

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN



Responsabilidad social empresarial y bienestar de los colaboradores de
Agrícola San José S.A. Piura

Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en
Administración

Autor:

Gahona Luzón, Andrés Alexis

Asesor

Dr. Pereda Chávez, Eberth

Código ORCID 0000-0001-9282-1508

Piura – Perú

2019

1. Palabras clave

Tema : Responsabilidad Social Empresarial y Bienestar

Especialidad : Administración

Línea de investigación

Universidad	Universidad San Pedro
Facultad	Ciencias Económicas y Administrativas
Área OCDE	5. Ciencias Sociales
Subárea	5.2 Economía y Negocios
Disciplina	Negocios y Management
Sub Línea	Gestión de Personas

Keywords

Topic : Corporate Social Responsibility and Wellbeing.

Specialty : Administration

Investigation line

University	Universidad San Pedro
Faculty	Economic and Administrative Sciences
Area OCDE	5. Social Sciences
Subárea	5.2 Economy and Business
Discipline	Business and Management
Sub line	People Management

2. Título

Responsabilidad social empresarial y bienestar de los colaboradores de Agrícola San
José S.A., Piura 2018

3. Resumen

La presente investigación tuvo como propósito describir la Responsabilidad Social Empresarial en el Bienestar de los Colaboradores de Agrícola San José del Distrito de Cura Morí – Piura; además de realizar un diagnóstico sobre el comportamiento para detectar y evaluar las oportunidades de mejora más relevantes para la empresa.

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo y correspondió a un estudio de tipo descriptivo– correlacional, debido a que se han descrito operacionalmente las variables del estudio; así también, el diseño utilizado es no experimental, debido a la no manipulación de las variables, y de corte transversal o transeccional, debido a que los datos analizados han sido recogidos en un único momento. La población y muestra de la investigación estuvo conformada por 59 colaboradores de la entidad examinada.

Entre los principales resultados del estudio tenemos que, la Responsabilidad Social frente al Bienestar tiene una relación estadísticamente significativa; prueba que se corrobora con el valor de $r(x,y) = 0.405$ considerándose una correlación positiva moderada (media) y $p = 0.001$ inferior al 5%. Por tanto, se puede concluir que la Responsabilidad Social interna influye significativamente en el Desarrollo del Bienestar.

Palabras claves: Responsabilidad Social Empresarial y Bienestar

4. Abstract

The purpose of this research was to describe the Corporate Social Responsibility in the Wellbeing of the Collaborators of Agrícola San José of the District of Cura Morí - Piura; in addition to making a diagnosis about the behavior to detect and evaluate the most relevant improvement opportunities for the company.

The research had a quantitative approach and corresponded to a descriptive-correlational study, because the variables of the study have been described operationally; likewise, the design used is non-experimental, due to the non-manipulation of the variables, and cross-sectional or transectional, because the analyzed data have been collected in a single moment. The population and sample of the investigation consisted of 59 collaborators of the entity examined.

Among the main results of the study we have that, the Social Responsibility against Welfare has a statistically significant relationship; proof that corroborates with the value of $r(x, y) = 0.405$ considering a moderate positive correlation (average) and $p = 0.001$ less than 5%. Therefore, we can conclude that internal Social Responsibility significantly influences the Development of Well-being.=

Keywords: Corporate Social Responsibility and Wellbeing

INDICE

Palabras claves	i
Título	ii
Resumen	iii
Abstract	iv
Índice general	v
Introducción	01
Antecedentes y fundamentación científica	01
Justificación	17
Problema	18
Conceptuación y Operacionalización de las variables	18
Hipótesis	22
Objetivos	22
Metodología	24
Resultados	27
Análisis y discusión	35
Conclusiones	38
Recomendaciones	39
Referencias	43
Anexos	49

5. Introducción

5.1. Antecedentes y fundamentación científica

Antecedentes

Han (2014), en su estudio señaló que es conveniente aplicar la responsabilidad social en las empresas en el campo de la gestión del personal, debido que la administración del talento humano debe asumir el compromiso que la organización pueda adquirir en el desarrollo de la responsabilidad entendida como la aportación al progreso humano sostenible, a través de la confianza y el compromiso de la entidad hacia sus empleados y la comunidad, además se llegó a la conclusión que la responsabilidad social resulta ser un método altamente eficiente tanto para atraer, retener, así como para motivar a los empleados más valiosos y cualificados por medio de las políticas más competitivas que tengan el área de recursos humanos. Además, contribuye en la promoción del valor de la gestión de los recursos humanos, del mismo modo que colabora a aumentar la productividad del personal a un bajo coste de la gestión de la misma, que en realidad resulta ser más una inversión para la empresa.

Didier (2014) en su investigación concluye que uno de los principales motivadores al momento de buscar empleo es que la empresa a la que se adhieran sea socialmente responsable debido a que en ellas se sienten cuidados y apoyados en su desarrollo personal con un buen programa de gestión de beneficios laborales adicionales, además El 80% de los colaboradores indicaron que lo que les causa desmotivación es el hecho de evidenciar la ausencia de coherencia entre lo que se dice y lo que en realidad se hace en temas de integralidad, es decir es altamente negativo que las empresas no tengan ética y voluntad para mejorar su responsabilidad social empresarial.

Cortes & Urrea (2016) en su tesis llegaron a concluir que los colaboradores son el recurso en que las empresas otorgan mayor cantidad de esfuerzo en RSE y se ha ido avanzado en temas relacionados a la libertad de asociación sindical, así como de derechos humanos; lo que ha permitido identificar que estos dos aspectos influyen enérgicamente en la valoración económica de las entidades por inversionistas futuros; asimismo se encontró en las empresas en estudio que hay un continuo progreso en los distintos frentes de RSE, a pesar de ello no se observó una relación fuerte entre la aceptación de políticas de responsabilidad y la valoración de empresas en Colombia, sin embargo, existe una relación fuerte y significativa en adoptar políticas que se relacionan con los trabajadores, la sociedad, competencia y la comunidad.

Cabrera (2017), en su investigación concluyó que, en las entidades en estudio, predomina sus decisiones basadas en valores éticos, así como en principios los mismos que son: el respeto, la solidaridad, el trabajo en equipo, la honradez; los cuales son evaluados y aplicados en todo momento, puesto que son bases precisas en la entidad y en las actividades que se relacionan en el aspecto laboral lo que crea un ambiente de armonía en los trabajadores lo que promueve relaciones buenas; además, que al aplicar la responsabilidad social, hace que se concientice ante el bienestar y el desarrollo sostenible, a los colaboradores, permitiendo brindar mayor valor a la comunidad donde se desenvuelven. Como se sabe la RSE ha conseguido mayor apogeo en relación a la innovación y la aplicación que los valores más aplicables que conducen a buscar un mayor impacto social y bienestar interno de su personal en los puntos de lealtad, respeto, responsabilidad, puntualidad y solidaridad.

Murga (2013) en su tesis llega a concluir la empresa Camposol SA, mantiene buenas relaciones con la población, lo que se refleja en las encuestas en un 52% de aceptación, esto se debe a que últimamente la empresa ha comenzado a difundir

a través de los radios lo que viene desarrollando en beneficio de la comunidad. Además, Mejorar las relaciones de la empresa con la población local, se realiza con el propósito de que no haya conflictos entre la población y la empresa, ni insatisfacción en los pobladores; asimismo, la realización de actividades deportivas, de cultura y las campañas de salud, por parte de la empresa, contribuye a que haya una mayor participación de los pobladores de la zona, organizándose de la mejor manera, lo que ayuda a una mejor relación entre la empresa y la comunidad.

Santillán (2013) en su estudio concluye que los programas de responsabilidad social que la empresa ha realizado en los 2012-2013, influyen de manera significativa en aspectos como la incorporación familiar, iniciativa y estabilidad laboral; alcanzando una participación predominante en las actividades sociales, y responsables que cooperan con el desarrollo humano y social de los que conforman los grupos de interés, así como de su personal que conforman su entorno social. Además, en gran porcentaje la población manifestó que la empresa en estudio apoya en el desarrollo profesional de su personal; asimismo, la mayoría de la población señaló que son informados de manera progresiva acerca de las actividades de responsabilidad social que efectúa la empresa lo cual influye de forma positiva en el progreso del bienestar social, entendiéndose esto como hacer las cosas correctas para mejorar e incrementar el bienestar de los trabajadores.

Raya (2015) en su trabajo de tesis concluye que el rol social de la organización está en aplicar políticas de responsabilidad social, puesto que las empresas deben ser parte de la transformación y actuar como motor social en la comunidad donde se desenvuelven. Además, se observa que el 40% de la población encuestada considero al sistema de responsabilidad social en un nivel medio lo cual significa en una mala imagen institucional, la empresa lo que busca al corto plazo es buscar una mejora continua en los aspectos en su responsabilidad hacia la comunidad, así

como en el bienestar de sus colaboradores para así mejorar su desempeño y aunar sus esfuerzos en alcanzar sus objetivos corporativos.

Hernández & Manrique (2017), presentó como conclusión que la variable responsabilidad social si influye en la competitividad de las empresas agroexportadoras en estudio, y presentan una influencia y vinculación directa entre las dos variables. Los resultados de este estudio no sólo benefician a los directivos, colaboradores y comunidad, sino que resultan útiles para los nuevos y pequeños empresarios, porque los motiva a comprender que las buenas acciones de responsabilidad social y medio ambiente favorecen a las organizaciones y se deben poner en práctica para alcanzar el éxito empresarial competitivo.

Díaz, García, Tay & Troncos (2017), concluyeron que las empresas no deben reemplazar los vacíos que los gobiernos no observan, y estos no deben delegar parte de su responsabilidad o sus tareas al empresariado. Los gobiernos deben cuidar por su ciudadanía y por eso existen los tratados, convenios y leyes que difunden. Además, se logró mostrar la relación existente entre responsabilidad social empresarial, la competitividad de la misma y la vinculación directa entre sus procesos productivos y el éxito económico de la organización pues, ser socialmente responsable implica un beneficio mutuo entre la organización y la comunidad circundante

Leyton (2012) en su tesis llega a concluir que uno de los principios de la RSE, viene a ser la comunicación, puesto que es a través de ella que se difunde el buen actuar de la organización, lo que conlleva a la buena imagen, buena reputación, logrando con ello la legitimación, es decir la licencia para desenvolverse en la sociedad; en tal sentido cuando una entidad u organización actúa de manera responsable y lo difunde, se entiende como que es concordante con su imagen. Además, la empresa busca el modo de guiar su recto actuar, es decir que su

conciencia ética los obliga a comprometerse con las comunidades es decir vivir en un contexto de reciprocidad y dándoles beneficios voluntariamente, mejorando con ello su imagen y reputación lo que al final resulta beneficioso para ellos.

Agurto (2015), en su investigación presentó como conclusión que la responsabilidad social en las empresas de productos hidrobiológicos presenta un impacto negativo en la comunidad, lo que se pudo apreciar en lo resultante de las encuestas superando valores máximos admisibles (VAM) en el DS N° 021c2009-Vivienda y su Reglamento (VMA). Además, el municipio de Sullana debe hacer cumplir lo establecido en la norma acerca de los VAM, para lograr mejorar la problemática que enfrenta la población, caso contrario puede ser sancionada por permitir que se deteriore la salud de los pobladores de la provincia de Sullana.

Bazalar (2017), en su estudio llega a concluir que la responsabilidad social externa es tomada a cargo de manera responsable por el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero, tomando en cuenta a su principal grupo de interés que vienen a ser los pescadores artesanales de Paita; no obstante, la articulación con otros entes hace que pueda mejorar, además de brindar más apoyo a otros grupos de interés mucho más vulnerables de la comunidad. Además, involucrarse más con las personas de la localidad, realizar actividades de interrelación, muy por encima de la capacitación, contribuye a lograr el bienestar de la población en estudio que son los pescadores artesanales de la zona. Asimismo, la empresa evidencia un alto interés por el recurso humano y por lo tanto en su bienestar existiendo distintos tipos de programas sociales como en educación, salud, vivienda y economía, aunque el punto más débil es la capacitación de los colaboradores y su concientización sobre el cuidado de su trabajo y el medioambiente, así como en su aporte al bienestar social de toda su comunidad.

Fundamentación científica

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Cancino & Morales (2008), la visión actual de la RSE es no visualizar las acciones desinteresadas hacia otros como el fin último de las empresas. De un modo opuesto, el interés principal es la búsqueda del desarrollo de las acciones durante la realización de los procesos de producción en que una organización se responsabiliza de los colaboradores, proveedores y cualquier otra persona o entidad interesado en participar o resulte afectado por el proceso de cambio o transformación de producto que genere una empresa.

González, López & Sylvester (2003), señalan que la RSE no radica en el desenvolvimiento sin fundamentos racionales de lo que las organizaciones tienen por obligación, reemplazando de esta manera el rol que posee el estado en una sociedad, ni el papel de las ONGs. Al contrario, en estados serios, el gobierno cumple todas sus responsabilidades, siendo totalmente obligatorio que la totalidad de la comunidad debe cooperar a reconstruirlo, sin tener que ser reemplazado por las empresas.

Teorías de responsabilidad social (RS)

Carroll (1991), manifiesta que es necesario tener en cuenta una visión nueva y unificadora de las definiciones, señalando el modo de receptividad social, llamado modelo de desempeño social. Aquel modelo se basa en la existencia de distintas visiones en relación a la RSE pero que todas son igual de interesantes. Por lo mencionado, el autor plantea tres formas por las que se puede hacer un análisis del desempeño social, los mismos que se deben articular y relacionar entre ellos; siendo estos aspectos los siguientes: un significado básico de Responsabilidad Social; una enumeración de los diferentes matices por los cuáles una

Responsabilidad Social pervive; y una manera específica de la filosofía de respuesta.

Para el autor considera que para el entendimiento de la definición de la RSE debe tomarse en cuenta las categorías de tipo económica, legal, ética y discrecional; en la dirección de una intención deliberada del desempeño en la que se debe desenvolver la empresa.

El autor considera que para la coexistencia de una definición de RSE, que auné todos los ámbitos y diferentes carices que puedan considerarse, debe incluirse las categorías económica, legal, ética y discrecional, en el sentido de “intención deliberada” del desempeño con que se debería desarrollar el negocio.

- **Responsabilidades Económicas:** es el primer criterio considerado en la RSE, debido que las empresas son creadas con un fin económico y buscan generar utilidades; además, estas empresas tienen la responsabilidad de ofrecer bienes y servicios que la población necesita, de manera que consiga maximizar las ganancias para los empresarios y accionistas.
- **Responsabilidades legales:** este criterio esta basado en que las empresas actuales deben progresar bajo normas, reglas que regulan el funcionamiento de las mismas, y que deben ser cumplidas por la totalidad de los diferentes negocios. Además, los requisitos de carácter legal, muestran los comportamientos que son considerados mayormente relevantes y a la vez válidos para la comunidad, debiendo ser cumplidos a cabalidad para que así puedan lograr sus objetivos de carácter económico.
- **Responsabilidades Éticas:** de acuerdo a este criterio se presenta como una propuesta donde el comportamiento ético necesariamente no debe estar reflejada en una Ley, además es posible que no precisamente este a favor de los beneficios monetarios de las empresas. En este tipo de responsabilidades se toman en cuenta factores los cuales son; la equidad, justicia, imparcialidad,

el respeto de los derechos de los individuos. De acuerdo, a este enfoque se muestran un grupo de normas sociales, las mismas que son implícitas que igualmente se deben cumplir por parte de las organizaciones.

- **Responsabilidades Discrecionales:** el autor manifiesta que se trata de una responsabilidad netamente voluntaria y que es motivada por el gran anhelo de la entidad en realizar aportes sociales que no se encuentran incorporadas en las disposiciones económicas, tampoco está en las leyes ni en la ética. En este tipo de responsabilidad se ubican los aportes generosos que no tiene como objetivo de conseguir retribuciones para la empresa y que vienen a ser un asombro para la comuna.

Las categorías presentadas pueden cambiarse de acuerdo a la importancia y magnitud que se tiene en cada empresa. Además, estas categorías no necesariamente son algo establecido, sino que a medida que una acción de RSE se pueda incluir dentro de más de una categoría.

La dimensión integral de la Responsabilidad Social Empresarial

Cajiga (s.f) presenta los niveles de responsabilidad por los cuales se pueden entender y aunar, como parte de la acción integral de RSE de las organizaciones, las mismas que se detallan a continuación:

Dimensión económica interna. - corresponde a la responsabilidad que tiene las organizaciones enfocándose en generar y distribuir valor agregado para su personal y accionistas, tomando en cuenta no sólo las condiciones que existen en el mercado, sino que también se considera la equidad y la justicia. La expectativa es de la organización que obtenga beneficios y pueda permanecer activa y potente (sustentabilidad).

Dimensión económica externa. - significa comprometerse en generar y distribuir bienes y servicios rentables y sustentables para la sociedad, asimismo de su aporte a la causa pública vía la colaboración tributaria. De la misma manera, la organización debe colaborar de forma activa en la elaboración y propuesta de los planes y programas económicos en beneficio de su ciudad y país,

Dimensión social interna. - significa participar en lo que concierne a la responsabilidad compartida y suplementaria en atención a los inversionistas, equipo directivo, trabajadores y provisos; para cuidarlos e impulsar una buena calidad de vida laboral y el integral progreso y total de ellos.

Dimensión sociocultural y política externa. - supone la toma de decisiones y llevar a cabo acciones, así como las contribuciones propias y de las organizaciones que son seleccionadas para contribuir con tiempo para que se fortalezca el espíritu de emprendimiento, así como el progreso de la comunidad, alcanzando un mercado positivo ayudando al progreso de los negocios.

Dimensión ecológica interna, refiere a la total responsabilidad acerca de lo que se genera al ambiente a través de sus procesos, productos y subproductos; y por tanto el actuar en prevenir y de ser el caso enmendar los efectos negativos o daños que generan o puedan generar.

Dimensión ecológica externa, se refiere a las actividades que se realizan para contribuir con la mejora y conservación de la ecología para el bien presente y futuro de la humanidad. El estudio de cada una de las dimensiones conduce a la explicación de determinadas estrategias de manera que cada ente funcione de acuerdo su entorno propio, de manera que se asuma el costo de la ejecución de proyectos completos individualmente o de forma agrupada con sectores que comparten los mismos intereses.

Principios acordes a la Responsabilidad Social Empresarial

Cajiga (s.f), manifiesta que existen aspectos de la RSE que son los principios a nivel global, empresarial; siendo el conocimiento acompañado de la investigación constante los que hacen que estos principios sean ratificados y se ejecutan de manera exitosa.

Una empresa u organización es responsable socialmente cuando considera a la ciudadanía como un aspecto importante dentro de sus propósitos, estableciendo su visión y su compromiso a la sociedad en acciones y principios que favorezcan a su ejercicio además de impactar de manera positiva a las comunidades adónde desarrolla sus actividades.

Establecer compromisos que contribuyan a reducir impactos negativos de las actividades que realizan en su desarrollo, basado en un continuo y abierto diálogo interactivo con todos los grupos de interés.

Asimismo, la responsabilidad social y las actividades que realiza las organizaciones deben estar pensadas en ir más allá de los deberes legales, pero de la mano con la ley. Por lo tanto, la RS requiere el acatamiento de los valores globales registrados y del marco legal que rige.

La RS, no se puede equivocar con acciones de altruismo, éticas o ambientales solamente, tampoco se puede considerar una actividad agregada al propósito de la empresa. Su ejecución, involucra acciones de control, así como de reporte de los resultados y su interrelación con el desarrollo de la organización, por tanto, se exige que la empresa rinda sus cuentas de manera responsable y transparente.

Se puede afirmar, que la RSE se refiere además a la actitud y al conocer a una empresa que se guía a conservar el equilibrio entre el avance y el crecimiento de

la comunidad, un sustentable entorno, y perspectiva comercial y económico de ella misma.

El deseo de una organización por la RS se basa en la identificación de una reciproca dependencia de la totalidad de involucrados de aspecto social, económico y ambiental que se ven afectados de manera positiva o negativa por las actividades de las organizaciones; por tanto, en el reconocer de que todos los involucrados poseen legítimos intereses sobre estas acciones.

BIENESTAR SOCIAL

Schmidtz & Goodin (2003), el primer autor indica que las políticas de bienestar social deben servir de guía y como una preparación a las personas para que puedan adoptar una vida adulta social totalmente responsable, y no quitar esa responsabilidad a las personas o hacerla innecesaria. En contraparte Goodin se opone rotundamente a individualizar las políticas de bienestar, exponiendo y explicando las virtudes que presenta la responsabilidad social cuando se hace de forma colectiva.

Blanco & Díaz (2005) mencionan que el bienestar psicológico centra su interés en el crecimiento personal, en la forma y modo de enfrentar a los retos vitales, en el trabajo y dedicación por lograr nuestros propósitos. Son seis las dimensiones psicológicas propuestas por Ryff y Keyes (1995); las mismas que son: autonomía, objetivos vitales, auto aceptación, relaciones de interacción positivas con otros, dominio ambiental y crecimiento personal.

Teorías del bienestar social

Keyes, (1998) El bienestar social es simplemente «el valor que nosotros le damos a las circunstancias, así como al funcionamiento dentro de la sociedad integrada», y está conformado de las siguientes dimensiones:

- **Integración social.** Es definida como la forma en la que se evalúa la calidad de relaciones que se tiene con la sociedad y por ende con la comunidad. Además, se considera un aspecto importante que no puede dejarse de lado como es la huella del Durkheim de El Suicidio: Los individuos sanos se conciben que integran y forman parte de la comunidad; desarrollan el sentir de integración, que orienta lazos sociales familiares, amicales, vecinales, etc.

- **Aceptación social.** En función al aspecto bienestar y salud, la unificación se convierte en el comienzo. Es necesario estar y sentirse parte de un grupo, o de una comunidad, aunque se requiere que ese grupo cuente con estas cualidades: familiaridad, aceptación y acciones positivas hacia los demás, así como la aceptación de aspectos tanto positivos como negativos de nuestra propia vida.

- **Contribución social.** Considerada como la confianza que se deposita en los demás, la misma que va de la mano con el sentimiento de utilidad, de que se pueda sentir alguien útil e importante dentro de la sociedad y que pueda brindar algo bueno al mundo que nos rodea, además de que lo que aporta es importante y es valorado por los demás.

- **Actualización social.** Este aspecto está enfocado en que las instituciones y organizaciones que conforman la sociedad son entidades dinámicas, las mismas que se mueven en una determinada dirección con el propósito de lograr los objetivos y metas de quienes puedan beneficiarse. Además, se considera que la sociedad dirige y manipula su destino, tiene conocimiento hacia donde se dirige y diseña de manera intencionada el horizonte hacia donde requiere llegar en un futuro.

- **Coherencia social.** Si la globalización tiene relación con la confianza brindada en la sociedad, la coherencia se reduce a la capacidad que tenemos para entender su dinámica. Es «la definición del atributo, organización y funcionamiento de la globalización, e incluye la angustia por enterarse de lo que sucede a nivel global» Keyes (1998). Las personas sanas no sólo se preocupan por descubrir el tipo de mundo en el que viven, sino que tienen la sensación de que son capaces de comprender lo que sucede a su alrededor. Le damos un sentido a lo que acontece, y nos empeñamos en hallar una lógica en los sucesos y hechos que nos rodean.

Diferentes Conceptualizaciones Teórico – Filosóficas

Nusbaum y Sen (1996) presentan de manera breve y superficial los cuatro aspectos que incluyen las dos posiciones de pensamiento: *welfare* (considera las teorías que postulan como elemento primordial la satisfacción de necesidades o placer) y *wellbeing* (considera al bienestar “ampliamente definido” con aspectos como capacidades, habilidades, oportunidades, ventajas y otros elementos que no son posibles cuantificar)

A continuación, se desarrollan brevemente y de manera superficial los cuatro principales abordajes teóricos que se incluyen en estas dos corrientes: la economía del bienestar, el liberalismo igualitario como postura dentro de la filosofía política, el enfoque de las necesidades humanas y el enfoque de las capacidades. El examen no pretende ni busca ser exhaustivo ni tampoco muy profundo, sino procura identificar las diferencias que existen entre cada una de ellos y al interior de los mismos.

- **La Economía del Bienestar.** Esta rama de la filosofía o el pensamiento económico posee como sustento informacional el utilitarismo benthamiano y parte de los supuestos de la economía neoclásica. Tiene sus orígenes

primordiales principalmente en la “Vieja Escuela” de Pareto y Pigou (1932), dos posturas contrapuestas pero que dieron inicio a un debate que ha generado un extensísimo –pero heterogéneo, poco preciso e irrealista- abordaje teórico. El principal problema que se mantiene a lo largo de más de 100 años de escritos es la posibilidad de realizar o no las denominadas comparaciones interpersonales de bienestar, que, de ser posibles, se traducirían en una redistribución de los ingresos entre los individuos y el consiguiente aumento del bienestar, cuestión que apoyaba el propio Pigou.

Poco después Arrow (1951) enuncia su Teorema de la Imposibilidad, el cual constituyó un avance ya que terminó por cuestionar la viabilidad de la Nueva Economía del Bienestar.

Esta ruptura o cambio de paradigma fue el primer paso a lo que evoluciona como Teoría de la Elección Social (Encinar et al, 2003). Luego Harsanyi (1955) nos presenta nuevamente la posibilidad de llegar a realizar las comparaciones tanto interpersonales como entre entidades y logra proponer la necesidad de que exista un juez totalmente neutro en los juicios de valor que llegue a formular sobre todo en lo referente a encontrar un mejor orden social como la solución final al planteamiento de Arrow.

- **El liberalismo igualitario.** Dentro de lo que conocemos como filosofía política se pueden citar y tomar en cuenta los enfoques del liberalismo igualitario de John Rawls y Ronald Dworkin. El primero de ellos, publica en 1971 *A Theory of Justice*, una obra que intentaba una alternativa a la filosofía moral dominante en pos de la conciliación entre los valores de la libertad y la igualdad para la vida democrática.

En oposición a la visión utilitarista, propone la igualdad de bienes primarios – primary goods-. A estos los define como “los bienes o artículos materiales que se suponen deben resultar deseables para todo ser humano con un mínimo nivel de raciocinio, aun y muy a pesar que cada ser humano tiene anhelos particulares y únicos. Es decir, solo aquellos bienes que resultan útiles, sea cual sea el plan o modo de vida que tengan las personas con un cierto mínimo grado de bienestar.

Aunque en posteriores y más profundas revisiones de la obra se precisa con mayor exactitud en cuanto al tema de la definición y el contenido.

- **Enfoque de las necesidades humanas.** Aquí nosotros podemos clasificar dos corrientes: la primera de ellas que tiene un enfoque netamente objetivo y universal como Streeten (1981), y Doyal y Gough (1991), el mismo del cual se proporciona definiciones taxativas de lo que podemos entender como las necesidades básicas; el siguiente, está basado en el enfoque escandinavo que existe sobre el bienestar de Max (1986), quien reivindica y retoma el aspecto subjetivo por medio de incluir en parte o todo el proceso económico lo que se denomina como satisfactores.

Streeten en su obra “*First Things First: Meeting Basic Human Needs in the Developing World*” considera que lo más importante de la conceptualización de las necesidades básica es recordar que la meta principal de los esfuerzos a favor del desarrollo es proporcionar a todos los seres humanos sin excepción la oportunidad de vivir una vida plena, por medio de un completo y total desarrollo físico, mental y social. De esta manera, interpreta a las mismas “*en términos de cantidades específicas mínimas de elementos como el alimento, alojamiento, agua y servicios sanitarios necesarios para evitar una mala salud y desnutrición, entre otros*”.

Podemos distinguir entre lo que necesitamos y lo que deseamos a través del concepto que entendemos como “*perjuicios graves*”, lo que nos quiere a dar entender el autor es que se debe tomar en cuenta el argumento de que las necesidades están ligadas de un modo universal y en la forma que se manejan los instrumentos para alcanzar las mismas evitando ocasionar cualquier tipo de daño tanto a uno mismo como a los demás, es decir evitar el daño, por el contrario los deseos no presentan este argumento puesto que se busca alcanzarlos a cualquier costo. En este sentido, las necesidades son objetivas, mientras que los deseos son subjetivos, por lo tanto, hay ocasiones en que se puede necesitar algo que uno no desea e incluso algo que no sabe que existe.

- **Enfoque de las capacidades.** Según el autor aquí se propone evaluar y valorar el nivel del bienestar y la obtención de libertad de una persona. Para Sen lo realmente relevante en las personas de manera individual no es su nivel o capacidad de generar o poseer ingresos, bienes o recursos que llegue a poseer o pueda acceder, aunque tampoco lo es satisfacer las necesidades básicas, sino aquello que se consiga realizar con lo poco o mucho que se tenga; es decir, todo aquello que se logre hacer o alcanzar a llegar a ser realmente. En pocas palabras, dicho enfoque del bienestar se sustentas en términos de la capacidad que posee una persona para realizar actos valiosos.

Si bien el autor propone algunos funcionamientos elementales –estar nutridos adecuadamente, tener buena salud, buena vivienda, etc.- y otros que pueden resultar complejos –como lo son llegar a ser feliz, el poder alcanzar la autodignidad, integrarse socialmente-, en ninguno de sus libros logra enumerar un listado completo de todos ellos. Esta negativa o imposibilidad del autor de enunciar tanto las capacidades y/o funcionamiento llego a ser duramente criticada por los demás autores, pero sobre todo por la filósofa Martha

Nussbaum (1999), quien dedicó gran parte de su vida a la elaboración de una lista completa de las capacidades humanas” pero desde una visión humanística. A su vez, como afirma Boltvinik (2007), este déficit o carencia, así como otros problemas que presenta el enfoque –carácter inobservable de las capacidades, alcance de lo que la gente tiene razones para valorar, categorización de las capacidades perniciosas, etc.- ha sido criticado por algunos autores. Pero pese a algunas falencias, lo propuesto por ser tiene el mérito el haber incluido y asimilado la diversidad humana extensa en el método de evaluación para el logro de bienestar, aspecto que en la era moderna se volverá clave y que lastimosamente no fue tomado en cuenta por ninguno de los autores anteriores.

5.2. Justificación de la Investigación

El presente estudio presentó como objetivo determinar la relación entre las variables Responsabilidad Social Empresarial y el Bienestar de los Colaboradores de la empresa Agrícola San José S.A. periodo 2018. con el propósito de maximizar el conocimiento sobre las características de la toma de decisiones y su repercusión en las acciones que las organizaciones realizan en cuanto a Responsabilidad Social Empresarial con los grupos de mayor interés que existen en la comunidad o sociedad, pretendiendo dejar en claro los motivos y situaciones en las que se explican la forma en como estas contrataciones deben proporcionar las ventajas para un trabajo formal como lo son: beneficios sociales, seguros de vida, sistema de protección de la salud para los colaboradores y sus familias. También con el fin de mejorar su accesibilidad a mejorar las condiciones en cuanto a la educación, bienes y servicios, que antes resultaban poco alcanzables por los habitantes de la comunidad.

Se justifica en el aspecto social debido al interés que se tiene en cuanto a las acciones que realizan las empresas en cuanto a programas de intervención en el campo social, y pese a ello muchas veces no resultan efectivos tomando en cuenta

el impacto social provocado. Examinar la serie de procesos que se utilizan, las situaciones de las organizaciones, los principios estructurales, procesales y la razón que rige en la propuesta de esas acciones que contribuye a evidenciar su eficiencia y eficacia, proporcionando el progreso de un modelo posible que esta orientado sobre los tratados necesarios para que se pueda llevar a cabo acciones exitosas.

Nuestra responsabilidad social como empresa, es beneficiar y ayudar de manera continua con el avance y bienestar de todos los colaboradores así como de los integrantes de las comunidades vecinas a nuestra zona de influencia. Mediante programas de desarrollo social: Salud (atención odontológica), Educación (implementación de talleres, convenios), Deportes (Promover el deporte), Mejoramiento de infraestructuras (escuelas, aulas, carreteras), Apoyo Social (actividades de ayuda social).

5.3. Problema

¿Qué relación existe entre la Responsabilidad Social Empresarial y el Bienestar de los Colaboradores de Agrícola San José – Piura en el periodo 2018?

5.4. Conceptuación y Operacionalización de las Variables

Marco conceptual

Responsabilidad social empresarial

Cancino & Morales (2008), La preocupación principal es por el desarrollo de acciones durante los procesos productivos que hacen que una empresa se haga responsable con los colaboradores, proveedores y cualquier otro que se interese en participar o que se vea afectado por alguna de las acciones o procesos que involucren a la empresa.

González, López & Sylvester (2003), La Responsabilidad Social Empresaria no consiste en la extensión sin fundamentos racionales de lo que está obligado hacer la empresa hacia el reemplazo del rol que tiene el Estado en todas sus formas, sino ayudar a contribuir con mayores beneficios a la comunidad y sus pobladores.

Bienestar

Schmidtz & Goodin (2003), afirman que todas las políticas que se enfoquen en mejorar el bienestar social deben buscar preparar a las personas para una vida social responsable, en vez de hacer innecesaria dicha responsabilidad. Brindar la mayor cantidad de puestos de trabajo, para que las personas se valgan por sí misma y no dependan de ayuda que pueda otorgar las empresas o estado.

Blanco & Díaz (2005), el bienestar ha centrado su interés en el desarrollo personal, en el estilo y manera de afrontar los retos vitales, en el esfuerzo y el afán por conseguir nuestras metas.

Operacionalización de las variables

MATRIZ DE OPERALIZACION DE LA VARIABLE RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	Responsabilidades Económicas	Remuneraciones	1
		Dominical	2
		Horas Extras	2
		Prestamos	3
		Bonos	4
	Responsabilidades Legales	Asignación Familiar	5
		Aportes a los Fondos de AFP	5
		Contribuciones del Empleador al EsSalud	5
		SCTR	6
	Responsabilidades Éticas	Descansos Médicos y otros.	7
		Subsidios	7
Licencia de Paternidad		8	
Responsabilidades Discrecionales	Cuidado del Medio Ambiente	9	
	Compromiso con la Comunidad	10	
	Apoyo en Eventos Culturales	11	

MATRIZ DE OPERALIZACION DE LA VARIABLE BIENESTAR

VARIABLE	DIMENSIONES Y MARCO CONCEPTUAL	INDICADORES	ITEMS
BIENESTAR	Necesidades Básicas y de Seguridad.	Alimentación	12
		Salud	13
		Descanso y/o Reposo	13
		Seguridad de Vivienda	14
		Seguridad de Empleo	14
	Necesidades Sociales y de Autoestima	Relaciones Familiares y afectivas	15
		Asociación de Grupos	16
		Confianza	16
		Reconocimiento	17
	Necesidades de Autorrealización.	Desarrollo Potencial	18
		Moralidad	19
		Resolución de Problemas	20

5.5 Hipótesis

H₁: Las acciones de Responsabilidad Social Empresarial de la empresa Agrícola San José S.A., influye positivamente en el bienestar de los trabajadores en el periodo 2018.

H₀: Las acciones de Responsabilidad Social Empresarial de la empresa Agrícola San José S.A., no influye positivamente en el bienestar de los trabajadores en el periodo 2018.

5.6. Objetivos

Objetivos Generales

Determinar la relación entre la Responsabilidad Social Empresarial y el Bienestar de los Colaboradores de la empresa Agrícola San José S.A. periodo 2018.

Objetivos Específicos.

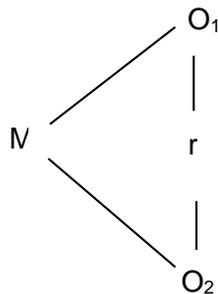
- Describir y analizar la Responsabilidad Social Empresarial de la empresa Agrícola San José S.A.
- Describir y analizar el Bienestar de los colaboradores de la empresa Agrícola San José S.A.
- Describir y analizar la relación entre el Desarrollo del bienestar frente a la Responsabilidad Social en su dimensión Económico, en los colaboradores de la empresa Agrícola San José S.A.
- Describir y analizar la relación entre el Desarrollo del bienestar frente a la Responsabilidad Social en su dimensión Legal, en los colaboradores de la empresa Agrícola San José S.A.

- Describir y analizar la relación entre el Desarrollo del bienestar frente a la Responsabilidad Social en su dimensión Ética, en los colaboradores de la empresa Agrícola San José S.A.
- Describir y analizar la relación entre el Desarrollo del bienestar frente a la Responsabilidad Social en su dimensión Discrecional, en los colaboradores de la empresa Agrícola San José S.A.

6. Metodología

Tipo y diseño de la investigación

Enfoque de tipo cuantitativo, descriptivo– correlacional, puesto que se han descrito operacionalmente las variables del estudio; el diseño utilizado fue no experimental, puesto que no hubo manejo de las variables, y de corte transeccional, se puede graficar de la siguiente manera.



Dónde:

M: Colaboradores de la empresa

O₁: Responsabilidad social interna

O₂: Desarrollo del bienestar

Población – muestra

Población

La población total estimada en la empresa Agrícola San José S.A. – Piura. Fue de 440 trabajadores aproximadamente.

Muestra

Para el cálculo de la muestra se realizó a través de lo siguiente:

Fórmula

$$n = \frac{NZ^2 pq}{(N-1)E^2 + Z^2 pq} =$$

$$58.44 = 59$$

Donde

Parámetros	Valores	Poner en %
Z	1.64	90%
p	0.5	
q	0.5	
E	0.1	
N	440	

Para el estudio se consideró a 59 personales de la empresa Agrícola San José S.A.
– Piura

Técnicas e instrumentos de investigación

Técnicas	Instrumentos de recolección de datos
Encuesta	Cuestionario

Técnicas.

Encuesta

Para el recojo de la información, se realizó una encuesta simple, con interrogantes cerradas y algunas abiertas, redactas de manera clara y sencilla.

Instrumentos

Cuestionario

Este instrumento se empleó utilizando preguntas relacionadas acerca de las dos variables de estudio de la investigación

Procesamiento y análisis de la información

Para el procesamiento de la información recolectada se usó el software estadístico SPSS. Asimismo, el método que determinó el análisis de la información fue el uso de la técnica estadística de Rho de Spearman, en virtud que así lo amerita el diseño de investigación.

7. Resultados

Tabla 1

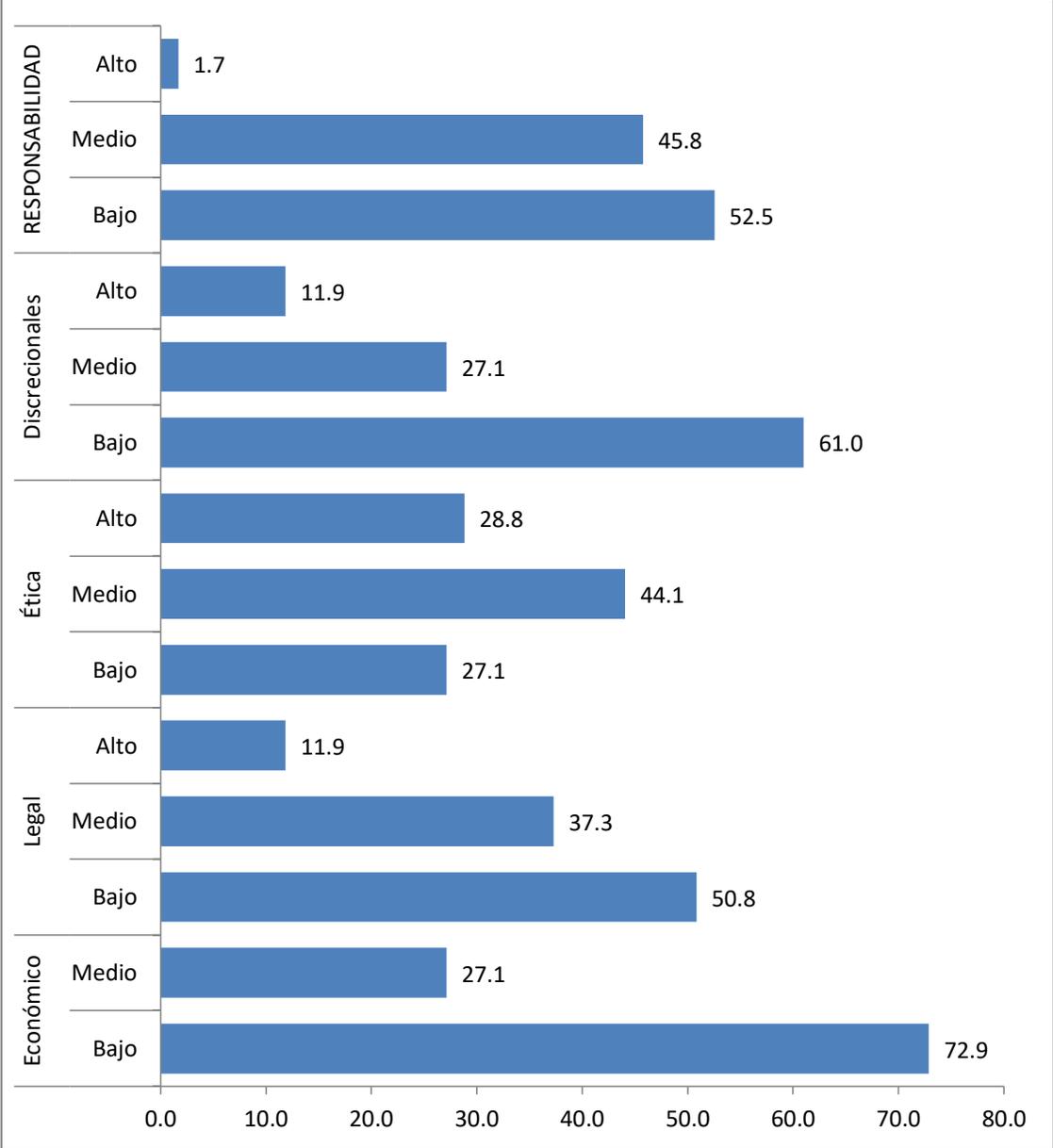
Nivel de la Responsabilidad Social empresarial y bienestar de los colaboradores de la empresa Agrícola San José S.A – Piura 2018.

Económico	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	43	72.9
Medio	16	27.1
Legal	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	30	50.8
Medio	22	37.3
Alto	7	11.9
Ética	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	27.1
Medio	26	44.1
Alto	17	28.8
Discrecionales	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	36	61.0
Medio	16	27.1
Alto	7	11.9
RESPONSABILIDAD SOCIAL	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	31	52.5
Medio	27	45.8
Alto	1	1.7
Total	59	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Agrícola San José S.A – Piura 2018

La tabla y figura 1 nos indica que el 52.5% de los colaboradores de la empresa agrícola San José tienen una Responsabilidad social baja, el 45.8% media y el 1.7% alta. En su dimensión Económico, el 72.9% tienen una responsabilidad baja y el 27.1% media; en su dimensión Legal, el 50.8% tienen una responsabilidad baja, el 37.3% media y el 11.9% baja; en su dimensión Ética, el 27.1% tienen una responsabilidad baja, el 44.1%

media y el 28.8% baja; finalmente en su dimensión Discrecional, el 61% tienen una responsabilidad baja, el 27.1% media y el 11.9% alta.



Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Agrícola San José S.A – Piura 2018
 Figura 1: Nivel de la responsabilidad social empresarial y bienestar de los colaboradores de la empresa Agrícola San José S.A – Piura 2018

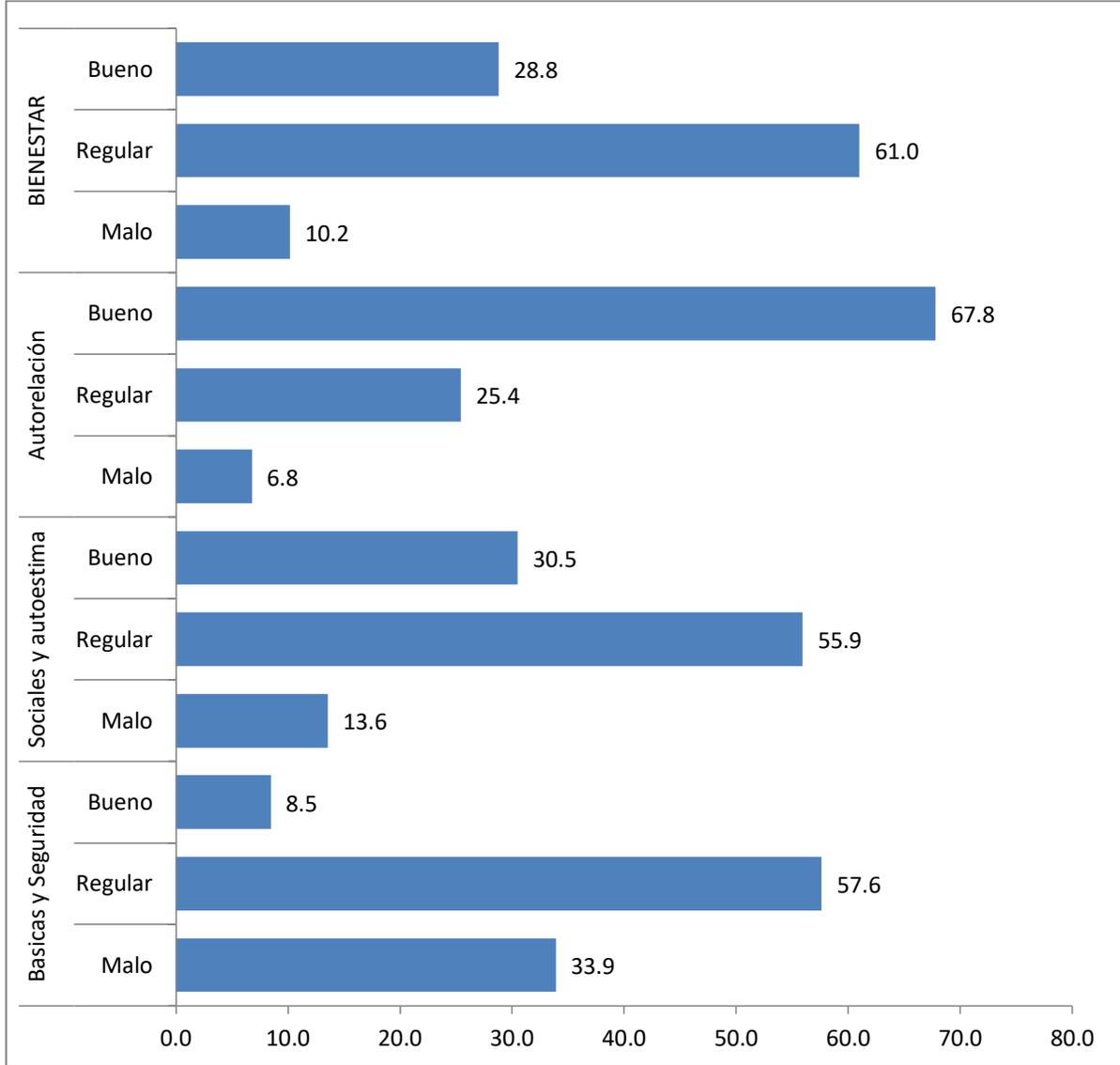
Tabla 2

Nivel de Bienestar de los Colaboradores de la empresa Agrícola San José S.A.

Básicas y Seguridad	Frecuencia	Porcentaje
Malo	20	33.9
Regular	34	57.6
Bueno	5	8.5
Sociales y autoestima	Frecuencia	Porcentaje
Malo	8	13.6
Regular	33	55.9
Bueno	18	30.5
Autorelación	Frecuencia	Porcentaje
Malo	4	6.8
Regular	15	25.4
Bueno	40	67.8
BIENESTAR	Frecuencia	Porcentaje
Malo	6	10.2
Regular	36	61.0
Bueno	17	28.8
Total	59	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Agrícola San José S.A – Piura 2018

La tabla y figura 2 nos indica que el 10.2% de los colaboradores de la empresa agrícola San José tienen un Desarrollo del bienestar malo, el 61% regular y el 28.8% Bueno. En su dimensión Básica y Seguridad, el 33.9% tienen un bienestar malo, el 57.6% regular y el 8.5% bueno; en su dimensión Social y Autoestima, el 13.6% tienen un bienestar malo, el 55.9% regular y el 30.5% bueno, finalmente en su dimensión Autorelación, el 6.8% tienen un bienestar malo, el 25.4% regular y el 67.8% bueno



Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Agrícola San José S.A – Piura 2018

Figura 2: Nivel de Bienestar de los Colaboradores de la empresa Agrícola San José S.A.

Tabla 3

Prueba de normalidad

Variables / Dimensiones	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Económico	.184	59	.000
Legal	.172	59	.000
Ética	.160	59	.001
Discrecionales	.138	59	.007
RESPONSABILIDAD	.079	59	.200
Básicas y Seguridad	.120	59	.034
Sociales y autoestima	.180	59	.000
Autorelación	.311	59	.000
BIENESTAR	.166	59	.000

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Agrícola San José S.A – Piura 2018

En cuanto a la variable responsabilidad el estadístico de Kolmogorov-Smirnov presenta un valor de 0.079 con 59 grados de libertad, con un valor de significación de 0.20, siendo un valor superior a 0.05 por lo que se acepta la distribución normal de los valores de esta variable.

En relación a las dimensiones, económico, legal, ética y discrecionales se observa que el nivel de significación es menor a 0.05 de donde se deduce que no se acepta la distribución normal de los valores de estas dimensiones.

En cuanto a la segunda variable que es la Responsabilidad, se tiene que el valor estadístico es de 0.166 con 59 grados de libertad, con un nivel de significación de 0.000, siendo menor a 0.05, de donde se deduce que no se acepta la distribución normal de los valores de esta variable; lo mismo sucede con sus dimensiones: Básica y seguridad,

Sociales y autoestima y Autorelacionales donde los valores son menores a 0.05 y tampoco se acepta la distribución normal.

Conclusiones de la prueba de normalidad

Al presentar las variables una distribución simétrica y asimétrica correspondientemente, se debe realizar la prueba de hipótesis de alcance correlacional debiendo utilizar el estadístico de R de Spearman, el mismo que permitirá establecer la correlación entre las variables de estudio

Tabla 4.

Matriz de correlación de Spearman

Valor	Interpretación
-1	Correlación negativa perfecta
-0.90 a -0.99	Correlación negativa muy alta (muy fuerte)
-0.70 a -0.89	Correlación negativa alta (fuerte o considerable)
-0.40 a -0.69	Correlación negativa moderada (media)
-0.20 a -0.39	Correlación negativa baja (débil)
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja (muy débil)
00	Correlación nula (no existe correlación)
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja (muy débil)
0.20 a 0.39	Correlación <u>positiva baja</u> (débil)
0.40 a 0.69	Correlación <u>positiva moderada</u> (media)
0.70 a 0.89	Correlación <u>positiva alta</u> (fuerte o considerable)
0.90 a 0.99	Correlación <u>positiva muy alta</u> (muy fuerte)
1	Correlación <u>positiva perfecta</u>

Tabla 5

Relación entre la Responsabilidad Social frente al Bienestar social de los colaboradores de la empresa agrícola San José S.A – Piura 2018.

Rho de Spearman		Económico	Legal	Ética	Discrecionales	RESPONSABILIDAD SOCIAL
Básicas y Seguridad	Coeficiente de correlación	.469	.313	.413	.377	.575
	Sig. (bilateral)	.000	.016	.001	.003	.000
Sociales y autoestima	Coeficiente de correlación	.057	.141	.243	.223	.224
	Sig. (bilateral)	.665	.286	.064	.089	.088
Autorelación	Coeficiente de correlación	-.155	.100	.247	.259	.125
	Sig. (bilateral)	.242	.449	.060	.048	.344
BIENESTAR	Coeficiente de correlación	.161	.268	.401	.343	.405
	Sig. (bilateral)	.224	.040	.002	.008	.001

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Agrícola San José S.A – Piura 2018

La tabla 5, nos detalla el valor de la correlación de cada una de las variables así como de sus dimensiones, de donde se tiene que el Desarrollo del bienestar posee una relación estadísticamente significativamente en función a la Responsabilidad Social interna, lo mismo que se evidencia con el valor de $r(x,y) = 0.405$ de donde se considera una correlación positiva moderada (media) y $p = 0.001$ inferior al 5%. Asimismo, el Desarrollo del bienestar frente a las dimensiones de la Responsabilidad social se presenta de la siguiente manera:

El Desarrollo del bienestar frente a la Responsabilidad Social en su dimensión Económico, tienen una correlación de $r(x,y) = 0.161$, considerándose una correlación positiva muy baja (muy débil) y $p = 0.224$ superior al 5%, por lo que no es posible indicar que exista evidencia de relación significativa.

El Desarrollo del bienestar frente a la Responsabilidad Social en su dimensión Legal, tienen una correlación de $r(x,y) = 0.268$, considerándose una correlación positiva baja (débil) y $p = 0.04$ inferior al 5%, por lo que es posible indicar que exista evidencia de relación significativa. El Desarrollo del bienestar frente a la Responsabilidad Social en su dimensión Ética, tienen una correlación de $r(x,y) = 0.401$, considerándose una correlación positiva moderada (media) y $p = 0.002$ inferior al 5%, por lo que es posible indicar que exista evidencia de relación significativa.

El Desarrollo del bienestar frente a la Responsabilidad Social en su dimensión Discrecional, tienen una correlación de $r(x,y) = 0.343$, considerándose una correlación positiva baja (débil) y $p = 0.008$ inferior al 5%, por lo que es posible indicar que exista evidencia de relación significativa.

8. Análisis y discusión

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación se puede concluir que aquellas personas que fueron objeto de estudio presentan una responsabilidad social baja, lo que se evidencia también en las dimensiones económico, legal y discrecional, sin embargo, en la dimensión ética el nivel de responsabilidad es media. (Ver tabla N° 1) Didier (2014) concluyen que uno de los principales motivadores al momento de buscar empleo es que la empresa a la que se adhieran sea socialmente responsable debido a que en ellas se sienten cuidados y apoyados en su desarrollo personal con un buen programa de gestión de beneficios laborales adicionales. Al respecto, es necesario diseñar estrategias que permitan alcanzar un nivel alto en lo que respecta a responsabilidad social para alcanzar un mejor resultado en beneficio de los colaboradores de la empresa en estudio.

En lo que concierne al bienestar de los colaboradores, se ubica en un nivel regular, ocurre lo mismo con las dimensiones básicas y seguridad como social y autoestima, pero en lo que respecta a la dimensión auto relación el nivel de bienestar es bueno. (Ver tabla N° 2) Schmitz & Goodin (2003), el primer autor indica que las políticas de bienestar social deben servir de guía y como una preparación a las personas para que puedan adoptar una vida adulta social totalmente responsable, y no quitar esa responsabilidad a las personas o hacerla innecesaria. Al respecto, considero que los directivos de la empresa deben trabajar un poco más el bienestar de los trabajadores debido que de ellos depende el funcionamiento de la misma.

En cuanto a la relación entre las variables de nuestra investigación encontramos que las correlaciones de la variables Desarrollo del bienestar tiene una relación estadísticamente significativamente frente a la Responsabilidad Social interna,

prueba que se corrobora con el valor de $r(x,y) = 0.405$ considerándose una correlación positiva moderada (media) y $p = 0.001$ inferior al 5%.. (Ver tabla N° 2) Santillán (2013) concluye que como resultado que la población manifestó que los programas de responsabilidad social que realiza la empresa influye significativamente en la incorporación familiar, permanencia laboral e iniciativa la participación protagónica en las acciones sociales responsables para cooperar con el desarrollo humano y social de los grupos de intereses y de sus colaboradores que forman parte de su entorno social. Al respecto encontramos que ambas investigaciones coinciden que ambas variables se relacionan e influyen.

Al pretender determinar correlación entre el desarrollo de bienestar frente a la responsabilidad en la dimensión económico se determina que es muy baja o muy débil, por tanto, no puede determinarse relación significativa entre ambas (Ver tabla N° 5). En contraste con lo dicho por Han (2014) quien afirma que la responsabilidad social resulta ser un método altamente eficiente tanto para atraer, retener, así como para motivar a los empleados más valiosos y cualificados por medio de las políticas más competitivas que tengan el área de recursos humanos. Además, contribuye en la promoción del valor de la gestión de los recursos humanos, del mismo modo que colabora a aumentar la productividad del personal a un bajo coste de la gestión de la misma, que en realidad resulta ser más una inversión para la empresa.

Por el contrario, en las dimensiones: legal (correlación positiva baja), ética (correlación positiva moderada) y discrecional (correlación positiva baja) se puede argumentar que hay indicios de relación significativa entre la variable de estudio y las dimensiones anteriormente mencionadas (Ver tabla N° 5). Esta apreciación coincide con Murga (2013), Santillán (2013) y Bazalar (2017) quienes afirman que la empresa pone en marcha programas de responsabilidad social que promueven el compromiso social entre los trabajadores y comprometen la incorporación de

todo el recurso humano existente en la organización. Bajo dicha perspectiva, Hernández & Manrique (2017), Díaz, García, Tay & Troncos (2017) y Leyton (2012) también logran mostrar la relación existente entre responsabilidad social empresarial, la competitividad de la misma y la vinculación directa entre sus procesos productivos y el éxito económico de la organización pues, ser socialmente responsable implica un beneficio mutuo entre la organización y la comunidad circundante.

En lo que respecta al desarrollo de bienestar frente a la responsabilidad social interna se evidencia una correlación positiva moderada por lo que se puede manifestar que ésta última influye de forma significativa en la variable de estudio (Ver tabla N° 5). Coincidiendo con lo hallado por Didier (2014), Cabrera (2017) y Raya (2015) quienes coinciden en la importancia de la responsabilidad social y el impacto que tiene en motivar a sus trabajadores quienes se sienten comprometidos con su comunidad y a su vez sienten que la empresa se compromete en el desarrollo personal de cada uno de ellos.

En contraposición a los hallazgos del presente estudio, Agurto (2015) manifiesta que la responsabilidad social de las empresas productoras de productos hidrobiológicos tiene un impacto negativo en la población, así como Cortes & Urrea (2016) quienes sostienen que las empresas de estudio dan muestra de un continuo desarrollo en los diferentes frentes de la responsabilidad social empresarial, sin embargo, no se evidenció una fuerte relación entre la adopción de políticas de la responsabilidad y la valoración de empresas en Colombia.

9. Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

- Del estudio, análisis realizado y resultados obtenidos, se concluye que la Responsabilidad Social frente al Bienestar tiene una relación estadísticamente significativa; prueba que se corrobora con el valor de $r(x,y) = 0.405$, considerándose una correlación positiva moderada (media) y $p = 0.001$ inferior al 5%. Por tanto, se puede concluir que la Responsabilidad social interno influye significativamente en el Desarrollo del Bienestar.
- De los resultados obtenidos, se concluye que la mayoría de los colaboradores (52.5%) que tienen una Responsabilidad social baja. Además, tanto en su dimensión Económico, (72.9%), Legal (50.8%) y Discrecional (61%) tienen un nivel bajo de responsabilidad, no obstante, en la dimensión Ética (44.1%) tienen una responsabilidad media.
- Respecto al Bienestar de los colaboradores podemos concluir que en su mayoría (61%) tiene un nivel regular. Se concluye también que en las dimensiones Básica y Seguridad (57.6%), Social y Autoestima (55.9%) tienen un nivel regular, sin embargo, en la dimensión Autorelación (67.8%) tienen un nivel de bienestar bueno.
- El Desarrollo del bienestar frente a la Responsabilidad Social en su dimensión Económico, tienen una correlación positiva muy baja (muy débil) y $p > 5\%$, por lo que no es posible indicar que exista evidencia de relación significativa.

- El Desarrollo del bienestar frente a la Responsabilidad Social en su dimensión Legal, tienen una correlación positiva baja (débil) y $p < 5\%$, por lo que es posible indicar que exista evidencia de relación significativa.
- El Desarrollo del bienestar frente a la Responsabilidad Social en su dimensión Ética, correlación positiva moderada (media) y $p < 5\%$, por lo que es posible indicar que exista evidencia de relación significativa.
- El Desarrollo del bienestar frente a la Responsabilidad Social en su dimensión Discrecional, tienen una correlación positiva baja (débil) y $p < 5\%$, por lo que es posible indicar que exista evidencia de relación significativa.

Recomendaciones

- Como recomendación general a la empresa basándome en que la misma no tiene información completa y certera que la RSE sea una buena opción para ellos y del gran beneficio que significa ejecutarla de manera efectiva, los directivos deben buscar empaparse más de la información relacionada con las buenas prácticas empresariales con el fin de desarrollar mejores estrategias para darle una mejor imagen y reputación a su organización.
- Se recomienda el desarrollo de un plan de comunicación interna con normas y procedimientos claros para cada área de trabajo, fundamentándose en la existencia de coherencia en la información brindada y que se cuente con un flujo de comunicación transparente y efectiva, en el cual les brinde orientación detallada sobre cómo está compuesta su remuneración, así como llevarlo a la práctica de forma progresiva y darle un seguimiento y controlarlo de acuerdo a

un corto periodo de tiempo con la finalidad de corregirlo y mejorar dicha herramienta a las necesidades de la empresa.

- La empresa debe buscar comunicar el buen accionar de su programa de responsabilidad social por una cuestión de imagen, reputación y además porque se consigue la legitimación para actuar en la sociedad, pues esta es la manera más eficaz de dar a conocer su comportamiento responsable siendo congruente con su imagen.
- La empresa debe involucrarse más con las personas de la localidad, así como ejecutar acciones, programas y proyectos sociales de interacción que puedan contribuir al bienestar especialmente de los agricultores de la zona.
- La empresa evidencia un bajo nivel de interés por el recurso humano que posee y por lo tanto de su bienestar, debiendo implementarse distintos tipos de programas sociales como en educación, salud, vivienda, deporte, mejoramiento de la infraestructura, saneamiento ambiental y apoyo social, aunque el punto más débil es la capacitación de los colaboradores y su concientización sobre el cuidado de su trabajo.
- La empresa debe buscar mejorar las relaciones con la población local a fin de evitar conflictos sociales e insatisfacción de la población y enfocarse en resolver las dificultades que se presenten entre la empresa y la comunidad.
- Se recomienda a la empresa la implementación de una gestión de responsabilidad social empresarial como un factor diferenciador para la atracción y retención de talentos mediante la ejecución de herramientas que promuevan el reconocimiento laboral de sus colaboradores.

- Reconocer públicamente a un empleado por un trabajo excepcional o por un buen rendimiento, también se debería organizar reuniones o fiestas para celebrar con los trabajadores más destacados los éxitos empresariales o el buen funcionamiento de la empresa, el reconocimiento laboral es esencial para la motivación laboral de los colaboradores puesto que afecta directamente su rendimiento viéndose reflejado en un cambio positivo en la productividad empresarial y mejora el clima laboral.

- Otorgar la opción de horarios flexibles que les permita armonizar su vida familiar y laboral, Durante un mes, por ejemplo, ofréceles un rango de horas de trabajo que ellos puedan elegir y permíteles que las organicen como ellos prefieran, y que esto sea no solo por campaña, sino que dure todo el año.

- Otorgar recompensas en forma de regalos como camisetas, relojes o aparatos de música que termina funcionando como un buen incentivo para los trabajadores.

- La empresa debe identificar cuáles son las áreas que perciben que su salario no les alcanza para cubrir sus necesidades básicas y luego realizar un diagnóstico que le permita conocer y definir las necesidades y expectativas de los colaboradores y por ultimo cual es el motivo por el cual perciben que no satisfacen sus necesidades y de esta forma generar un plan de acción que mejore dicha situación.

- Una recomendación en el ámbito social a los directivos es que estos deben dar a conocer a sus trabajadores y a las comunidades que trabajan directamente con ellos, cuáles son los beneficios y resultados positivos de poner en práctica una

estrategia social empresarial con lo cual podrán llegar a convertirse en una empresa más competitiva y con una mayor ventaja frente a las demás.

- La invalidación de la hipótesis planteada y el mal funcionamiento del modelo ejecutado me permite afirmar que se debe planificar y estructurar un buen programa de responsabilidad social empresarial, así como darle un buen control y seguimiento rutinario con el fin de mejorar el bienestar de los colaboradores y de la comunidad que trabajo con ella, lo cual contribuirá a favorecer e influir en el éxito competitivo.

Referencias bibliográficas

- Agurto, S. (2015). *La Responsabilidad Social de las Empresas Procesadoras de Productos Hidrobiológicos de la Ciudad de Sullana*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Piura, Piura, Perú.
- Arrow, K. (1951). *Elección social y valores individuales*. Nueva York, Estados Unidos: John Wiley & Sons.
- Bandura, A. (1997) *Autoeficacia El ejercicio de control*. Nueva York: W.H. Freeman y compañía.
- Bazalar, R. (2017). *Lineamientos de Responsabilidad Social Empresarial para la Gestión del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero – Zonal Paita, Piura – 2017*. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú.
- Blanco, A. & Díaz, D. (2005). *El Bienestar Social: su concepto y medición*. Madrid, España: Psicothema.
- Boltvinik, J. (2007) *Elementos para la crítica de la economía política de la pobreza*. En: Desacatos, N° 23. Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social. Distrito Federal de México.
- Cabrera, M. (2017). *Responsabilidad Social Empresarial en las Agroindustrias Productoras de Melón del Departamento de Zapaca*. (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Zacapa, Guatemala.
- Cajiga (s.f) *El concepto de Responsabilidad Social Empresarial. Centro Mexicano para la Filantropía*. Disponible en: <https://es.slideshare.net/saanva2/dimension-integral-de-la-responsabilidad-social-empresarial>
- Cancino, C. & Morales, M. (2008). *Responsabilidad Social Empresarial*. Santiago, Chile: Departamento Control de Gestión y Sistemas de Información de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile.

- Carroll, A. (1991) *La pirámide de la responsabilidad social corporativa: hacia la gestión moral de las partes interesadas de la organización*. Horizontes de negocios.
- Cortes, S. & Urrea, M. (2016). *Responsabilidad Social Empresarial y Valor de la Empresa*. (Tesis de maestría). Colegio de Estudios Superiores de Administración – CESA, Bogotá, Colombia.
- Díaz, L., García, C., Tay, J. y Troncos, L. (2017). *Estado de la Gestión con el Enfoque de RSE en las Empresas del Sector Agroindustrial de Piura*, (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Didier, S. (2014). *Gestión Moderna de Responsabilidad Social Empresarial Interna de un modelo para atraer, motivar y fidelizar a los talentos de la gerencia Y*. (Tesis de maestría). Universidad de Buenos Aires, Argentina.
- Doyal, L. y Gough, I. (1994) Teoría de las necesidades humanas. [Traducción de José Antonio Moyano y Alejandro Colás] Barcelona: Icaria / FUHEM.
- Encinar, M. (2003) *Ética y Economía: ¿Integradas o Yuxtapuestas?* Avances de Investigación Nº 7. Ed. Universidad Francisco de Vitoria, España.
- González, I., López, L. y Sylvester, R. (2003) *Responsabilidad Social Empresaria. Análisis, comparaciones y propuesta sobre el comportamiento sistémico del ciudadano empresa. Normativas y realidades. Una visión integral incluyendo Argentina*, IDEA, Buenos Aires.
- Han, C. (2014). *Gestión de Recursos Humanos y Responsabilidad Social de la Empresa: de las ideas a las aplicaciones*. (Tesis de pregrado). Universidad de La Rioja, España.
- Harsanyi, J. (1955) *Bienestar cardenal, ética individualista e interpersonal Comparaciones de utilidad*, El diario de economía política.
- Hernández, D. & Manrique, G. (2017). *La Responsabilidad Social Empresarial y su Influencia en el Éxito Competitivo de las Empresas Agroexportadoras de Uva Fresca*. (Tesis de Licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.

- Keyes, C. (1998). *Bienestar Social. Psicología social trimestral*. Oviedo, España: Psicothema
- Leyton, R. (2012). *La Responsabilidad Social como una forma de mecenazgo empresarial. Propuesta para la creación de una Fundación de la Cámara de Comercio y Producción de Lambayeque*. (Tesis de licenciatura). Universidad de Piura, Piura, Perú.
- Maslow, A. (1954). *Motivación y personalidad*. New York, USA: Harper.
- Max M., Elizalde, A. y Hopenhayn, M. (1986) *Desarrollo a escala humana, una opción para el futuro*. En: Development Dialogue, número especial, Fundación Dag Hammarskjöld, Cepaur, Chile.
- Murga, F. (2013). *Impacto de las Acciones de la Responsabilidad Social de la Empresa Agroindustrial Camposol S.A. en las condiciones de Bienestar en el Asentamiento Humano de Nuevo Chao, Año – 2012*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.
- Nusbaum, M. & Sen, A. (1998). *La Calidad de Vida*. México D.F., México: Fondo de Cultura Económica.
- Pigou, A. (1932) *La economía del bienestar*. Macmillan and Co., Londres, cuarta edición. Texto completo en línea: <http://www.econlib.org/library/NPDBooks/Pigou/pgEWtoc.html>>
- Raya, J. (2015). *Programa de Responsabilidad Social e Imagen Institucional de la Empresa Maderera Sullana – Emsa S.A. Challhuahuacho – Apurímac 2012 – 2013*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Cusco, Perú.
- Ryff, C. y Keyes, C. (1995) *La estructura del bienestar psicológico revisitado*. Revista de Personalidad y Psicología Social. doi:10.1037//0022-3514.69.4.719
- Santillán, T. (2013). *Influencia de las Acciones de Responsabilidad Social Interna de la empresa don pollo tropical S.A.C en el bienestar de los trabajadores en el periodo*

setiembre 2012. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.

Schmidtz, D. & Goodin, R. (2003). *El Bienestar Social y La Responsabilidad Individual*. Madrid, España: Cambridge University Press.

Streeten, P. y otros (1981) *Primero lo primero: satisfacer las necesidades humanas básicas en el mundo en desarrollo*. Banco Mundial, Oxford University Press, Estados Unidos. Disponible en:
https://books.google.com.pe/books?id=bJU4P2rUxcIC&hl=es&redir_esc=y

Dedicatoria y agradecimientos

Dedicatoria

A Dios por haberme concebido el regalado más grande que es la vida, por estar conmigo en todo momento, no permitirme flaquear y hacerme llegar hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mi familia por brindarme su apoyo incondicional, por los valores que siempre me inculcaron, por siempre estar allí en mis alegrías y tristezas, en mis logros y tropiezos y lo más importante por amarme tanto como yo a ellos.

A mis maestros de todos estos X ciclos por brindarme todos los conocimientos necesarios para ser lo que ahora soy; habiendo vivido experiencias gratificantes, sacrificantes y muy nutritivas para mi desarrollo tanto personal como profesional.

Agradecimiento

A Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque hizo realidad este sueño tan anhelado, a mis padres por su cariño y confianza depositada, a mis docentes que me han permitido prepararme para la guerra de la vida.

Agradecer a la empresa AGRICOLA SAN JOSE S.A PIURA la cual me dio la oportunidad de poder investigar y plasmar la realidad en la que laboran, la cual aporta en mi formación muchos aprendizajes significativos

Apéndices y anexos

ANEXO N°01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGIA
<p>Responsabilidad Social Empresarial y Bienestar de los Colaboradores de Agrícola San José S.A Piura, 2018.</p>	<p>¿Qué relación existe entre la Responsabilidad Social Empresarial y el Bienestar de los Colaboradores de Agrícola San José – Piura en el periodo 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre la Responsabilidad Social Empresarial y el Bienestar de los Colaboradores de la empresa Agrícola San José S.A. periodo 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Describir y analizar la Responsabilidad Social Empresarial de la empresa Agrícola San José S.A. - Describir y analizar el Bienestar de los colaboradores de la empresa Agrícola San José S.A. - Describir y analizar la relación entre el Desarrollo del bienestar frente a la Responsabilidad Social en su dimensión Económico, en los colaboradores de la empresa Agrícola San José S.A. - Describir y analizar la relación entre el Desarrollo del bienestar frente a la Responsabilidad Social en su dimensión Legal, en los colaboradores de la empresa Agrícola San José S.A. - Describir y analizar la relación entre el Desarrollo del bienestar frente a la Responsabilidad Social en su dimensión Ética, en los colaboradores de la empresa Agrícola San José S.A. - Describir y analizar la relación entre el Desarrollo del bienestar frente a la Responsabilidad Social en su dimensión Discrecional, en los colaboradores de la empresa Agrícola San José S.A. - El tipo de investigación según su finalidad y por el diseño de contrastación de hipótesis fue aplicada y se utilizó el diseño de investigación descriptiva, que se puede graficar de la siguiente manera. 	<p>Las acciones de Responsabilidad Social Empresarial de la empresa Agrícola San José S.A., influye positivamente en el bienestar de los trabajadores en el periodo 2018.</p>	<p>La investigación que se realizó es de tipo descriptiva, para conocer la relación o grado de asociación que existe entre las dos variables. Se utilizó una encuesta que se aplicó a una muestra de 59 trabajadores de la empresa Agrícola San José S.A Piura.</p>

**ANEXO 02: CUESTIONARIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y
EMPRESARIAL**

**Encuesta para medir la relación entre la responsabilidad social empresarial y
bienestar de los colaboradores de la empresa Agrícola San José S.A - Piura 2018**

Instrucciones: Puede escribir o marcar con una (x) la alternativa que Ud. Crea conveniente. Marque sólo una alternativa según sea el caso, se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible. Si necesita ayuda puede solicitarlo a la persona encargada. Gracias. Marque de acuerdo al siguiente cuadro:

Nunca	1
Casi nunca	2
Algunas veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	Responsabilidad Social Empresarial y Bienestar					
1	¿Considera que la remuneración que le brinda la empresa es justa y suficiente para satisfacer sus necesidades?	1	2	3	4	5
2	¿Considera usted que las horas extras y los dominicales están bien remunerados?	1	2	3	4	5
3	¿ASJ le ofrece préstamos que puedan ayudar a mejorar su calidad de vida?	1	2	3	4	5
4	¿Cree usted que los bonos e ingresos adicionales que ofrece ASJ son los adecuados para reconocer su esfuerzo sobre los resultados productivos que puedan motivar a mejorar su desempeño?	1	2	3	4	5
5	¿Cree usted que ASJ, está cumpliendo con los pagos oportunos de las AFP y EsSalud?	1	2	3	4	5
6	¿ASJ, aporta el SCTR, que le ayuden en caso de ocurrir un Accidente?	1	2	3	4	5

7	¿Piensa usted que el programa de descansos médicos y subsidios por incapacidad laboral que le ofrece la empresa es el adecuado?	1	2	3	4	5
8	¿Considera Usted, Que ASJ cumple satisfactoriamente con las licencias de Paternidad y Maternidad?	1	2	3	4	5
9	¿Considera Usted, Que ASJ desarrolla alguna participación para mejorar el cuidado del medio ambiente?	1	2	3	4	5
10	¿Considera usted que ASJ está verdaderamente comprometida en mejorar la calidad de vida de sus colaboradores y de su comunidad?	1	2	3	4	5
11	¿Cree usted que ASJ, brinda apoyo suficiente para fomentar la cultura de su comunidad?	1	2	3	4	5
12	¿Considera que la remuneración que percibe logra satisfacer sus necesidades de alimentación?	1	2	3	4	5
13	¿Considera que ASJ, Brinda tiempos necesarios dentro de la jornada laboral para sus necesidades de salud y de descanso excepcional?	1	2	3	4	5
14	¿Considera usted que su Desempeño Laboral le otorga seguridad y estabilidad laboral?	1	2	3	4	5
15	¿En ASJ, Tiene buenas relaciones afectivas con sus compañeros y en su hogar?	1	2	3	4	5
16	¿Existe confianza entre usted y sus jefes inmediatos así como con sus compañeros?	1	2	3	4	5
17	¿Siente que su esfuerzo y resultados positivos son reconocidos por la empresa y que son apreciados por sus compañeros?	1	2	3	4	5
18	¿Siente que su Desempeño Laboral le abre un camino para llevar a cabo sus planes de autorrealización?	1	2	3	4	5
19	¿Siente que su Desempeño Laboral le hace ser una persona valiosa y útil para la sociedad?	1	2	3	4	5
20	¿Percibe que su Desempeño Laboral le ayuda a alcanzar sus sueños y metas en la vida?	1	2	3	4	5

ANEXO N°04: PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS