  de los coeficientes de regresión estandarizados (Hair et al., 2017). Para ello, se ejecutó un proceso de bootstrapping (10.000 remuestreos) con el fin de obtener valores t e intervalos de confianza percentiles (Hair et al., 2016).

En concordancia con estudios anteriores en este campo, todas las hipótesis propuestas han sido apoyadas. Se demostró una relación positiva y significativa entre la RSC y el rendimiento, ya que el coeficiente vinculado a este link es  $\beta=0,319^{***}$ , lo que verifica la H1. El coeficiente path entre la RSC y la innovación también fue positivo ( $\beta=0,186^{***}$ ) y significativo, lo que apoya la H<sub>2a</sub>. En cuanto a la relación entre la innovación y el rendimiento, aunque menor que las anteriores, el efecto fue de nuevo directo y positivo ( $\beta=0,115^{***}$ ), por lo que se verifica H<sub>2b</sub>. Se encontró un fuerte efecto positivo de la RSC sobre la satisfacción laboral ( $\beta=0,448^{***}$ ), verificando así H<sub>3a</sub>. Por último, los resultados de H<sub>3b</sub> y H<sub>4a</sub> indicaron una influencia positiva y significativa de la satisfacción laboral sobre el rendimiento y la innovación ( $\beta=0,300^{***}$  y  $\beta=0,208^{**}$  respectivamente), verificando así también estas dos últimas hipótesis.

Los resultados relativos al  $R^2$  de las variables endógenas son de 0,200 para la satisfacción laboral, 0,091 para la innovación y 0,331 para el rendimiento. Tomando como referencia el criterio de estar al menos cerca de 0,1 (Creixans-Tenaset *et al.*, 2019), estos resultados indican que el modelo tiene un buen poder explicativo, especialmente en el caso del rendimiento (Chin,2010).

Tabla 5. Modelo estructural y prueba de hipótesis.

	Path	t	f <sup>2</sup>	95CI		H	Aceptada
<b>Efectos directos</b>					VIF		
RSC -> Rendimiento	0,319	5,605***	0,124	[0,217-0,436]	1,27	H <sub>1</sub>	Sí
RSC -> Innovación	0,186	3,921***	0,048	[0,140-0,321]	1,22	H <sub>2a</sub>	Sí
Innovación -> Rendimiento	0,115	2,822**	0,026	[0,060-0,216]	1,10	H <sub>2b</sub>	Sí
RSC -> Satisfacción laboral	0,448	12,136***	0,251	[0,389-0,511]	1,00	H <sub>3a</sub>	Sí
Satisfacción en el trabajo -> Rendimiento	0,300	7,429***	0,107	[0,235-0,367]	1,30	H <sub>3b</sub>	Sí
Satisfacción laboral -> Innovación	0,208	4,221**	0,042	[0,128-0,290]	1,25	H <sub>4a</sub>	Sí
<b>Efectos indirectos</b>					VAF		
<i>Efectos indirectos individuales</i>							
RSC -> Innovación -> Rendimiento	0,021	2,264*		[0,012-0,056]	4,32%	H <sub>2c</sub>	Sí
RSC -> Satisfacción laboral -> Rendimiento	0,134	6,401***		[0,103-0,171]	27,57%	H <sub>3c</sub>	Sí
Satisfacción laboral -> Innovación -> Rendimiento	0,024	2,290*		[0,009-0,043]	7,82%	H <sub>4b</sub>	Sí
RSC -> Satisfacción laboral -> Innovación	0,093	3,873***		[0,056-0,136]	33,10%	H <sub>5</sub>	Sí
RSC -> Satisfacción laboral -> Innovación -> Rendimiento	0,011	2,234*		[0,004-0,019]	2,26%	H <sub>6</sub>	Sí
<i>Efectos indirectos globales</i>							
RSC -> Rendimiento	0,166	7,538***		[0,133-0,206]	34,16%		
RSC -> Innovación	0,093	3,873***		[0,056-0,136]	33,10%		
Satisfacción en el trabajo -> Rendimiento	0,024	2,290*		[0,009-0,043]	7,82%		
<b>Efecto total</b>							
RSC -> Rendimiento	0,485	9,99***		[0,217-0,348]			
RSC -> Innovación	0,280	7,08***		[0,206-0,361]			
Satisfacción en el trabajo -> Rendimiento	0,324	8,138***		[0,259-0,390]			

R<sup>2</sup> ajustado [IC del 99% entre paréntesis]: Satisfacción laboral: 0,200 [0,152; 0,261]; Innovación: 0,091 [0,054; 0,146]; Rendimiento: 0,331 [0,245; 0,430]. f<sup>2</sup>: índice de efecto de tamaño; 95CI: intervalo de confianza corregido por el sesgo del 95%; VIF: Factores de Inflación de la Varianza del modelo interno; VAF: Fórmula de la Varianza Contabilizada x 100 representa la proporción mediada. La significación, las desviaciones estándar y los IC corregidos por el sesgo del 95% se realizaron mediante el procedimiento Bootstrapping de 10.000 repeticiones; \*: p < 0,05; \*\*: p < 0,01; \*\*\*: p < 0,001. Sólo se muestran los efectos totales que difieren de los efectos directos.

Fuente: Autores.

Según Cohen (1988), disponemos de los tamaños del efecto (f<sup>2</sup>) para evaluar la contribución de cada constructo exógeno a los valores R<sup>2</sup> de una variable latente endógena. Los valores de 0,02, 0,15 y 0,35 indican un efecto débil, medio o grande, respectivamente. Todos los vínculos, excepto uno (satisfacción laboral), alcanzan valores f<sup>2</sup> superiores al nivel mínimo de 0,02 (Chin, 2010). En particular, los resultados muestran que la RSC tiene un efecto importante sobre la satisfacción laboral. En general, estos resultados muestran que el modelo propuesto tiene propiedades estructurales adecuadas y un poder explicativo aceptable.

#### 4.4. Análisis de mediación múltiple

Una vez analizados los efectos directos entre las distintas variables y teniendo en cuenta que el objetivo principal de esta investigación es analizar el efecto de la RSC sobre el rendimiento, se han desarrollado pruebas adicionales para comprobar si la satisfacción laboral y la innovación median en esta relación, lo que constituye un caso de mediación múltiple. En esta etapa se han contrastado los efectos indirectos con los mediadores satisfacción laboral e innovación. Asimismo, se ha examinado el efecto total (c) y el efecto directo ( $H_1=c'$ ). Como establece Chin (2010), se ha utilizado una técnica de bootstrapping con 10.000 muestras para determinar los efectos indirectos. Esto genera ICs corregidos por sesgo del 95% para cada efecto indirecto individual y mediación secuencial. Además, esta investigación también examinó la varianza contabilizada (VAF) (Hair et al., 2014), que determina el tamaño del efecto indirecto en relación con el efecto total. Los resultados se muestran, además de en la tabla 5 anterior, en la figura 2.

Figura 2. Análisis de mediación múltiple.

Fig. 2a. Modelo con efecto total

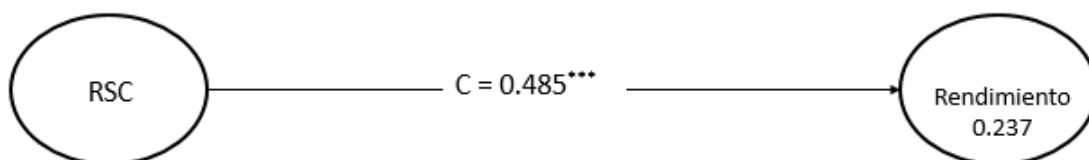
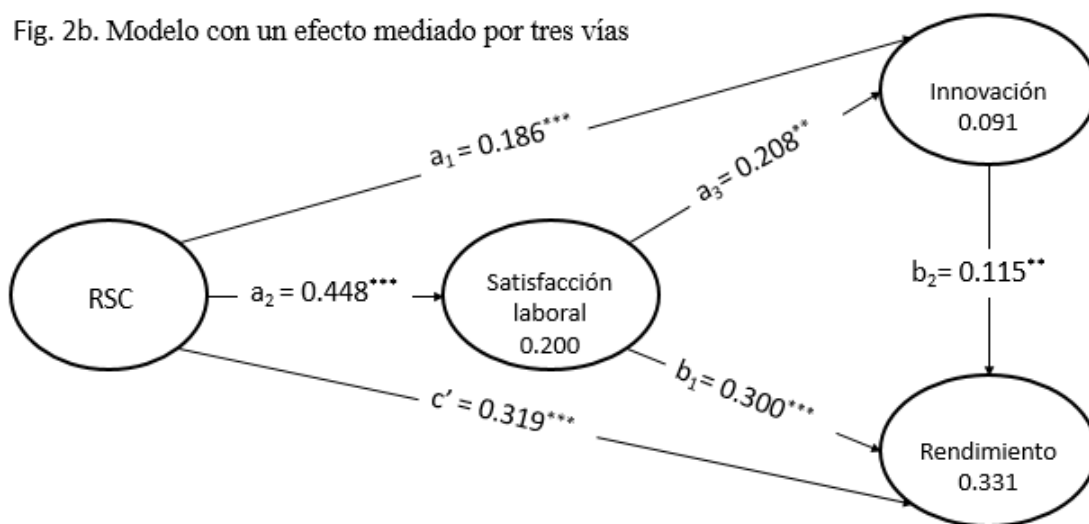


Fig. 2b. Modelo con un efecto mediado por tres vías



\*\* $p < 0,01$ ; \*\*\* $p < 0,001$ .

Fuente: Autores.

Los resultados muestran cómo los efectos indirectos de la RSC sobre el rendimiento a través de la innovación y la satisfacción laboral son positivos y significativos ( $\beta=0,021^*$  y  $\beta=0,134***$  respectivamente, más un efecto indirecto secuencial  $\beta=0,011^*$ ). En cuanto al VAF, el efecto indirecto de la RSC sobre el rendimiento es de aproximadamente el 31,16% del efecto total, con un 4,32% a través de la innovación, un 27,57% a través de

la satisfacción laboral y un 2,26% adicional de forma secuencial. Dado que tanto los efectos directos como los indirectos son significativos, y las proporciones mediadas no son prominentes, se sugiere una mediación parcial en todos los casos, aceptando así  $H_{2c}$ ,  $H_{3c}$  y  $H_6$ . Además, obtuvimos que el efecto indirecto de la satisfacción laboral sobre el rendimiento es positivo y significativo ( $\beta=0,024^*$ ). La proporción mediada por la innovación es del 7,82% (VAF) del efecto total de la satisfacción laboral sobre el rendimiento, lo que apoya  $H_{4b}$ . Por último, la satisfacción en el trabajo media parcialmente entre la RSC y la innovación ( $\beta=0,093^{***}$ ), con un 33,10% (VAF) del efecto total de la RSC sobre la innovación, lo que respalda la  $H_5$ .

En conclusión, los resultados revelan que la relación entre la RSC y el rendimiento está mediada por la satisfacción laboral y la innovación. Cuanto más se impliquen las empresas en la RSC, mejor será su rendimiento. Además, cuando se tienen en cuenta las variables mediadoras, el efecto de la RSC sobre el rendimiento aumenta.

#### 4.5. Evaluación del rendimiento predictivo

Según Shmueli et al.(2016), el rendimiento predictivo de un modelo es la capacidad de producir predicciones correctas de observaciones posteriores. En este sentido, la validez predictiva (predicción fuera de la muestra) muestra que un conjunto determinado de medidas de una variable concreta puede predecir una variable de resultado determinada (Straub y Gefen, 2004). Esto se ha evaluado a través de una validación cruzada con muestras (Evermann y Tate, 2016) aplicando el algoritmo de predicción PLS con SmartPLS (Shmueliet al., 2019).

En primer lugar, se ejecutó una validación cruzada k-fold, fijando  $k=7$  subgrupos, con el objetivo de cumplir el tamaño mínimo de  $N=30$  para la muestra (Hair et al., 2020), con diez repeticiones del procedimiento. A continuación, se ejecutó un análisis de predicción PLS en el modelo (Calvo-Mora et al., 2020).

Los resultados revelan que en ambos casos -niveles de constructo y de indicador- todos los valores de  $Q^2$  son superiores a 0. Por tanto, el modelo ofrece un rendimiento predictivo satisfactorio (Felipe et al., 2017). Además, se obtuvo una conclusión similar en los niveles de indicadores cuando se compararon los resultados en términos de RMSE o MAE del PLS-SEM con los del modelo de regresión lineal (LM). En la mayoría de los casos, y especialmente en los constructos referidos al Rendimiento, los resultados del PLS-SEM tienen un menor error de pronóstico y un mayor  $Q^2$ . Esto significaría que un modelo de trayectoria teóricamente establecido mejora (o al menos no empeora) el rendimiento predictivo de los datos de los indicadores disponibles (Felipe et al., 2017).

En resumen, este modelo tiene poder para predecir valores de otras observaciones de las variables de satisfacción laboral, innovación y rendimiento utilizando datos que no están incluidos en los utilizados para probar el modelo de investigación (Dolce et al.). Como resultado de esto, un apoyo adicional para el modelo probado en esta investigación ha sido ofrecido por la validez predictiva (Felipe et al., 2017).

## 5. Discusión y conclusiones

Esta investigación ha abordado la cuestión de si la RSC contribuye a mejorar el rendimiento de las PYMEs en el sector de la construcción, y si esta relación está mediada por la satisfacción laboral y la innovación. Para ello, se ha utilizado una muestra de 503 empresas de construcción españolas.



En consonancia con estudios anteriores (Hannah *et al.*, 2020; Vishwanathan *et al.*, 2020), los resultados demuestran que el rendimiento está influido por la RSC, la satisfacción laboral y la innovación. Estos efectos no sólo son directos y positivos, sino que también se consiguen efectos indirectos significativos que aumentan los efectos positivos de la RSC. Los resultados muestran que el rendimiento de las PYMES se beneficia de la RSC, ya que ésta permite el crecimiento empresarial al generar beneficios para los grupos de interés y mejorar la reputación de la empresa (Aguilera Castro y Puerto Becerra, 2012). En consecuencia, este compromiso social asumido por la empresa aumentará las ventajas competitivas para las empresas, mejorando así su posición en el mercado (Herrera Madueño *et al.*, 2013).

Los resultados también indican que las prácticas de RSC son relevantes para la satisfacción laboral. Esto está en consonancia con Story y Castanheira(2019) y Tamm *et al.* (2010), que encuentran que si una empresa tiene una potente estrategia de RSC, los empleados se sentirán más satisfechos en el trabajo, y al mismo tiempo, la satisfacción de los empleados tiene una función significativa en la mejora del rendimiento empresarial (Latif *et al.*,2013); Mafini y Pooe,2013). Nuestros resultados también indican que la satisfacción laboral media en la relación entre la RSC y el rendimiento. En consecuencia, las empresas que invierten en prácticas de RSC tienen empleados más satisfechos y que, a su vez, rinden más. Estos resultados son coherentes con Story y Castanheira(2019).

Los resultados de la hipótesis 3 indican que cuando sólo se consideran la satisfacción laboral y el rendimiento empresarial, la relación es positiva y significativa. También existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la innovación. Esto era de esperar porque cuando los empleados están satisfechos contribuyen al desarrollo del proceso innovador. Este hallazgo es consistente con Bhatti y Qureshi (2007) así como con Valdez-Juárez *et al.*(2018) y confirman la relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y la innovación. Además, los resultados indican que la innovación media la relación entre la satisfacción laboral y el rendimiento empresarial. Para lograr un mejor rendimiento empresarial, los directivos tienen que mejorar el proceso de innovación mediante la gestión de la satisfacción laboral. Este resultado es coherente con Alrubaiee *et al.*,(2015); Byukusenge *et al.*,(2016) yValdez-Juárez *et al.*,(2016), que encontraron que la satisfacción laboral influye en el rendimiento empresarial a través de la innovación.

Por último, los resultados también indican que la satisfacción laboral media en la relación entre la RSC y la innovación. Esto implica que la RSC conduce a una mejor innovación en las pymes españolas a través de la satisfacción laboral. Estos resultados son consistentes con Santos-Jaén *al.*et(2021).

Además, es interesante destacar el efecto indirecto de la RSC sobre el rendimiento a través de la innovación. Nuestros resultados están en consonancia con los observados en estudios anteriores, que afirman que la RSC cambia el modelo de negocio de las empresas (Mendibilet *al.*, 2007) al aumentar la capacidad de innovación de las organizaciones (MacGregor y Fontrodona, 2008). En esta línea, los resultados de este estudio subrayan los hallazgos de gran parte de los trabajos previos en este campo, que afirman que la adopción de nuevas tecnologías es el nexo entre la RSC y el rendimiento (Ruggiero y Cupertino, 2018). Esto se debe a que cuando una PYME implementa la RSC en su proceso empresarial, requiere un mayor grado de innovación para poder hacerlo (Arévalo-Ascanio *et al.*, 2015). La innovación también proporcionará a la

organización ventajas frente a sus competidores, ya que el nuevo producto innovador tendrá una mayor diferenciación, lo que supondrá menores barreras de entrada al mercado (Atalay et al., 2013; Hashi y Stojčić, 2013). Por tanto, la innovación proporcionará ciertas ventajas competitivas que mejorarán el rendimiento empresarial (Damanpour et al., 2009; González-Fernández y González-Velasco, 2018).

Por último, esta investigación analiza en profundidad la influencia de la RSC en el rendimiento de las empresas investigando los efectos mediadores de la satisfacción laboral y la innovación de forma simultánea y secuencial. Los resultados revelan que tanto la satisfacción laboral como la innovación desempeñan un importante papel mediador en la comprensión de la relación entre la RSC y el rendimiento de las empresas. En conclusión, cuanto mayor es la RSC, mayor es el rendimiento de las empresas. Pero no sólo por los efectos de la RSC en la empresa, sino también por la mayor capacidad de la empresa para realizar actividades innovadoras, que se consigue en parte por una mejor y mayor predisposición de su capital humano.

Con estos resultados contribuimos a llenar un vacío relacionado con el efecto directo de la RSC sobre el rendimiento, y el efecto indirecto a través de la mediación de la satisfacción laboral y la innovación en un sector específico, en este caso las PYMES españolas de la construcción. Además, nuestro modelo ha demostrado un poder predictivo que apoya el modelo de investigación propuesto (Straub y Gefen, 2004).

Esta investigación aporta importantes contribuciones a la teoría y la investigación sobre la RSC, la innovación, la gestión de los recursos humanos y el rendimiento en las PYMEs al integrar en la literatura el papel que desempeñan la satisfacción laboral y la innovación como potenciadores de la relación entre la RSC y el rendimiento en las PYMEs de la construcción. En particular, este estudio tiene implicaciones para el debate en curso sobre los antecedentes del rendimiento en el entorno de las PYMEs.

Este estudio pone de manifiesto varias implicaciones importantes. Desde un punto de vista práctico, ayudará a muchos directivos de PYMEs a reconsiderar sus ideas sobre la RSC, pasando de considerarla como un coste a considerarla como una fuente de ventaja competitiva a medio plazo (Yáñez-Araque et al., 2020). Este cambio de paradigma es una oportunidad para que las PYMEs inicien un proceso de cambio estratégico orientando su gestión de recursos humanos y su actividad innovadora cada vez más hacia la RSC, lo que sin duda aumentará su capacidad de adaptación al entorno en el que conviven (Bock et al., 2012). Esto es esencial para su supervivencia en un momento como el actual, en el que la pandemia generada por el COVID-19 amenaza con cerrar un gran número de empresas. Este nuevo enfoque, más responsable, también les permitirá aumentar su rendimiento. Por lo tanto, este estudio sugiere a los directivos de las PYMEs que invertir parte de sus recursos en la RSC no sólo es beneficioso para la sociedad, sino también para las propias empresas.

Además, en línea con Fernández-Gómez et al. (2019) los resultados proporcionan a los gobiernos evidencia de que las prácticas responsables son capaces de generar valor para las empresas y asegurar su supervivencia. Por ello, especialmente las PYMEs con menos recursos deberían contar con apoyo público para llevar a cabo acciones de RSC (Gallardo-Vázquez, Barroso-Méndez, et al., 2019) en forma de incentivos o subvenciones para establecer proyectos de RSC (Lu et al., 2019). Esto ayudará a que

el sector de la construcción sea uno de los motores económicos que permita recuperar el crecimiento económico y la creación de empleo.

El presente estudio debe ser evaluado a la luz de sus limitaciones, que podrían revelar nuevas líneas de investigación. En primer lugar, la muestra sólo incluye a las PYMEs españolas de la construcción. Por tanto, los resultados no podrían generalizarse a otros sectores u otras regiones (García-Piqueres y García-Ramos, 2020). Sería interesante ampliar la investigación en otras zonas geográficas o/y sectores, para poder comparar los resultados obtenidos (Martínez-Conesa *et al.*, 2017). En segundo lugar, el estudio se ha realizado aplicando datos transversales. En este sentido, sería interesante un estudio longitudinal para analizar los efectos temporales en el modelo propuesto (Zheng *et al.*). En tercer lugar, también podría ser interesante utilizar otros datos cuantitativos, en lugar de una fuente única, el juicio de los directivos de las PYMEs (Battaglia *et al.*).

A pesar de las limitaciones mencionadas, esta investigación aporta nuevos conocimientos sobre la conexión entre la RSC y el rendimiento, aceptando que esta relación puede estar mediada por la satisfacción laboral y la innovación.

## Referencias

- Abraham, S. (2012), "Development of employee engagement programme on the basis of employee satisfaction survey", *Journal of Economic Development, Management, IT, Finance, and Marketing*, Global Strategic Management Inc, Vol. 4 No. 1, p. 27.
- Adinata, G. (2019), "CSR Expenditures, Financial Distress Prediction, and Firm Reputation: A Pathway Analysis", *Perspektif Akuntansi*, Vol. 2 n<sup>o</sup> 1, pp. 1-18.
- Aguilera Castro, A. y Puerto Becerra, D.P. (2012), *Crecimiento Empresarial Basado En La Responsabilidad Social*, Pensamient.
- Agyemang, O.S. y Ansong, A. (2017), "Corporate social responsibility and firm performance of Ghanaian SMEs", *Journal of Global Responsibility*, Emerald Publishing Limited.
- Ali, H.Y., Danish, R.Q. y Asrar-ul-Haq, M. (2020), "How corporate social responsibility boosts firm financial performance: The mediating role of corporate image and customer satisfaction", *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, Wiley Online Library, Vol. 27 No. 1, pp. 166-177.
- Alrubaiee, L., Alzubi, H.M., Hanandeh, R. y Al Ali, R. (2015), "Investigating the relationship between knowledge management processes and organizational performance the mediating effect of organizational innovation", *International Review of Management and Business Research*, Citeseer, Vol. 4 No. 4 Part 1, p. 989.
- Amin, M., Thurasamy, R., Aldakhil, A.M. y Kaswuri, A.H. Bin. (2016), "The effect of market orientation as a mediating variable in the relationship between entrepreneurial orientation and SMEs performance", *Nankai Business Review International*, Vol. 7 No. 1, pp. 39-59.
- Arévalo-Ascanio, J.G., Bayona-Trillos, R.A. y Rico-Bautista, D.W. (2015), "Responsabilidad social empresarial e innovación: Una mirada desde las tecnologías de la información y comunicación en organizaciones", *Clío América*, Vol. 9 N<sup>o</sup> 18, pp. 180-189.
- Aristimuño, M., de Naime, Y.V. y Monroy, C.R. (2010), "La Responsabilidad Social

- Empresarial (RSC), como valor organizacional en la Pequeña y Mediana Industria (PYME)", *VIII Conferencia Latinoamericana y del Caribe de Ingeniería y Tecnología, Arequipa, Perú, Junio*, Vol. 1.
- Atalay, M., Anafarta, N. y Sarvan, F. (2013), "The Relationship between Innovation and Firm Performance: An Empirical Evidence from Turkish Automotive Supplier Industry", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 75, pp. 226-235.
- Bakotić, D. (2016), "Relationship between job satisfaction and organisational performance", *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, Sveučilište Jurja Dobrile u Puli, Odjel za ekonomiju i turizam'Dr. Mijo..., Vol. 29 No. 1, pp. 118-130.
- Barakat, S.R., Isabella, G., Boaventura, J.M.G. y Mazzon, J.A. (2016), "The influence of corporate social responsibility on employee satisfaction", *Management Decision*, Emerald Group Publishing Limited.
- Barclay, D., Higgins, C. y Thompson, R. (1995), *The Partial Least Squares (PLS) Approach to Casual Modeling: Personal Computer Adoption Ans Use as an Illustration*.
- Barthorpe, S. (2010), "Implementing corporate social responsibility in the UK construction industry", *Property Management*, Vol. 28 No. 1, pp. 4-17.
- Battaglia, M., Testa, F., Bianchi, L., Iraldo, F. y Frey, M. (2014), "Corporate Social Responsibility and Competitiveness within SMEs of the Fashion Industry: Evidence from Italy and France", *Sustainability*, Vol. 6 No. 2, pp. 872-893.
- Bauman, C.W. y Skitka, L.J. (2012), "Corporate social responsibility as a source of employee satisfaction", *Research in Organizational Behavior*, Vol. 32, pp. 63-86.
- Becker, B. y Gerhart, B. (1996), "The impact of human resource management on organizational performance: Progress and prospects", *Academy of Management Journal*, Academy of Management Briarcliff Manor, NY 10510, Vol. 39 No. 4, pp. 779-801.
- Beltramino, N.S., García-Perez-de-Lema, D. y Valdez-Juárez, L.E. (2020), "The structural capital, the innovation and the performance of the industrial SMES", *Journal of Intellectual Capital*, Emerald Publishing Limited.
- Benhabib, J. y Spiegel, M.M. (1994), "The role of human capital in economic development evidence from aggregate cross-country data", *Journal of Monetary Economics*, Elsevier, Vol. 34 No. 2, pp. 143-173.
- Berber, N., Susnjar, G.S., Slavic, A. y Baosic, M. (2014), "Relationship between corporate social responsibility and human resource management-as new management concepts-in Central and Eastern Europe", *Engineering Economics*, Vol. 25 No. 3, pp. 360-369.
- Bernal-Conesa, J.A., de Nieves Nieto, C. y Briones-Peñalver, A.J. (2017), "Estrategia de RSC en empresas tecnológicas: Su influencia en el desempeño, la competitividad y la sostenibilidad", *Responsabilidad Social Empresarial y Gestión Ambiental*, Vol. 24 N° 2, pp. 96-107.
- Bhattacharya, C.B., Korschun, D. y Sen, S. (2009), "Strengthening stakeholder-company relationships through mutually beneficial corporate social responsibility initiatives", *Journal of Business Ethics*, Springer, Vol. 85 No. 2, pp. 257-272.
- Bhattacharya, C.B., Sen, S. y Korschun, D. (2008), "Using corporate social responsibility to win the war for talent", *MIT Sloan Management Review*, Vol. 49 No. 2.
- Bhatti, K.K. y Qureshi, T.M. (2007), "Impact of employee participation on job satisfaction, employee commitment and employee productivity", *International*

*Review of Business Research Papers*, Vol. 3 No. 2, pp. 54-68.

- Bock, A.J., Opsahl, T., George, G. y Gann, D.M. (2012), "The Effects of Culture and Structure on Strategic Flexibility during Business Model Innovation", *Journal of Management Studies*, Vol. 49 No. 2, pp. 279-305.
- Briones Peñalver, A.J., Bernal Conesa, J.A. y de Nieves Nieto, C. (2018), "Análisis de la responsabilidad social corporativa en la agroindustria española y su influencia en la innovación y el rendimiento", *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, Wiley Online Library, Vol. 25 N° 2, pp. 182-193.
- Byukusenge, E., Munene, J. y Orobia, L. (2016), "Knowledge management and business performance: Mediating effect of innovation", *Journal of Business and Management Sciences*, Vol. 4 No. 4, pp. 82-92.
- Callaghan, C.W. y Coldwell, D. (2014), "Job satisfaction and job performance: The case of research productivity", *Journal of Economics*, Taylor & Francis, Vol. 5 núm. 1, pp. 97-113.
- Calvo-Mora, A., Blanco-Oliver, A., Roldán, J.L. y Periañez-Cristóbal, R. (2020), "Factores TQM y resultados organizativos en el marco del modelo de excelencia EFQM: un análisis explicativo y predictivo", *Industrial Management and Data Systems*, disponible en:<https://doi.org/10.1108/IMDS-12-2019-0701>.
- Caro, N. y Salazar, I. (2019), "La responsabilidad social y la competitividad de las MYPES de Tingo María", *Balance' S*, Vol. 6 No. 8, pp. 4-12.
- Cassel, C., Hackl, P. y Westlund, A.H. (1999), "Robustness of partial least-squares method for estimating latent variable quality structures", *Journal of Applied Statistics*, Vol. 26 No. 4, pp. 435-446.
- Castro, I. y Roldán, J.L. (2013), "Un modelo de mediación entre las dimensiones del capital social", *International Business Review*, Vol. 22 No. 6, pp. 1034-1050.
- Cepeda-Carrión, G., Cegarra-Navarro, J.G. y Cillo, V. (2019), "Consejos para utilizar el modelado de ecuaciones estructurales por mínimos cuadrados parciales (PLS-SEM) en la gestión del conocimiento", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 23 n° 1, pp. 67-89.
- Chan, A.P.C. y Chan, A.P.L. (2004), "Key performance indicators for measuring construction success", *Benchmarking: An International Journal*, Vol. 11 No. 2, pp. 203-221.
- Chin, W.W. (2010), "How to write up and report PLS analyses", *Handbook of Partial Least Squares*, Springer, pp. 655-690.
- Chin, W.W. y Dibbern, J. (2010), "Handbook of Partial Least Squares", *Handbook of Partial Least Squares*, pp. 171-193.
- Cinnirella, F. y Streb, J. (2017), "The role of human capital and innovation in economic development: evidence from post-Malthusian Prussia", *Journal of Economic Growth*, Vol. 2 No. 22, pp. 193-227.
- Cohen, J. (1988), "Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed)", Erbaum Press, Hillsdale, NJ, USA.
- Collier, J. y Esteban, R. (2007), "Corporate social responsibility and employee commitment", *Business Ethics: A European Review*, Wiley Online Library, Vol. 16 n° 1, pp. 19-33.
- Creixans-Tenas, J., Coenders, G. y Arimany-Serrat, N. (2019), "Responsabilidad social corporativa y perfil financiero de los hospitales privados españoles", *Heliyon*, Vol. 5 N° 10, disponible en:<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2019.e02623>.

- Daily, C.M. y Near, J.P. (2000), "CEO satisfaction and firm performance in family firms: Divergence between theory and practice", *Social Indicators Research*, Springer, Vol. 51 No. 2, pp. 125-170.
- Damanpour, F., Szabat, K.A. y Evan, W.M. (1989), "The relationship between types of innovation and organizational performance", *Journal of Management Studies*, Vol. 26 No. 6, pp. 587-601.
- Damanpour, F., Walker, R.M. y Avellaneda, C.N. (2009), "Combinative effects of innovation types and organizational Performance: A longitudinal study of service organizations", *Journal of Management Studies*, Vol. 46 No. 4, pp. 650-675.
- Dobele, A.R., Westberg, K., Steel, M. y Flowers, K. (2014), "An Examination of Corporate Social Responsibility Implementation and Stakeholder Engagement: A Case Study in the Australian Mining Industry", *Business Strategy and the Environment*, Vol. 23 No. 3, pp. 145-159.
- Dolce, P., Vinzi, V.E. y Lauro, C. (2017), "Predictive path modeling through PLS and other component-based approaches: methodological issues and performance evaluation", *Partial Least Squares Path Modeling*, Springer, pp. 153-172.
- Dotun, F.O. (2014), "Barriers to innovation in small and medium scale enterprises in South Western part of Nigeria", *The Business & Management Review*, The Academy of Business and Retail Management (ABRM), Vol. 5 No. 3, p. 31.
- El-Mashaleh, M.S., Edward Minchin, R. y O'Brien, W.J. (2007), "Management of Construction Firm Performance Using Benchmarking", *Journal of Management in Engineering*, Vol. 23 No. 1, pp. 10-17.
- Erumban, A.A. y De Jong, S.B. (2006), "Cross-country differences in ICT adoption: A consequence of Culture?", *Journal of World Business*, Elsevier, Vol. 41 No. 4, pp. 302-314.
- Esparza Aguilar, J.L. y Reyes Fong, T. (2019), "Prácticas de responsabilidad social empresarial desarrolladas por empresas familiares mexicanas y su impacto en el éxito competitivo y la innovación", *Tec Empresarial*, <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/>, Vol. 13 No. 2, pp. 45-57.
- Evermann, J. y Tate, M. (2016), "Assessing the predictive performance of structural equation model estimators", *Journal of Business Research*, Elsevier Inc., Vol. 69 No. 10, pp. 4565-4582.
- Eweje, G. (2020), "Estrategias ambientales y sociales proactivas en una pequeña y mediana empresa: A case study of a Japanese SME", *Business Strategy and the Environment*, Vol. 29 No. 7, pp. 2927-2938.
- Faul, F., Buchner, A., Erdfelder, E. y Mayr, S. (2007), "A short tutorial of GPower", *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, Vol. 3 No. 2, pp. 51-59.
- Felipe, C.M., Roldán, J.L. y Leal-Rodríguez, A.L. (2017), "Impact of organizational culture values on organizational agility", *Sustainability (Switzerland)*, Vol. 9 No. 12, disponible en: <https://doi.org/10.3390/su9122354>.
- Fernández-Gámez, M. ángel, Gutiérrez-Ruiz, A.M., Becerra-Vicario, R. y Ruiz-Palomo, D. (2019), "The effects of creating shared value on the hotel performance", *Sustainability (Switzerland)*, Vol. 11 No. 6, disponible en: <https://doi.org/10.3390/su11061784>.
- Fisher, R.J. (1993), "Social desirability bias and the validity of indirect questioning", *Journal of Consumer Research*, The University of Chicago Press, Vol. 20 No. 2, pp. 303-315.
- Fornell, C. y Bookstein, F.L. (1982), "Two Structural Equation Models: LISREL and

- PLS Applied to Consumer Exit-Voice Theory", *Journal of Marketing Research*, Vol. 19 No. 4, pp. 440-452.
- Galbreath, J. y Shum, P. (2012), "Do customer satisfaction and reputation mediate the CSR-FP link? Evidence from Australia", *Australian Journal of Management*, SAGE Publications Sage UK: Londres, Inglaterra, Vol. 37 n° 2, pp. 211-229.
- Gallardo-Vázquez, D., Barroso-Méndez, M.J., Pajuelo-Moreno, M.L. y Sánchez-Meca, J. (2019), "Divulgación de la responsabilidad social corporativa y desempeño: A meta-analytic approach", *Sostenibilidad*, Instituto de Publicaciones Digitales Multidisciplinares, Vol. 11 n° 4, p. 1115.
- Gallardo-Vázquez, D., Valdez-Juárez, L.E. y Castuera-Díaz, Á.M. (2019), "La responsabilidad social corporativa como antecedente de la innovación, la reputación, el desempeño y el éxito competitivo: Un análisis de mediación múltiple", *Sostenibilidad*, Instituto de Publicaciones Digitales Multidisciplinares, Vol. 11 n° 20, p. 5614.
- Gallego-Álvarez, I., Prado-Lorenzo, J.M. y García-Sánchez, I. (2011), "Corporate social responsibility and innovation: Una teoría basada en los recursos", *Management Decision*, Emerald Group Publishing Limited.
- García-Piqueres, G. y García-Ramos, R. (2020), "¿Es homogéneo el vínculo responsabilidad social corporativa-innovación? Buscando la innovación sostenible en el contexto español", *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, Wiley Online Library, Vol. 27 No. 2, pp. 803-814.
- García-Sánchez, I. y Martínez-Ferrero, J. (2019), "Chief executive officer ability, corporate social responsibility, and financial performance: El papel moderador del entorno", *Business Strategy and the Environment*, Vol. 28, pp. 542-555.
- Van Gils, A. (2005), "Management and governance in Dutch SMEs", *European Management Journal*, Elsevier, Vol. 23 No. 5, pp. 583-589.
- Global Construction Perspectives y Oxford Economics. (2015), *A Global Forecast for the Construction Industry to 2030*, Global Construction Perspectives y Oxford Economics, Londres, Reino Unido.
- González-Fernández, M. y González-Velasco, C. (2018), "Innovación y rendimiento empresarial en las regiones españolas", *Journal of Policy Modeling*, Elsevier, Vol. 40 n° 5, pp. 998-1021.
- Guzmán, G.M., Castro, S.Y.P. y Torres, G.C.L. (2016), "Responsabilidad social corporativa y desempeño empresarial: The Role of Mexican SMEs", *International Journal of Asian Social Science*, Vol. 6 No. 10, pp. 568-579.
- Hadj, T.B. (2020), "Effects of corporate social responsibility towards stakeholders and environmental management on responsible innovation and competitiveness", *Journal of Cleaner Production*, Vol. 250, p. 119490.
- Hair, J.F., Howard, M.C. y Nitzl, C. (2020), "Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis", *Journal of Business Research*, Elsevier, Vol. 109 No. Noviembre 2019, pp. 101-110.
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C. y Sarstedt, M. (2016), *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, Sage publications.
- Hair, J.F., Ringle, C.M. y Sarstedt, M. (2013), "Partial Least Squares Structural Equation Modeling: Rigorous Applications, Better Results and Higher Acceptance", *Long Range Planning*, Vol. 46 No. 1-2, pp. 1-12.
- Hair, J.F., Sarstedt, M., Hopkins, L. y Kuppelwieser, V.G. (2014), "Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research",

*European Business Review*, Vol. 26 No. 2, pp. 106-121.

- Hair, J.F., Sarstedt, M., Ringle, C.M. y Gudergan, S.P. (2017), *Advanced Issues in Partial Least Squares Structural Equation Modeling*, Sage Publications Sage CA: Los Angeles, CA.
- Hannah, S.T., Sayari, N., Harris, F.H. d. B. y Cain, C.L. (2020), "The Direct and Moderating Effects of Endogenous Corporate Social Responsibility on Firm Valuation: Theoretical and Empirical Evidence from the Global Financial Crisis", *Journal of Management Studies*, nº de marzo, disponible en: <https://doi.org/10.1111/joms.12586>.
- Harter, J.K., Schmidt, F.L. y Hayes, T.L. (2002), "Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis", *Journal of Applied Psychology*, American Psychological Association, Vol. 87 No. 2, p. 268.
- Hashi, I. y Stojčić, N. (2013), "The impact of innovation activities on firm performance using a multi-stage model: Evidence from the Community Innovation Survey 4", *Research Policy*, Vol. 42 nº 2, pp. 353-366.
- Henseler, J., Dijkstra, T.K., Sarstedt, M., Ringle, C.M., Diamantopoulos, A., Straub, D.W., Ketchen, D.J., *et al.* (2014), "Common Beliefs and Reality About PLS: Comments on Rönkkö and Evermann (2013)", *Organizational Research Methods*, Vol. 17 No. 2, pp. 182-209.
- Henseler, J., Ringle, C.M. y Sarstedt, M. (2014), "A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling", *Journal of the Academy of Marketing Science*, Vol. 43 No. 1, pp. 115-135.
- Henseler, J., Ringle, C.M. y Sarstedt, M. (2016), "Testing measurement invariance of composites using partial least squares", *International Marketing Review*, Vol. 33 No. 3, pp. 405-431.
- Herrera Madueño, J., Larrán Jorge, M. y Martínez-Martínez, D. (2013), "Relación entre responsabilidad social y performance en las pequeñas y medianas empresas: Revisión bibliográfica", *Cuadernos de Gestión*, Vol. 13 Nº 2, pp. 39-65.
- Horta, I.M. y Camanho, A.S. (2014), "Competitive positioning and performance assessment in the construction industry", *Expert Systems with Applications*, Vol. 41 No. 4, pp. 974-983.
- Hu, L.-T. y Bentler, P.M. (1998), "Fit indices sensitivity to misspecification", *Psychological Methods*, Vol. 3 No. M1, pp. 424-453.
- Ikram, M., Sroufe, R., Mohsin, M., Solangi, Y.A., Shah, S.Z.A. y Shahzad, F. (2019), "Does CSR influence firm performance? A longitudinal study of SME sectors of Pakistan", *Journal of Global Responsibility*, Vol. 11 No. 1, pp. 27-53.
- Jang, S.-M. y Kim, K.-I. (2018), "The Effects of the Environmental Factors for ICT adoption on Globalization capabilities and business performance of SMEs", *Journal of Convergence for Information Technology*, Convergence Society for SMB, Vol. 8 No. 4, pp. 219-224.
- Jensen, C.A. (2017), "Staged Competition as a Driver of Construction Innovation", *Procedia Engineering*, Vol. 196, pp. 872-879.
- Jiang, K., Lepak, D.P., Hu, J. y Baer, J.C. (2012), "¿Cómo influye la gestión de los recursos humanos en los resultados organizativos? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms", *Academy of Management Journal*, American Society of Nephrology, Vol. 55 No. 6, pp. 1264-1294.
- Jiménez-Jiménez, D. y Sanz-Valle, R. (2008), "Could HRM support organizational



- innovation?", *The International Journal of Human Resource Management*, Taylor & Francis, Vol. 19 No. 7, pp. 1208-1221.
- Kaplan, R.S. y Norton, D.P. (2005), "The balanced scorecard: measures that drive performance", *Harvard Business Review*, Vol. 83 No. 7, p. 172.
- Kehoe, R.R. y Wright, P.M. (2013), "The impact of high-performance human resource practices on employees' attitudes and behaviors", *Journal of Management*, Sage Publications Sage CA: Los Angeles, CA, Vol. 39 No. 2, pp. 366-391.
- Kock, N. (2015), "Common method bias in PLS-SEM: A full collinearity assessment approach", *International Journal of E-Collaboration*, Vol. 11 No. 4, pp. 1-10.
- Kumar, K., Batra, R. y Boesso, G. (2020), "Difference in stakeholder engagement approach of small & medium enterprises and large companies and its performance implications", *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, Wiley Online Library, pp. 1-10.
- Latif, M.S., Ahmad, M., Qasim, M., Mushtaq, M., Ferdoos, A. y Naeem, H. (2013), "Impact of employee's job satisfaction on organizational performance", *European Journal of Business and Management*, Vol. 5 No. 5, pp. 166-171.
- Lee, M.H., Mak, A.K. y Pang, A. (2012), "Bridging the gap: An exploratory study of corporate social responsibility among SMEs in Singapore", *Journal of Public Relations Research*, Taylor & Francis, Vol. 24 n° 4, pp. 299-317.
- Liman, L., Tarigan, J. y Jie, F. (2019), "Corporate Social Responsibility, Financial Performance, and Risk in Indonesian Natural Resources Industry", Petra Christian University.
- Locke, E.A. (1976), "The nature and causes of job satisfaction", *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally College Publishing Company.
- Loosemore, M. y Lim, B.T.H. (2017), "Linking corporate social responsibility and organizational performance in the construction industry", *Construction Management and Economics*, Vol. 35 No. 3, pp. 90-105.
- López-Arceiz, F.J., Del Río, C. y Bellostas, A.J. (2020), "Sustainability performance indicators: Definición, interacción e influencia de las características contextuales", *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, Wiley Online Library, Vol. 27 No. 6, pp. 2615-2630.
- Lu, J., Ren, L., Lin, W., He, Y. y Streimikis, J. (2019), "Policies to promote Corporate social responsibility (CSR) and assessment of CSR impacts", *Business Administration and Management*, Technická univerzita v Liberci, Vol. XXII No. 1.
- MacGregor, S.P. y Fontrodona, J. (2008), "Exploring the fit between CSR and innovation", *IESE Business School Working Paper*, IESE Business School Working Paper.
- Madrid-Guijarro, A., García, D. y Van Auken, H. (2009), "Barriers to innovation among Spanish manufacturing SMEs", *Journal of Small Business Management*, Wiley Online Library, Vol. 47 No. 4, pp. 465-488.
- Mafini, C. y Pooe, D.R.I. (2013), "The relationship between employee satisfaction and organisational performance: Evidence from a South African government department", *SA Journal of Industrial Psychology*, AOSIS Publishing, Vol. 39 No. 1, p. 0.
- Mankiw, N.G., Romer, D. y Weil, D.N. (1992), "A contribution to the empirics of economic growth", *The Quarterly Journal of Economics*, MIT Press, Vol. 107 No. 2, pp. 407-437.

- Martín-de Castro, G., López-Sáez, P., Delgado-Verde, M., Donate, M.J. y Guadamillas, F. (2011), "Organizational factors to support knowledge management and innovation", *Journal of Knowledge Management*, Emerald Group Publishing Limited.
- Martín, S., Martínez, F.J., Ortiz, E. y Santos, J.M. (2020), *Una Perspectiva Económica de La Situación de La Industria En España: Actualización 2020*.
- Martínez-Conesa, I., Soto-Acosta, P. y Palacios-Manzano, M. (2017), "Corporate social responsibility and its effect on innovation and firm performance: An empirical research in SMEs", *Journal of Cleaner Production*, Elsevier, Vol. 142, pp. 2374-2383.
- Mendibil, K., Hernández, J., Espinach, X., Garriga, E. y Macgregor, S. (2007), "How can CSR practices lead to successful innovation in SMEs", *Publicación del Proyecto RESPONSE*, pp. 1-7.
- Mohr, A.T. y Puck, J.F. (2007), "Role conflict, general manager job satisfaction and stress and the performance of IJVs", *European Management Journal*, Elsevier, Vol. 25 No. 1, pp. 25-35.
- Njaya, J.B. (2014), "L'Impacto de la Responsabilité Sociale (RSC) Sur la Performance Financière des entreprises (PFE) au Cameroun", *Revue Congolaise de Gestion*, No. 1, pp. 89-112.
- Oh, W. y Park, S. (2015), "The Relationship Between Corporate Social Responsibility and Corporate Financial Performance in Korea", *Emerging Markets Finance and Trade*, Vol. 51 No. 1, pp. 85-94.
- Ololade, O.O. y Rametse, P.P. (2018), "Determining factors that enable managers to implement an environmental management system for sustainable construction: A case study in Johannesburg", *Business Strategy and the Environment*, Vol. 27 No. 8, pp. 1720-1732.
- Reinartz, W., Haenlein, M. y Henseler, J. (2009), "An empirical comparison of the efficacy of covariance-based and variance-based SEM", *International Journal of Research in Marketing*, Vol. 26 No. 4, pp. 332-344.
- Rigdon, E.E. (2016), "Choosing PLS path modeling as analytical method in European management research: A realist perspective", *European Management Journal*, Elsevier Ltd, Vol. 34 nº 6, pp. 598-605.
- Ringle, C.M., Wende, S. y Becker, J.-M. (2015), "SmartPLS 3", Boenningstedt: SmartPLS GmbH, disponible en: <http://www.smartpls.com>.
- Ruggiero, P. y Cupertino, S. (2018), "CSR Strategic Approach, Financial Resources and Corporate Social Performance: The Mediating Effect of Innovation", *Sustainability*, Vol. 10 No. 10, p. 3611.
- Santos-Jaén, J.M., Madrid-Guijarro, A. y García-Pérez-de-Lema, D. (2021), "The impact of corporate social responsibility on innovation in small and medium-sized enterprises : The mediating role of debt terms and human capital", pp. 1-16.
- Santos Jaén, J.M. (2011), *La Empresa Constructora En Su Configuración y Desarrollo Jurídico. Especial Atención a La Contratación Con Las Administraciones Públicas*.
- Saunila, M. (2014), "Innovation capability for SME success: perspectives of financial and operational performance", *Journal of Advances in Management Research*, Vol. 11 No. 2, pp. 163-175.
- Schroeder, K. y Kilian, B. (2007), "El efecto de las prácticas de RSC en los ingresos de los negocios", *Banco Interamericano de Desarrollo, Washington*.

- Seeck, H. y Diehl, M.-R. (2017), "A literature review on HRM and innovation-taking stock and future directions", *The International Journal of Human Resource Management*, 28(6), 913-944.
- Shabnam, S. y Sarker, A.R. (2012), "Impact of CSR and Internal Marketing on Employee Job Satisfaction and Organisational Commitment: A Case Study from Export-Oriented SMEs in Bangladesh", *World Journal of Social Sciences*, Vol. 2 No. 7.
- Shmueli, G., Ray, S., Velásquez Estrada, J.M. y Chatla, S.B. (2016), "The elephant in the room: Predictive performance of PLS models", *Journal of Business Research*, Elsevier B.V., Vol. 69 No. 10, pp. 4552-4564.
- Shmueli, G., Sarstedt, M., Hair, J.F., Cheah, J.H., Ting, H., Vaithilingam, S. y Ringle, C.M. (2019), "Predictive model assessment in PLS-SEM: guidelines for using PLSpredict", *European Journal of Marketing*, Vol. 53 No. 11, pp. 2322-2347.
- Sorribes, J., Celma, D. y Martínez-García, E. (2021), "Gestión sostenible de los recursos humanos en contextos de crisis: Interacción de las prácticas laborales socialmente responsables para el bienestar de los empleados", *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, Wiley Online Library, Vol. 28 nº 2, pp. 936-952.
- Stiles, S., Golightly, D. y Ryan, B. (2021), "Impact of COVID-19 on health and safety in the construction sector", *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, p. hfm.20882.
- Story, J.S.P. y Castanheira, F. (2019), "Corporate social responsibility and employee performance: Mediation role of job satisfaction and affective commitment", *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, Vol. 26 No. 6, pp. 1361-1370.
- Straub, D. y Gefen, D. (2004), "Validation Guidelines for IS Positivist Research", *Communications of the Association for Information Systems*, Vol. 13, pp. 380-427.
- Surroca, J., Tribó, J.A. y Waddock, S. (2010), "Corporate responsibility and financial performance: The role of intangible resources", *Strategic Management Journal*, Wiley Online Library, Vol. 31 nº 5, pp. 463-490.
- Tamm, K., Eamets, R. y Mõtsmees, P. (2010), "Relationship between corporate social responsibility and job satisfaction: the case of Baltic countries", *The University of Tartu Faculty of Economics and Business Administration Working Paper*, No. 76-2010.
- Taouab, O. e Issor, Z. (2019), "Firm Performance: Definition and Measurement Models", *European Scientific Journal ESJ*, Vol. 15 No. 1, disponible en: <https://doi.org/10.19044/esj.2019.v15n1p93>.
- Tenenhaus, M., Vinzi, V.E., Chatelin, Y.M. y Lauro, C. (2005), "PLS path modeling", *Computational Statistics and Data Analysis*, Vol. 48 No. 1, pp. 159-205.
- Therrien, P., Doloreux, D. y Chamberlin, T. (2011), "Innovation novelty and (commercial) performance in the service sector: A Canadian firm-level analysis", *Technovation*, Vol. 31 No. 12, pp. 655-665.
- Tziner, A., Oren, L., Bar, Y. y Kadosh, G. (2011), "Corporate Social Responsibility, Organizational Justice and Job Satisfaction: ¿Cómo se interrelacionan, si es que lo hacen?", *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, Vol. 27 No. 1, pp. 67-72.

- Valdez-Juárez, L.E., García-Pérez-de-Lema, D. y Maldonado-Guzmán, G. (2018), "Las TIC y la GC, impulsores de la innovación y la rentabilidad en las pymes", *Journal of Information & Knowledge Management*, World Scientific, Vol. 17 n° 01, p. 1850007.
- Valdez-Juárez, L.E., García-Pérez de Lema, D. y Maldonado-Guzmán, G. (2016), "Gestión del conocimiento, innovación y rendimiento en las pymes", *Revista Interdisciplinaria de Información, Conocimiento y Gestión*, Vol. 11 n° 4, pp. 141-176.
- Vishwanathan, P., van Oosterhout, H., Heugens, P.P.M.A.R., Duran, P. y van Essen, M. (2020), "Strategic CSR: A Concept Building Meta-Analysis", *Journal of Management Studies*, Vol. 57 No. 2, pp. 314-350.
- Voorhees, C.M., Brady, M.K., Calantone, R. y Ramírez, E. (2016), "Discriminant validity testing in marketing: an analysis, causes for concern, and proposed remedies", *Journal of the Academy of Marketing Science*, Vol. 44 No. 1, pp. 119-134.
- Wagner, M. (2009), "Innovation and competitive advantages from the integration of strategic aspects with social and environmental management in European firms", *Business Strategy and the Environment*, Vol. 18 No. 5, pp. 291-306.
- Waldron, T.L., Navis, C., Karam, E.P. y Markman, G.D. (2019), "Toward a Theory of Activist-Driven Responsible Innovation: How Activists Pressure Firms to Adopt More Responsible Practices", *Journal of Management Studies*, n° de septiembre, disponible en:<https://doi.org/10.1111/joms.12548>.
- Wu, C.H., Chen, L.H. y Tsai, Y.M. (2009), "Investigating importance weighting of satisfaction scores from a formative model with partial least squares analysis", *Social Indicators Research*, Vol. 90 No. 3, pp. 351-363.
- Wu, J., Zhang, X., Zhuo, S., Meyer, M., Li, B. y Yan, H. (2020), "The imitation-innovation link, external knowledge search and China's innovation system", *Journal of Intellectual Capital*, Emerald Publishing Limited.
- Xia, B., Olanipekun, A., Chen, Q., Xie, L. y Liu, Y. (2018), "Conceptualización del estado del arte de la responsabilidad social corporativa (RSC) en la industria de la construcción y su nexa con el desarrollo sostenible", *Journal of Cleaner Production*, Vol. 195, pp. 340-353.
- Yáñez-Araque, B., Sánchez-Infante Hernández, J.P., Gutiérrez-Broncano, S. y Jiménez-Estévez, P. (2020), "La responsabilidad social corporativa en las micro, pequeñas y medianas empresas: Multigroup analysis of family vs. nonfamily firms", *Journal of Business Research*, n° de octubre, disponible en:<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.10.023>.
- Zhang, Q., Oo, B.L. y Lim, B.T.H. (2019), "Drivers, motivations, and barriers to the implementation of corporate social responsibility practices by construction enterprises : A review", *Journal of Cleaner Production*, Elsevier Ltd, Vol. 210, pp. 563-584.
- Zhao, Z.-Y., Zhao, X.-J., Davidson, K. y Zuo, J. (2012), "A corporate social responsibility indicator system for construction enterprises", *Journal of Cleaner Production*, Vol. 29-30, pp. 277-289.
- Zheng, Y., Wang, Y. y Jiang, C. (2019), "Corporate Social Responsibility and Likelihood of Financial Distress", *QRBD*, p. 219.
- Zhou, Z., Luo, B.N. y Tang, T.L. (2018), "Corporate social responsibility excites 'exponential' positive employee engagement: El efecto Mateo en la RSC y la política sostenible", *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, Wiley Online Library, Vol. 25 N° 4, pp. 339-354.

Zhu, Q., Yin, H., Liu, J. y Lai, K. (2014), "How is employee perception of organizational efforts in corporate social responsibility related to their satisfaction and loyalty towards developing harmonious society in Chinese enterprises?", *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, Wiley Online Library, Vol. 21 No. 1, pp. 28-40.