

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN**  
**FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN**



**TESIS**

**“LINEAMIENTOS DE GESTIÓN RELACIONADOS AL DESARROLLO  
HUMANO DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS CON ENFOQUE  
SOCIALMENTE RESPONSABLE EN LIMA – PERÚ”**

**PRESENTA**

**MARGRORY AYMETT MERE ORTEGA**

**COMO REQUISITO PARCIAL PARA OBTENER EL GRADO DE  
DOCTOR EN FILOSOFÍA CON ESPECIALIDAD EN ADMINISTRACIÓN**

**DICIEMBRE, 2019**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN**  
**FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN**  
**CENTRO DE DESARROLLO EMPRESARIAL Y POSGRADO**



**TESIS**

**“LINEAMIENTOS DE GESTIÓN RELACIONADOS AL DESARROLLO  
HUMANO DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS CON ENFOQUE  
SOCIALMENTE RESPONSABLE EN LIMA – PERÚ”**

**PRESENTA**

**MARGRORY AYMETT MERE ORTEGA**

**COMO REQUISITO PARCIAL PARA OBTENER EL GRADO DE  
DOCTOR EN FILOSOFÍA CON ESPECIALIDAD EN ADMINISTRACIÓN**

**DIRECTOR DE TESIS  
DR. MARIO DÁVILA AGUIRRE**

**SAN NICOLAS DE LOS GARZA, NUEVO LEÓN, MÉXICO**

**DICIEMBRE, 2019**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN**  
**FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN**  
**CENTRO DE DESARROLLO EMPRESARIAL Y POSGRADO**

Aprobación de la Tesis

**LINEAMIENTOS DE GESTIÓN RELACIONADOS AL DESARROLLO  
HUMANO DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS CON  
ENFOQUE SOCIALMENTE RESPONSABLE EN LIMA - PERÚ**

**Comité Doctoral de Tesis**

\_\_\_\_\_  
Dr. Mario Dávila Aguirre  
Director

\_\_\_\_\_  
Dr. Joel Mendoza Gómez  
Secretario

\_\_\_\_\_  
Dra. Jeyle Ortiz Rodríguez  
Vocal 1

\_\_\_\_\_  
Dra. Adriana Segovia Romo  
Vocal 2

\_\_\_\_\_  
Dr. Alfonso López-Lira Arjona  
Vocal 3

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Declaro solemnemente que el documento que en seguida presento es fruto de mi propio trabajo, y hasta donde estoy enterada no contiene material previamente publicado o escrito por otra persona, excepto aquellos materiales o ideas que por ser de otras personas les he dado el debido reconocimiento y los he citado debidamente en la bibliografía o referencias.

Declaro además que tampoco contiene material que haya sido aceptado para el otorgamiento de cualquier otro grado o diploma de alguna universidad o institución.

Nombre: Margrory Aymett Mere Ortega

Firma:



Fecha: Diciembre de 2019

## **NOTA DE SALVEDAD DE RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL**

La Facultad de Contaduría Pública y Administración y el Centro de Desarrollo Empresarial y Posgrado (CEDEEM) de la Universidad Autónoma de Nuevo León, no se hace responsable de los conceptos emitidos por las personas investigadoras en su trabajo, solo velará por el rigor científico metodológico y ético del trabajo en aras de la búsqueda de la verdad y la justicia.

El trabajo de investigación realizado pasa a ser propiedad de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

## DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi señor padre **Víctor Mere Heredia** y a mi señora madre **Gloria Ortega Orihuela**, por ser mis grandes ejemplos de perseverancia, por su amor, por apoyarme y no dejarme vencer ante las vicisitudes de la vida, por sus enseñanzas diarias y por ayudarme a cuidar de Ance con amor y dedicación. No hay duda de que todo lo que soy, se lo debo a ustedes y a cada una de sus palabras y sabios consejos que quedarán por siempre en mi mente y en mi corazón.

A mi hija, **Angelika Celinda Espinoza Mere** “Ance”, quien desde el año y medio de vida tuvo que entender que mamá no dormía a su lado algunas noches porque tenía que culminar su investigación; por compartir días de estudio y sacrificar días de juego o de paseo. Espero algún día comprendas que este esfuerzo vale la pena, que cuando queremos alcanzar un objetivo de vida no hay obstáculo de por medio. Ten presente siempre que eres mi mayor tesoro y empuje para crecer en el aspecto personal como profesional, y que lucho por ser mejor cada día por ti, por mí y para nosotras; porque tengo la bendición de ser tu mamá y porque eres mi razón de ser y mi motivo para vencer todas las pruebas, porque un abrazo tuyo me llena de amor y una sonrisa tuya lo es todo para ser feliz.

A mamá **Celinda Orihuela Rojas**, que desde su segunda morada en la gracia de Dios vela por mí y guía espiritualmente mis pasos; porque en mi corazón siempre vivirás.

A mi familia por su apoyo incondicional para culminar este proyecto y por reafirmar que la unión y el amor son inquebrantables, porque estuvieron conmigo siempre y son un pilar importante en este camino.

A Dios, mi luz y guía para llegar a esta etapa, por bendecir y reconfortar mis días.

## AGRADECIMIENTO

A mi director de tesis, el **Dr. Mario Dávila Aguirre**, que supo comprenderme y orientarme con su experiencia y consejos en esta ardua pero gratificante tarea de investigación que dio como resultado la elaboración de la presente tesis.

Al **Dr. Joel Mendoza Gómez** y a la **Dra. Jeyle Ortiz Rodríguez** por el apoyo intelectual, por sus observaciones y recomendaciones para culminar exitosamente mi investigación de tesis doctoral.

A la **Dra. Adriana Segovia Romo** y al **Dr. Alfonso López-Lira Arjona** por aceptar formar parte de mi comité doctoral; por sus importantes y valiosas recomendaciones que me permitieron reforzar y enriquecer mi investigación.

A las autoridades de **FACPYA de la UANL** por su apoyo incondicional para brindarnos una formación de calidad y por la gestión que permitió superar las barreras de la distancia. Y a la **USMP** por darme la oportunidad de iniciar este proyecto de crecimiento profesional y apoyarme durante todo su desarrollo.

A cada uno de mis **maestros** del programa doctoral, que me brindaron las herramientas necesarias para poderlas aplicar en el proceso de formación e investigación, por transmitir sus conocimientos y experiencias profesionales.

A mis **compañeros de estudio** de doctorado, por su amistad y apoyo incondicional, por mantenernos unidos y acompañarnos en esta experiencia venciendo obstáculos y asumiendo nuevos retos para llegar a la meta.

A **Rocío Zevallos Callupe**, quien fue un pilar importante, maestra y guía, que siempre estuvo a mi lado y con su experiencia me ayudó a no soltar este proyecto de investigación.

Agradezco a todas las **empresas con enfoque de responsabilidad social** ubicadas en Lima – Perú, que me abrieron las puertas y a sus **trabajadores** que contribuyeron brindando información durante el trabajo de campo.

A mis **amigos, profesores, colegas, compañeros de trabajo** que confiaron en mí y supieron entender mis ausencias; no obstante, siempre me alentaron a continuar, mil gracias por su amistad y por todo su apoyo.

## ABREVIATURAS y TÉRMINOS TÉCNICOS

ABE	: Asociación de Buenos Empleadores de Cámara Americana de Comercio del Perú
AFE	: Análisis Factorial Exploratorio
ALIARSE	: Alianza para la Responsabilidad Social Empresarial
AMCHAM	: Cámara de Comercio Americana del Perú
AMOS	: Analysis of Moment Structures (Análisis de Estructuras Momentáneas)
BVL	: Bolsa de Valores de Lima
CEMEFI	: Centro Mexicano para la Filantropía
DESR	: Distintivo Empresa Socialmente Responsable; que reconoce a las empresas que han asumido una cultura socio responsable y de sostenibilidad
ENAHO	: Encuesta Nacional de Hogares
IDH	: Índice de Desarrollo Humano
INEI	: Instituto Nacional de Estadística e Informática del Perú
ODM	: Objetivos de Desarrollo del Milenio de la ONU
ODS	: Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU
OIT	: Organización Internacional del Trabajo
ONU	: Organización de las Naciones Unidas
PLADES	: Programa Laboral de Desarrollo
PNB	: Producto Nacional Bruto
PNUD	: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
MINTRA	: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú
MYPIME	: Micro, Pequeñas y Medianas Empresas
Perú 2021	: Asociación civil, sin fines de lucro, que se encarga de articular la visión nacional rumbo al bicentenario de la Independencia del Perú; y asume el compromiso de difundir y promocionar la Responsabilidad Social como método de gestión para las empresas.
PYMEs	: Pequeñas y Medianas Empresas
RS	: Responsabilidad Social
RSE	: Responsabilidad Social Empresarial
REMYPE	: Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa
SEM	: Structural Equation Modeling (Modelo de Ecuaciones Estructurales)
UIT	: Unidades Impositivas Tributarias
WBCSD	: World Business Council for Sustainable Development

# TABLA DE CONTENIDO

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	iii
NOTA DE SALVEDAD DE RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ABREVIATURAS y TÉRMINOS TÉCNICOS.....	viii
TABLA DE CONTENIDO .....	1
ÍNDICE DE TABLAS .....	3
RESUMEN.....	5
INTRODUCCIÓN.....	6
<b>Capítulo 1.- NATURALEZA Y DIMENSIÓN DEL ESTUDIO .....</b>	<b>8</b>
1.1. <i>Antecedentes del Problema a Estudiar.....</i>	9
1.1.1. Hechos Actuales que Contextualizan el Problema.....	9
1.1.2. Causas y Consecuencias del Problema a Estudiar.....	10
1.1.3. Mapa Mental del Planteamiento del Problema.....	14
1.2. <i>Planteamiento Teórico del Problema de Investigación .....</i>	16
1.2.1. Antecedentes Teóricos del Fenómeno Estudiado .....	16
1.2.2. La Justificación de las Variables .....	27
1.2.3. Brechas Teóricas.....	29
1.3. <i>Pregunta Central de Investigación.....</i>	31
1.4. <i>Objetivo General de la Investigación .....</i>	32
1.4.1. Objetivos Metodológicos de la Investigación.....	32
1.4.2. Objetivos Específicos de la Investigación .....	33
1.5. <i>Hipótesis General de Investigación .....</i>	33
1.6. <i>Metodología.....</i>	33
1.7. <i>Justificación y Aportaciones del Estudio.....</i>	34
1.8. <i>Delimitaciones y Limitaciones.....</i>	38
<b>Capítulo 2.- MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>41</b>
2.1 <i>Responsabilidad Social Empresarial .....</i>	43
2.2 <i>Desarrollo Sostenible .....</i>	48
2.3 <i>Trabajo Decente.....</i>	50
2.4 <i>Gestión de los Recursos Humanos .....</i>	52

2.5 Marco Teórico de la Variable Dependiente Desarrollo Humano.....	54
2.5.1 Relación Teórica de la Variable Dependiente .....	54
2.5.2 Teorías y Estudios de Investigaciones Aplicadas.....	57
2.6 Teorías e Investigaciones Aplicadas de las Variables Independientes .....	61
2.6.1 Fundamento Teórico de Remuneración Suficiente .....	66
2.6.2 Fundamento Teórico de Estabilidad en el Empleo.....	68
2.6.3 Fundamento Teórico de Seguridad en el Trabajo .....	69
2.6.4 Fundamento Teórico de Prestaciones Sociales.....	71
2.6.5 Fundamento Teórico de Oportunidad de Crecimiento Profesional.....	73
2.7 Hipótesis específicas y/o Operativas.....	75
2.7.1 Modelo Gráfico de la Hipótesis.....	76
<b>Capítulo 3. ESTRATEGIA METODOLÓGICA .....</b>	<b>78</b>
3.1 Tipo y Diseño de la Investigación.....	78
3.1.1 Tipos de Investigación .....	78
3.1.2 Diseño de la Investigación.....	79
3.2 Método de Recolección de Datos.....	79
3.2.1 Elaboración del Instrumento .....	80
3.2.2 Operacionalización de las variables.....	82
3.3 Población, Marco Muestral y Muestra.....	85
3.3.1 Tamaño de la muestra.....	87
3.3.2 Sujeto de Estudio.....	88
3.3.3 Método de Análisis .....	89
<b>Capítulo 4. ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....</b>	<b>97</b>
4.1 Prueba Piloto .....	97
4.2 Fiabilidad y Validez del Instrumento .....	98
4.3 Resultados Preliminares.....	99
4.3.1 Estadística Descriptiva .....	99
4.3.2 Análisis Estadístico: Modelado de Ecuaciones Estructurales Basado en Covarianza .....	104
<b>Conclusiones .....</b>	<b>112</b>
<i>Cumplimiento de Objetivos .....</i>	<i>112</i>
<i>Síntesis y Discusión de Resultados .....</i>	<i>113</i>
<i>Implicancias Prácticas.....</i>	<i>117</i>
<i>Limitaciones.....</i>	<i>119</i>
<b>Recomendaciones .....</b>	<b>121</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>126</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>135</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. DEFINICIONES TEÓRICAS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.....	44
TABLA 2. ENFOQUES APLICABLES PARA LA RESPONSABILIDAD SOCIAL FRENTE AL DESARROLLO SOSTENIBLE .....	47
TABLA 3. SÍNTESIS CONCEPTUAL DE TRABAJO DECENTE Y DESARROLLO HUMANO.....	60
TABLA 4.A OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	82
TABLA 4.B OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	83
TABLA 5. DEFINICIÓN DE CONSTRUCTOS.....	84
TABLA 6. POBLACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	86
TABLA 7. MARCO MUESTRAL DE LA INVESTIGACIÓN .....	87
TABLA 8. RESUMEN ALPHA DE CRONBACH.....	98
TABLA 9. CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS Y LABORALES DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS .....	99
TABLA 10. MEDIA, DESVIACIÓN ESTÁNDAR Y CRITERIOS DE NORMALIDAD DE JEFES .....	100
TABLA 11. MEDIA, DESVIACIÓN ESTÁNDAR Y CRITERIOS DE NORMALIDAD DE TRABAJADORES OPERARIOS.....	101
TABLA 12. TEST PARA MUESTRAS INDEPENDIENTES.....	102
TABLA 13. MATRIZ DE CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES DE ESTUDIO.....	103
TABLA 14. FIABILIDAD Y VALIDEZ DE LAS ESCALAS .....	105
TABLA 15. MATRIZ DE CORRELACIÓN DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO.....	106
TABLA 16. COEFICIENTES DE REGRESIÓN DEL MODELO .....	110
TABLA 17. HIPÓTESIS PLANTEADAS EN LA INVESTIGACIÓN .....	111

## ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. MAPA CONCEPTUAL DEL PROBLEMA BAJO ESTUDIO.....	15
FIGURA 2. PILARES DEL DESARROLLO SOSTENIBLE .....	18
FIGURA 3. EJEMPLO DE LA TEORÍA DEL CAMBIO.....	23
FIGURA 4. OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE .....	49
FIGURA 5. MODELO ESQUEMÁTICO DE LA HIPÓTESIS.....	76
FIGURA 6. MODELO DE MEDIDA DE LAS 6 VARIABLES DE ESTUDIO.....	107
FIGURA 7. MODELO ESTRUCTURAL DE LAS 6 VARIABLES DE ESTUDIO. ....	108

## RESUMEN

La presente investigación parte del análisis de ciertos vacíos conceptuales relacionados a la calidad de trabajo desde el enfoque de trabajo decente en el sector empresarial, teniendo como punto de partida la vulnerabilidad de los trabajadores frente a la urgencia que poseen de encontrar un trabajo que les permita cubrir sus propias necesidades y las de su entorno, en aras de su desarrollo humano. Por otro lado, se visualiza la necesidad del sector empresarial en generar y mantener una ventaja competitiva donde converjan sus recursos materiales y humanos, por lo que se pone un énfasis especial en la gestión de recursos humanos, cuyo objetivo no sólo es reclutar personal competente, sino también promover su desarrollo personal dentro del contexto organizacional. Esta propuesta alberga rigor científico basado en la estrategia metodológica cuantitativa y advierte la aplicación del tipo de investigación correlacional; de diseño no experimental y de carácter transeccional. La población de estudio está conformada por los trabajadores de empresas asociadas y certificadas como buenos empleadores por la Cámara de Comercio Americana del Perú (AMCHAM) y que a su vez cuentan con características de gestión alineadas a los criterios de Responsabilidad Social. La información se analizó a través del modelado de ecuaciones estructurales basado en covarianza (CB-SEM). Los resultados de esta investigación brindan un aporte teórico-práctico en los lineamientos de gestión de recursos humanos, con enfoque en el desarrollo humano, alineados a los criterios del cumplimiento del objetivo de desarrollo sostenible - ODS N°8, denominado trabajo decente y crecimiento económico, cuya ejecución beneficiará al trabajador de forma significativa. Asimismo, como resultado de esta investigación se logró aceptar 3 hipótesis de las 5 planteadas inicialmente.

Palabras Clave: Lineamientos eficientes, desarrollo humano, gestión del recurso humano, trabajo decente, ODS.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación busca determinar aquellos lineamientos de gestión de los recursos humanos con enfoque en el desarrollo personal y laboral, aplicados en empresas con una cultura de Responsabilidad Social, a fin de determinar si la percepción que tienen los trabajadores de la gestión organizacional tiene una posible relación con su desarrollo humano. Por lo cual, se considera un tema de importancia para todas las organizaciones que reconocen que el talento humano es un recurso de competitividad y el activo más importante dentro de sus organizaciones; por tanto, en el primer capítulo se expone el planteamiento del problema, que surge a partir de la identificación de los antecedentes y la revisión documental realizada previamente, que permitieron identificar las variables, formular la pregunta de investigación, así como plantear el objetivo general y los específicos, y argumentar la viabilidad del estudio.

Para evidenciar esas posibles relaciones conceptuales, en el capítulo dos se realizó una revisión de las principales teorías que nos permite entender mejor las necesidades de las personas y su pertinencia con el desarrollo humano en un contexto laboral, y que ayudan a establecer el fundamento teórico de las variables planteadas; además se incluye el modelo gráfico propuesto y las hipótesis planteadas.

El capítulo tres, abarca la estrategia metodológica del estudio, se describe el tipo de investigación, la unidad de análisis, la población y muestra basada en la cantidad de trabajadores reportados al 2017 por las empresas con enfoque de responsabilidad social empresarial. Se muestra también el proceso de formulación del instrumento de medición y la operacionalización de las variables.

El cuarto capítulo hace una breve referencia de la prueba piloto, el establecimiento de la fiabilidad y la validez de contenido de los ítems del instrumento

ya establecido, la aplicación del mismo a 443 trabajadores de empresas que están distinguidas como Buenos Empleadores y además que su centro laboral tenga el sello de Distintivo Empresa Socialmente Responsable. En este capítulo se muestran los resultados basados en la realización de la estadística descriptiva y posterior a la explicación del modelo conceptual propuesto, se emplea el modelado de ecuaciones estructurales con covarianza CB-SEM, con el propósito evaluar y confirmar tanto las escalas de medición como las relaciones conceptuales propuestas.

El documento, en el apartado final permite presentar las conclusiones, basadas en recopilación de la información presentada en la discusión de resultados, incluye también, las implicancias prácticas y las limitaciones que se presentaron durante el desarrollo de la investigación. Además, se formulan las recomendaciones futuras, para finalmente listar las referencias materia de consulta para la elaboración de esta investigación.

## **Capítulo 1.- NATURALEZA Y DIMENSIÓN DEL ESTUDIO**

Este primer capítulo muestra los aspectos generales y la coyuntura social que envuelve la problemática materia de estudio plasmado en el ámbito del sector empresarial con un enfoque de responsabilidad social, cuyas decisiones estratégicas repercuten directamente en el trabajador.

Se pueden apreciar los antecedentes del problema haciendo alusión a la coyuntura actual en la que se cree que el sector empresarial ha sido concebido como un agente que provee bienes y servicios que, por tanto, logran satisfacer las necesidades globales del mercado potencial como las del mercado objetivo y otorgan beneficios al usuario a cambio de dinero; en este sentido, se aprecia una concepción basada en una perspectiva netamente capitalista.

Luego, se describe el fenómeno a estudiar, así como los aspectos que influyen en el trabajador, a partir de los cuales se formula la pregunta de investigación, así como el objetivo general y los objetivos específicos. Además, se precisa argumentos suficientes en la justificación para llevar a cabo la investigación.

Sin embargo, la propuesta de estudio para resolver el problema y proponer una hipótesis calza con otra perspectiva, ya que para alcanzar la competitividad y mejorar paulatinamente, primero se debe fidelizar al trabajador a través de una buena cultura y un buen clima organizacional, que los motive a comprometerse con desarrollar un trabajo efectivo, en retribución a buen trato que la organización le ofrece. De este modo, se atenderá mejor las necesidades de los clientes externos, ya que, primero se habrá trabajado en las necesidades de los trabajadores, como clientes internos.

Por lo tanto, el énfasis está en las prácticas adoptadas para con los trabajadores y cómo éstas repercuten en su desarrollo humano, aplicando algunos de los indicadores propuestos en el Objetivo N° 8 llamado Trabajo Decente y Crecimiento Económico de los hoy llamados Objetivos de Desarrollo Sostenible, que

guardan una alineación transversal en el progreso de la persona, de la empresa y del país; ya que como lo señala la OIT (2019) esta ODS engloba las oportunidades del trabajador de tener un empleo productivo, que proporcione ingresos justos, la seguridad en el trabajo así como las prestaciones sociales, que engloban a las variables independientes.

Ante lo expuesto, se considera que el país necesita progresar, erradicar la pobreza, ser útil y competir; necesita contar con empresas que valoren y respeten a las personas, sobre todo a sus trabajadores aplicando buenas y mejores prácticas y/o lineamientos de gestión de recursos humanos que permitan poner a disposición del sector empresarial una herramienta y/o metodología que los ayude a mejorar la calidad de trabajo, la motivación, aceptación del trabajador y la productividad, en relación con el crecimiento económico del mismo empleado para que pueda satisfacer sus necesidades, y las de su entorno, contribuyendo de esta forma con su desarrollo humano como variable dependiente, ya que los espacios laborales también deben ser una vía para continuar con la autorrealización.

## **1.1. Antecedentes del Problema a Estudiar**

### **1.1.1. *Hechos Actuales que Contextualizan el Problema***

Según la ONU (2017) a través de sus informes estadísticos mundiales, señala que el desempleo mundial aumentó de 170 millones en 2007 a casi 202 millones en el 2012, de los cuales alrededor de 75 millones son mujeres y hombres jóvenes. Además 1 de cada 3 trabajadores vive por debajo del umbral de pobreza con menos de \$2 Dólares Americanos, comentando que la posibilidad de erradicar la pobreza está en la promoción de empleos estables y bien remunerados. También señala que serán necesarios 470 millones de empleos a nivel mundial para las personas entre el 2016 y el 2030.

Por otro lado, la situación de informalidad empresarial es una característica predominante en el mercado laboral a nivel global, por eso la OIT y el PNUD proponen indicadores para medir los niveles de empleo y de vida de las personas; que aunque muchos países ya estén midiendo el impacto de los mismos y lo hagan público a través de sus informes generales o nacionales, quedan en datos estadísticos que no están siendo aprovechados para diseñar metodologías de análisis que contribuyan o expliquen los problemas asociados.

En los últimos años, Perú ha mostrado ser uno de los países con una tasa de crecimiento económico más importante en la región de 5.9% en un contexto de baja inflación, esto se debe a las reformas de las políticas gubernamentales macroeconómicas, teniendo como consecuencia la reducción de los niveles de pobreza de 27.6% a 9% respecto al 2005, debido al crecimiento de empleo e ingresos salariales (Banco Mundial, 2017).

Además, se conoce que las empresas a nivel mundial se están constituyendo con base en su dinamismo como importantes fuentes generadoras de nuevos puestos de trabajo, algunos conformados dentro del marco legal del país donde se establecen y otras formadas empíricamente dentro del contexto del emprendedurismo en la lucha por generar fuentes económicas de subsistencia y satisfacción de necesidades básicas.

### ***1.1.2 Causas y Consecuencias del Problema a Estudiar***

A pesar de enfrentarse a tendencias del siglo XXI, la gestión de recursos humanos aún es vista como el ente que ejecuta acciones laborales que responden únicamente a estímulos económicos y que suponen rentabilidad para la empresa, lo cual también avizora un divorcio entre los objetivos individuales de los trabajadores y los de la organización. Entonces desarrollar una buena gestión que administre al capital humano para ayudarlo a potenciar sus habilidades y satisfacer sus

necesidades posiblemente disminuya el conflicto individual para pasar a trabajar con base en los objetivos organizacionales.

Max-Neef (1993) respecto al desarrollo humano, indica que para lograr el desarrollo pleno del hombre, es necesario poseer condiciones necesarias que logren satisfacer sus necesidades axiológicas o indispensables y que lo lleve a poseer una mejor calidad de vida, de subsistencia, de afecto, entre otros, incluyendo la creación de identidad y de libertad; así como aquellas condiciones que lo lleven a satisfacer sus necesidades existenciales de ser, hacer, tener y estar, a través del mejoramiento de su calidad de trabajo.

En lo que respecta a factores del crecimiento y desarrollo en las empresas, Blázquez, Dorta, y Verona (2006) señalan que las Pymes mantienen una clara tendencia al crecimiento; pero tienen también, muchas debilidades estructurales que merman su competitividad y condicionan su capacidad de supervivencia, lo cual preocupa por el impacto que las PYMES tienen en la economía y en la generación de empleo; pues viene condicionado por factores internos como el tiempo de vida, tamaño de la empresa, motivación a los trabajadores y la generación de conocimiento; en tanto los factores externos se basan en la competencia, uso de tecnología y acceso al financiamiento. Así mismo, sostienen que es fundamental el apoyo gubernamental para que las empresas continúen creciendo y puedan dinamizar la actividad económica de diversos sectores creando mayores oportunidades laborales para las personas.

Arbulú (2006) señala que un gran número de empresas y la importante proporción de la población económicamente activa que éstas absorben son características importantes que el Perú comparte con otras economías tanto desarrolladas como subdesarrolladas; sin embargo presentan ciertas limitaciones en su desempeño como consecuencia de la baja calificación del empresario y de los trabajadores, lo que finalmente se traduce en altos niveles de subempleo, informalidad y pobreza para los trabajadores de este sector; pero esta situación está latente en todo el sector empresarial.

Así mismo, el trabajo decente está marcando la pauta en el mercado laboral mundial pues sintetiza las aspiraciones personales de todo trabajador; esta noción propuesta por la Organización Internacional del Trabajo, incorpora las normas laborales en las políticas institucionales y estrategias generadas para lograr el desarrollo económico y social (Somavía, 2014); sin embargo, resulta crítico tener información o datos reales a partir de las encuestas o censos nacionales en relación a sus indicadores, ya que la mayoría de ellos hacen un análisis a nivel desarrollo país o crecimiento económico país; y a pesar de ello, no son tomados en cuenta para decidir o proponer metodologías que tengan como referencia el análisis de dichos resultados y que impacten en la mejora de la calidad del empleo, así como en la mejora de la calidad de vida.

Actualmente en las empresas con el fin de lograr la sostenibilidad, el tema de la Responsabilidad Social Empresarial ha adquirido gran relevancia no sólo en los países desarrollados sino también en los países de América Latina. A pesar de que no se ha logrado generar una perspectiva unificada sobre su concepto, sus limitaciones, metodologías de medición y alcances, son factores que ya se vienen analizando desde distintos enfoques, logrando ser una práctica cada vez más común entre las empresas, sin importar el sector y su tamaño.

En tanto, el desarrollo humano prevé que las decisiones estratégicas de la empresa busquen fortalecer las competencias y capacidades de los trabajadores (Domínguez Santiago, 2008); y les permita adaptarse y mejorar el modelo actual y cultural de la organización en aras de lograr la productividad y sostenibilidad.

La globalización ha hecho posible viralizar aspectos que antiguamente no eran tan conocidos mundialmente como los casos de fraudes empresariales, enriquecimiento ilegal, incumplimiento de regulaciones estatales, mala gestión corporativa producto de la ambición de los dueños o la línea de mando alta de las organizaciones. Esto ha originado un impacto negativo a nivel socio-ambiental como señala Torre (2006), acarreado problemas de pobreza, desigualdad y cambio

climático, que no pueden ser desconocidos por las organizaciones, dado su papel frente a éstos y la responsabilidad que deben asumir en temas asociados con lo económico, social y ambiental. Dicha triada lleva a pensar en el papel estratégico de las organizaciones en su lucha frente a la sostenibilidad.

Hoy en día, las personas están inmersas en un contexto social de inestabilidad, inseguridad, violencia, pobreza que repercute negativamente en las empresas a nivel de su producción ya que la vida privada, la sociedad y el trabajo se encuentran vinculados. Por eso, las organizaciones empresariales están apoyando iniciativas de desarrollo sostenible, buscando un equilibrio entre la economía, la ecología y la sociedad; hoy en día están implementando proyectos y programas que mejoren la productividad haciendo un llamado a la responsabilidad social con conciencia global (Lara, 2013).

Para Lara (2013), la empresa puede ser un espacio de responsabilidad social que aporta materialmente pero también a la convivencia social interna y que no afecta los tiempos laborales, y por el contrario mejora su productividad, contribuye al crecimiento del trabajador y a la restauración del tejido social; pues el no contar con una perspectiva de desarrollo humano impide que:

- Las personas gocen de reconocimiento moral y por tanto se desvanece el aspecto ético y surgen problemas que acarrearán la falta de valores.
- Se comprenda la complejidad de la persona como fundamento de los derechos humanos y por tanto no se ayuda a desarrollar habilidades, valores y creencias que den sentido a la vida.
- Haya capacitación y se desarrolle conocimiento.
- Se consolide equipos de trabajo por falta de comunicación humana
- Se desarrolle conciencia ética, crítica e innovadora y por tanto, disminuiría la formación de líderes.
- Se formulen espacios de reflexión sistémicos y ya no se tomarían decisiones responsables a partir de la solución de conflictos.

- Se implementen talleres de crecimiento individual y familiar de los trabajadores y en consecuencia, se ahuyentaría la perspectiva de motivación y realización.

Por tanto, el hecho de no desarrollar una cultura de desarrollo humano limitaría el crecimiento y el desarrollo de la persona, de la organización y provocaría un estancamiento en cuanto al cumplimiento de las metas país en torno a los objetivos de desarrollo sostenible.

### ***1.1.3 Mapa Mental del Planteamiento del Problema***

Se puede inferir que la población económicamente activa necesita de un empleo para poder cubrir sus necesidades básicas personales y familiares, pero esta situación realmente no es del todo alentadora cuando se ve el porcentaje de personas empleadas que perciben un sueldo muy por debajo del salario mínimo, condiciones laborales inestables y fuera de contexto legal, a ello se le agrega la desmotivación del trabajador para hacer las cosas bien y conseguir los objetivos empresariales.

Tarja Halonen (2014) suscribe que el enfoque actual en un contexto globalizado que se le está dando al trabajo decente en los principales foros internacionales, son un punto de partida para consolidar las políticas de Estado que hacen uso del vínculo entre empleo, crecimiento sostenible, estabilidad y seguridad; tomado de Somavía (2014).

Mientras el vínculo no sea estrecho entre la empresa y el crecimiento sostenible, es muy probable que la pobreza sea condicionada por indicadores de pobreza extrema, que el mundo no se desarrolle, que continúe la generación de empleo informal. Posiblemente los indicadores de responsabilidad social y los organismos que protegen los derechos humanos queden en simples enunciados

históricos sin posibilidad de adecuación y solución a un gran problema social que beneficia al trabajador y a la empresa.

Por tanto, se pretende identificar específicamente aquellos lineamientos propuestos por la OIT que repercuten directamente en el trabajador y en su desarrollo humano. Lo cual quiere decir, que se podría plantear un esquema que permita realizar un diagnóstico de la empresa, y la determinación de su línea base para plantear las mejoras asociadas a la calidad del empleo y calidad de vida del trabajador, como se observa en la figura 1.



Figura 1. Mapa Conceptual del Problema Bajo Estudio  
Fuente. Elaboración propia

## 1.2. Planteamiento Teórico del Problema de Investigación

### 1.2.1. *Antecedentes Teóricos del Fenómeno Estudiado*

La responsabilidad social se basa en el compromiso consciente y congruente que toda empresa tiene con sus grupos de interés para satisfacer sus necesidades y expectativas bajo coyunturas y esquemas sociales, humanos, económicos y ambientales. Para la Asociación por la Responsabilidad Social Empresarial - ALIARSE, resulta necesario identificar tres compromisos fundamentales de las organizaciones con la sociedad: entregar bienes y servicios lícitos, proporcionar el valor agregado que espera cada parte involucrada, desarrollar personas a través de la relación entre la inversión y el trabajo (Cajiga Calderón, s.f.).

La organización Perú 2021 (2015), institución referente de las prácticas de RS en Perú en colaboración con CEMEFI proponen mejorar las teorías alineadas a la responsabilidad social empresarial y/o corporativa, identificando lineamientos que ayudan a proponer modelos de gestión basados en objetivos empresariales específicos, los lineamientos que están orientados al establecimiento de compromisos con los grupos de interés son: Calidad de vida en la empresa (compromiso con las personas, respetando los derechos humanos y las condiciones laborales), Ética empresarial (compromiso de conducta honesta, transparente y congruente), Vinculación con la comunidad (necesidad de interactuar con verdad, justicia y equidad) y Preservación del medio ambiente (conciencia de la necesidad de cuidar, proteger y preservar los recursos naturales y el ambiente).

Actualmente La Cámara de Comercio Americana del Perú - AmCham Perú como organización independiente y sin fines de lucro, adscrita al Pacto Mundial de las Naciones Unidas representa a empresas peruanas, estadounidenses y extranjeras, liderando iniciativas que llevan a las empresas a tomar decisiones estratégicas considerando lineamientos y aspectos que afectan la actividad empresarial en el país; a su vez, busca que estas empresas actúen con un marco socialmente responsable y con una cultura ética muy estricta. Además cuenta con

una Asociación de Buenos Empleadores – ABE que es una institución que promueve la responsabilidad social laboral con la finalidad de erradicar el empleo informal a través de buenas prácticas para con los trabajadores como pagos puntuales de salarios y beneficios de ley, pago puntual de seguro (social o particular) y ambiente de trabajo seguro e higiénico; también vela por cuatro prácticas importantes de motivación como capacitación y desarrollo, pago por mérito, reconocimiento y evaluación de personal (AmCham Perú, 2017).

Desde el punto de vista de Romero-González, Wanumen-Marín, y Católico-Segura (2014), cabe resaltar que la empresa tiene un rol importante al establecer vínculos y relaciones con sus grupos de interés, ya que en ellos impacta el comportamiento socio responsable de la organización. Asimismo, señalan que “se tiene el reconocimiento del impacto económico, social y ambiental de las actividades empresariales, y como objetivo principal la consecución del desarrollo sostenible y la generación de valor a largo plazo” (p. 604). Es necesario considerar algunos lineamientos importantes como el establecimiento de políticas y programas en las empresas, que engloben las acciones de RSE a desarrollar, a pesar de resultar pertinente la actualización de los documentos estratégicos de la organización.

Porter y Kramer (2002), tomado de Quintero Garzón (2011) señalan la existencia de una convergencia entre la filantropía y el negocio puro, que puede generar beneficio social y económico. Dicen también, que la responsabilidad social corporativa podría ser una ventaja competitiva diferencial que las empresas líderes están utilizando y que aquellas que no lo utilizan y mantienen malas prácticas, pueden suponer graves perjuicios en actividades empresariales con eficiencia económica.

En tanto, la teoría del Desarrollo Sostenible fue formalizada por primera vez, en 1987, en el Informe Brundtland <sup>1</sup>, elaborado por la Comisión Mundial sobre Medio

---

<sup>1</sup> Informe Brundtland inicialmente llamado Informe Nuestro Futuro Común, comisión Mundial sobre Medio Ambiente y Desarrollo de las Naciones Unidas, 1987.

Ambiente y Desarrollo de las Naciones Unidas (ONU), definiéndolo como la satisfacción de las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras de satisfacer sus propias necesidades. Teoría que fue difundida en la Primera Cumbre de la Tierra por la ONU en Río de Janeiro, Brasil, en junio de 1992, pero modificando la idea central de conservación ambiental y consumo racional de recursos naturales hacia la idea de fortalecer tres pilares fundamentales del Desarrollo Sostenible: la dimensión ambiental, económica y social; presentada en la Figura 2.



Figura 2. Pilares del Desarrollo Sostenible

Fuente. Elaboración propia a partir de Endesa Chile (2010)

Luego, la Organización Internacional del Trabajo - OIT (2014) a lo largo de los años ha venido realizando investigaciones que le permiten definir a las empresas sostenibles como agentes creadores de más y mejores empleos, señalando que la empresa privada es la que crea mayor empleo, pero a pesar de sus esfuerzos, los beneficios económicos no llegan a todas las personas siendo pocos los beneficiados, y predominando así la pobreza y desigualdad como barreras para lograr el desarrollo sostenible.

Entonces empieza a tener injerencia la responsabilidad social de las organizaciones en la búsqueda de la consecución de objetivos alineados al desarrollo sostenible, previendo manejar una gestión integral pero que será sostenible y perdurable en el tiempo, explicado por Quintero (2011) a partir de su

investigación con la finalidad de gestionar una herramienta de mejora de la productividad y competitividad, partiendo de la responsabilidad social empresarial que integre los sistemas de gestión de calidad, ambiental y salud ocupacional. La investigación, en parte, dio pie a lo que hoy podemos llamar responsabilidad social empresarial o corporativa, con un énfasis especial en que las organizaciones tienen que ser respetuosas con temas medioambientales y sociales, además de generar beneficios económicos para los accionistas (Alegría Limón, 2016).

Además, según Serageldin (1993) “la economía pretende maximizar el bienestar humano dentro de las limitaciones del capital y las tecnologías existentes de los subsistemas ecológicos con el fin de asegurar la estabilidad. (...) por ello, para la sociología, los agentes clave son los seres humanos, siendo su esquema de organización social fundamental para encontrar soluciones viables que permitan encontrar el desarrollo sostenible” (p. 7), tomado de Durán Romero (s.f.).

En este contexto, la teoría del capital humano debe incluir, factores de capital y trabajo, además del factor que considera el conjunto de habilidades y capacidades de los trabajadores, para la explicación de ciertos fenómenos macroeconómicos como el crecimiento del ingreso nacional (Ramírez Ospina, 2005). A razón de que se ofrezca empoderamiento para que el trabajador se convierta en un recurso productivo para la empresa, pero que a su vez le permita cubrir sus necesidades personales y profesionales.

Por otro lado, se rescatan teorías que, alineadas al sentir de los trabajadores, responden al ámbito motivacional y por el cual las personas estarían dispuestas a trabajar eficaz y eficientemente. Es así que una de las teorías es la de la Jerarquía de Necesidades de Maslow que propone cinco niveles de necesidades, dispuestas en estructura piramidal y cuya necesidad superior se activa una vez que la necesidad inferior y/o básica esté satisfecha; dentro de las necesidades fisiológicas se destaca el poder saciar la alimentación, el vestido, el confort y el instinto de conservación; en la necesidad de seguridad está la estabilidad, evitar daños físicos y evitar los riesgos; dentro de las necesidades sociales destaca el compañerismo, aceptación,

pertenencia y trabajo en equipo; en la necesidad de estima, los aspectos que prevalecen son el reconocimiento, la responsabilidad, el sentimiento de cumplimiento y prestigio; finalmente la necesidad de autorrealización contempla la autoexpresión, independencia, competencia y oportunidad (Maslow, 1954).

Existe también la Teoría del Factor Dual de Herzberg, que se concentra positivamente en el aspecto de confort y bienestar en el ámbito laboral, producto de los logros conseguidos, el reconocimiento, el propio trabajo, la responsabilidad y la oportunidad de ascenso o crecimiento profesional, sin embargo, si la situación está bajo condiciones poco favorables, las personas tienden a citar que el tema es producto de la mala gestión de la empresa, por sus malas condiciones laborales. Estos factores condicionantes se clasifican en higiénicos siempre que la satisfacción elimine la insatisfacción sin garantizar que esa motivación lleve a generar mayor esfuerzo y energía para conseguir los resultados como los factores económicos, las condiciones físicas del trabajo, seguridad, factores sociales, estatus y privilegios. En tanto los factores motivadores se refieren al trabajo en sí, a la tarea estimulante, al sentimiento de autorrealización, al reconocimiento, al logro y la obtención de una mayor responsabilidad (Herzberg, Mausner, y Snyderman, 1967).

La Teoría X y Teoría Y de Mcgregor se basa en dos supuestos hipotéticos, bajo el esquema de la X se plantea la pereza del ser humano sustentado bajo conductas negativas como que las personas no quieren trabajar, no quieren responsabilidades, no son creativos ya que, la motivación sólo funciona en niveles fisiológicos y de seguridad; y por tanto los trabajadores deben ser controlados, castigados y obligados a trabajar. Mientras la Y supone que es un aspecto inherente de la persona el esforzarse para lograr los objetivos laborales y obtendrá una recompensa a cambio del compromiso asumido al realizarlos correctamente, con autonomía y creatividad, pues está ampliamente motivado y esto lo lleva a ser proactivo y a saber autodirigirse (Mcgregor, 1966).

Por otro lado, surge la teoría de las Expectativas de Vroom en 1964 secundado por Porter y Lawler en 1968 que reconocen la capacidad pensante de los seres humanos, sus creencias y las esperanzas frente a sus deseos lo cual se traduce en expectativas a futuro. La reacción conductual de las personas responde a la capacidad de libre elección con la finalidad de incrementar las recompensas y reducir el dolor (Pinder, 1985). Esto se trata de la percepción de las personas respecto a las metas trazadas como alcanzables, el incentivo que tienen ante el logro de las mismas, el valor que las engloba a causa del rendimiento y su capacidad para alcanzar la tarea, entonces su motivación requiere de mayor esfuerzo, asociado al valor de la recompensa.

Amartya Sen (1983), recopila la clasificación de Hirschman (1980), quien se aproximó a la teoría del desarrollo con base en la economía ética; sustentando que los individuos iban mucho más allá de las políticas de desarrollo, siendo agentes activos de sus propios procesos, por tanto se concebía una estrategia para los sectores productivos que engloba las habilidades, creencias y expectativas necesarias para elaborar un proceso dinámico de toma de decisiones (Molero Simarro, 2008); y es así que agrupa las teorías del desarrollo de la siguiente manera:

- Las teorías duras del desarrollo, que conciben al como un proceso netamente económico y que su consecución supone un sacrificio de la generación actual (Pedrajas Herrero, 2006).

- Las teorías amables del desarrollo, que consideran el desarrollo como un proceso dinámico y amigable, producto de la cooperación entre individuos para beneficio de todos y el propio. Desde esta perspectiva se incluyen reflexiones que apuntan al desarrollo sostenible, como las teorías del capital humano y capital social, bajo un enfoque de la satisfacción de las necesidades humanas, que derivan en el desarrollo humano (Pedrajas Herrero, 2006).

Por su parte Manfred Max-Neef (1993), afirma en su Teoría del Desarrollo a Escala Humana que el hombre debe ser tratado como un ser cualitativo y no

cuantitativo para que así logre mejorar su calidad de vida, logrando satisfacer sus necesidades humanas de subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad y libertad. El punto crítico es encontrar la clave para satisfacer dichas necesidades y no caer en una pobreza humana ya que éstas son las mismas con el transcurrir del tiempo (Obredor, 2009); dicha teoría tiene un punto de partida centrada en Abraham Maslow, y su enfoque humanista existencialista, propone como necesidades primordiales a las fisiológicas y de seguridad ya que sin ellas el ser humano no podría vivir y dentro de las cuales se encuentra el aspecto económico que permitirá satisfacerlas; siguiendo con las necesidades de pertenencia, de estima y la autorrealización.

Para el desarrollo de esta investigación se toma como referencia la teoría propuesta por Amartya Sen, basada en las teorías amables de desarrollo que permite definir el desarrollo humano como el proceso de ampliación de las opciones de las personas y mejora de las capacidades humanas, ya que las personas pueden ser y hacer una diversidad de cosas a lo largo de su vida, como un ser libre para vivir una vida larga y saludable, así como tener acceso a la educación, a una vida digna, de calidad y a participar de la vida con su entorno y a tomar decisiones que los involucren y afecten (Sen, 1997).

Se ha encontrado una evidencia en la que se propone una teoría del cambio, buscando proponer una herramienta que articula las intervenciones de la OIT y los resultados o impactos que se buscan. Esta teoría del cambio permite identificar indicadores y temas pertinentes que se deben monitorear y evaluar a lo largo del tiempo, ya que parte de la formulación de prioridades del trabajador y los resultados se basan en los principios de gestión. No obstante, no se registran evidencias donde dicha metodología ya haya sido aplicada, en consecuencia, establecería un vacío por analizar (ILO, 2016), ver el ejemplo en la fig. 3.

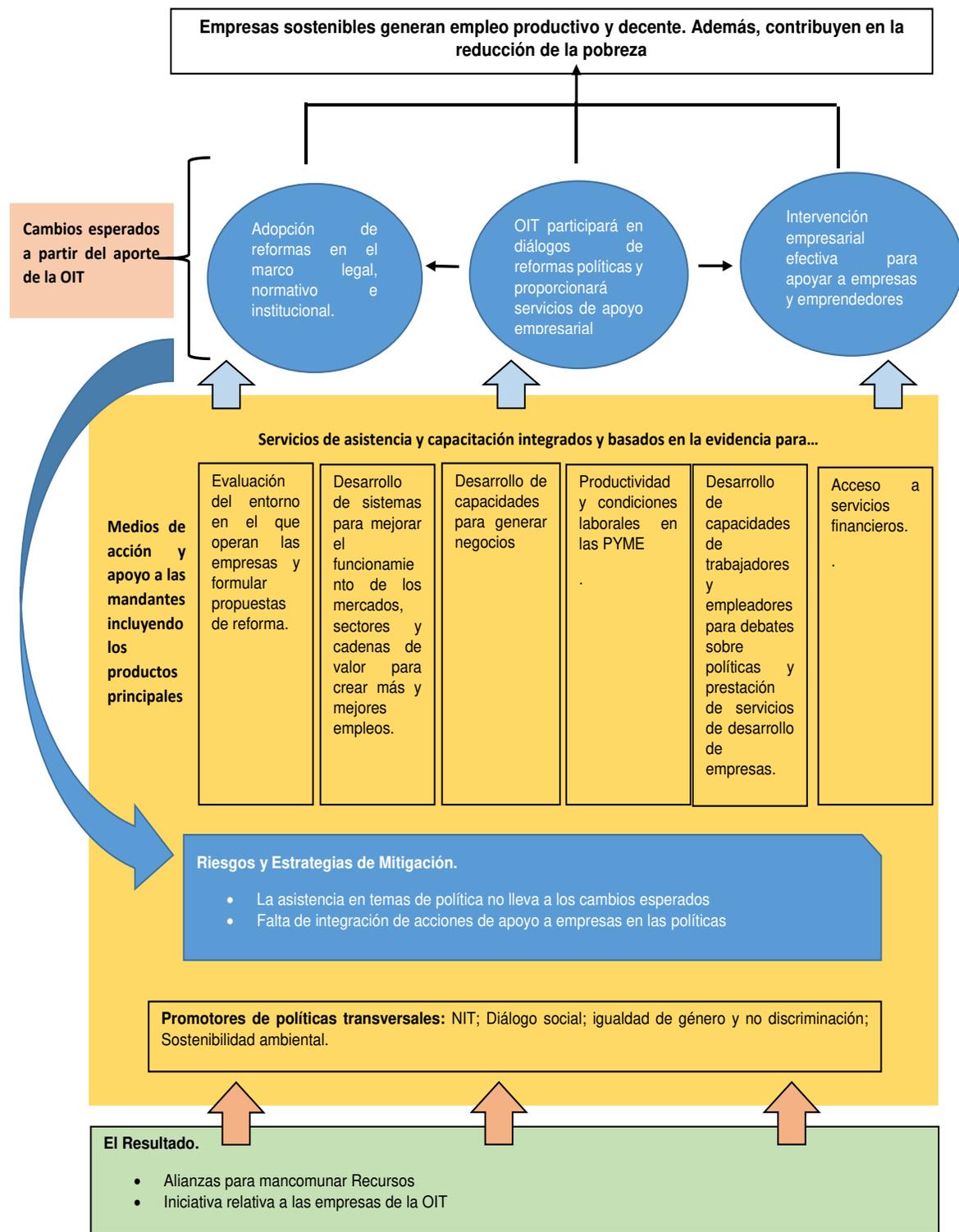


Figura 3. Ejemplo de la Teoría del Cambio  
 Fuente. Adaptación a partir del Programas de Trabajo Decente por País, ILO (2016)

### 1.2.1.1 El Fenómeno de Estudio

Para Schultz (1960) el desarrollo humano antepone la acumulación del capital humano, lo cual quería decir que invertir en el ser humano es productivo (Griffin, 2001). Ya en los años setenta la OIT y el banco mundial propugnaban la redistribución marginal de la renta a partir de variables como crecimiento o desarrollo económico y reconocía que producir más, no era lo único que se necesitaba para reducir la pobreza y tener un buen desarrollo. Por ello la OIT introdujo la necesidad del cambio de prioridades a favor de la creación del empleo y satisfacción de las necesidades humanas básicas, aunque centradas aún en el aumento de producción de bienes para que los beneficios lleguen a los menos pagados. Ante la crisis de 1980 la UNICEF propuso diseñar programas de ajuste con rostro humano para proteger a los más pobres por el deterioro de las rentas y preservar de los recortes del gasto público la salud básica, la alimentación, cuidadod e la niñez y la educación (Griffin, 2001).

El modelo de desarrollo humano a fines de 1980 sufrió una transformación, ya que inicialmente de acuerdo con la teoría de desarrollo de Sen (2000) era un proceso que ampliaba las capacidades humanas como opción para desarrollar más cosas, pero sin aumento de variables como bienestar y satisfacción económica; sin embargo, el mismo Sen (1992) destacó que las capacidades y opciones están muy relacionadas y vinculadas a la libertad. Y para 1989 Mahbud ul Haq convenció al PNUD de respaldar el concepto de Desarrollo Humano (Griffin, 2001).

Este estudio propone como variable dependiente al desarrollo humano y calza su definición en el proceso que genera oportunidades a las personas que cuentan con capacidades para generar empleos productivos como objetivo empresarial y que repercute en la vida de cada trabajador a causa del crecimiento económico que permite su desarrollo personal y profesional, aspectos que en definitiva potencian el desarrollo humano de cada trabajador pues le ayuda a crear capacidades que mejoran su calidad de vida, a través de la participación en aquellos procesos que determinan sus vidas. Este enfoque basado en el recurso humano amplía la

perspectiva de velar por las necesidades básicas y de bienestar humano (PNUD, 2015). Por tanto, el trabajador mejora su calidad de vida y de trabajo.

El PNUD redacta informes parciales desde 1990 de algunos países respecto a la definición del desarrollo humano y el índice del mismo, representados en indicadores de sanidad, educación e ingreso; sin embargo, si se quiere proponer guías o herramientas de gestión para medir en el impacto de las acciones empresariales en el desarrollo humano del trabajador y del país, se deben subsanar errores y defectos del sistema, analizar aquellas necesidades básicas, reales y potenciales (Cárcar Irujo, 2012).

Además, con base en la revisión documental se puede inferir que en la actualidad muchas empresas, justifican su permanencia en el mercado, debido a que manejan un nivel promedio de utilidades, sin embargo, no se encuentra el camino adecuado para mejorar y optimizar los procesos cuya aplicación beneficie responsablemente a los trabajadores y con ello probablemente, las empresas aseguren el retorno de inversión e incrementen progresivamente el margen de ganancias, dejándole una brecha para invertir en el aspecto social.

Por otro lado, el trabajador, se desempeña laboralmente en situaciones vulnerables donde los objetivos que se deben cumplir se alinean con el factor económico de la empresa y jamás con el crecimiento y desarrollo de la persona. La pobreza e inestabilidad laboral a nivel mundial afecta el desempeño y la productividad de la persona por no vislumbrar oportunidades de mejora a futuro, arrastrándolos a periodos depresivos y a la falta de deseo de superación, ya que viven continuamente rodeados de barreras y frustraciones al no sentirse valorados a nivel laboral; no obstante, necesitan permanecer bajo esas condiciones para poder cubrir sus necesidades básica personales y las de su familia.

Es comprensible también, que las empresas no concentren muchos márgenes de utilidades, ya que en algunos casos su prioridad es cerrar el año con un margen

de ganancias que les permita sostener su actividad al siguiente año; sin embargo, si se comprendiese que el ser humano responde positivamente a cambios que lo ayuden a sentirse mejor, entonces no sería de gran problema conseguir los resultados esperados y se trabajaría en la construcción de una empresa socialmente responsable.

Para muchos países, es entendido que el concepto de desarrollo humano va más allá del aumento o disminución de ingresos salariales y del crecimiento económico de la nación; en tanto, comprende la oportunidad para que las personas desarrollen su máximo potencial y lleven a cabo su vida productiva, considerando sus necesidades básicas. Por lo tanto, lo esencial es desarrollar capacidades humanas que le permitan a la persona vivir una vida larga y saludable, con acceso a educación y a recursos necesarios para lograr un nivel de vida digno y poder participar de la vida de la comunidad (PNUD, 2019).

Por ello, la OIT, PNUMA y el Banco Mundial hace dos décadas aproximadamente vienen analizando los vínculos que hay entre crecimiento, empleo y pobreza, a nivel mundial, región y país. Tenemos al Banco Mundial (2013) resaltando el papel del empleo por mejorar el nivel de vida y crear un vínculo social para mejorar la productividad. La OIT (2010) analiza la relación entre crecimiento, empleo, cohesión social y pobreza; el PNUD (2015) intenta conectar las aristas del trabajo con el desarrollo humano; tomado de OIT (2019).

Aspectos que influyen en el desarrollo humano desde el punto de vista socioeconómico, están considerados dentro de los objetivos de desarrollo sostenible N°8, abarcando aspectos empresariales que vinculan al trabajo decente y al crecimiento económico. Y aunque muchos apartan de sus vidas el concepto de desarrollo por la acumulación de bienes y riquezas; no se debe olvidar que el verdadero objetivo es lograr el desarrollo humano por medio prácticas laborales basados en los derechos humanos, que le otorga libertad a la persona para

desarrollar capacidades y tomar decisiones que garanticen bienestar y dignidad (PNUD, 2019).

### 1.2.2. ***La Justificación de las Variables***

Para esta investigación, se toman como referencia aquellos indicadores que abarcan la gestión de la empresa y su vinculación con el trabajador; para efectos de denominación en la temática de responsabilidad social, se tienen en cuenta algunos indicadores de trabajo decente con base en la ODS N°8 y el desarrollo humano.

Se observa que la Organización Internacional del Trabajo - OIT, tiene gran influencia en los proyectos de mejoramiento de calidad en el empleo, por lo que formuló el concepto de trabajo decente al final de los años noventa, posteriormente la Organización de las Naciones Unidas en el 2008 modificó los lineamientos de los objetivos del milenio e incluyó una nueva meta que consiste en lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes como parte del objetivo de erradicación de la pobreza y el hambre. Debido a que contar solamente con empleo no es suficiente para cumplir con dicho objetivo; por eso hoy en día podemos trabajar este lineamiento como parte de los objetivos de desarrollo sostenible, impulsado también por la ONU (Weller y Roethlisberger, 2011).

Así mismo, se prevé que, en un futuro no muy lejano, los empresarios tomen conciencia de la importancia de hacer responsabilidad social para con los trabajadores, ya que como dice Mariátegui (2015) el trabajador se siente más comprometido, a medida que esté contento y motivado, logrando de esta manera aumentar el nivel productivo y mejorando la calidad de los productos y servicios ofertados.

Para efectos de este estudio, se propusieron 5 variables independientes que partieron de los indicadores propuestos por la OIT para estudiar el trabajo decente y

que, de algún modo, tenían relación directa con el trabajador y la mejora de su calidad de vida, así como su calidad laboral:

- Remuneración suficiente cuya característica radica en el carácter retributivo del sueldo, los incentivos y las prestaciones sociales (Gómez-Mejía, Balkin, y Cardy, 2001) como herramienta estratégica en la gestión de personas, teniendo influencia en la percepción y en el comportamiento del trabajador por ponerlo en una situación atractiva y motivadora para cumplir con los intereses de la organización y con su desarrollo humano (Delgado et al., 2006).
- Estabilidad en el Empleo, partiendo del supuesto que el tener inestabilidad en el campo laboral genera costos irremediables y que los paga no sólo la empresa sino también la persona al perder impulso, prestaciones, derechos, que son elementos que sí contribuyen a generar un desarrollo humano y a amortiguar las experiencias de inseguridad y de autonomía (Durán Mena, 2017).
- De la Seguridad en el Trabajo se puede advertir que es un elemento que permite la generación del desarrollo humano y la contribución a la paz, que construye una sociedad con seres humanos capaces de identificar riesgos, medirlos, cuantificarlos y proponer decisiones estratégicas para atenuarlos, teniendo conciencia plena para hacer uso correcto de los implementos que lo protegen por convicción y no por obligación de la empresa ni de los entes regulatorios. Habiendo cambiado su concepción sobre la vida, sobre su trabajo y sobre el dinero que le sirve de medio y no como un fin, devolviéndoles así, la dignidad al trabajador (Mancera Ruiz, s.f.). Además de ser un factor motivacional para desear hacer bien el trabajo, acorde con Herzberg para evitar el sufrimiento y para desarrollarse psicológicamente (López Buritacá y Vásquez Castro, 2017).
- En cuanto a las Prestaciones Sociales, éstas sirven como estrategia para velar por los intereses de los trabajadores que buscan mejorar su calidad

de vida y la de su familia, y para velar los intereses de la propia empresa a partir del ofrecimiento de una mejor calidad de trabajo, además de brindar la posibilidad a la persona de prever contingencias presentes y futuras, que les permita además su desarrollo y conservación como ser humano (Guzmán, Oropeza y Bautista, s.f.; Cajiga, 2014)

- La Oportunidad de Crecimiento Profesional, es el espacio en el que subsiste todo ser humano por conseguir sus ideales de vida, con seguridad para afrontar situaciones y responder eficientemente ante los estímulos de desarrollo personal. El rol de la empresa es importante, en tanto pueda ofrecer la promoción y capacitación de cada trabajador para lograr sus propios y cada vez mejores objetivos tanto como los de la empresa, factor que además motiva y compromete a la persona con la institución y con su desarrollo humano para mejorar su calidad laboral y de vida también, ante un sentimiento de autorrealización (Prendas Castillo, 2018).

### 1.2.3. ***Brechas Teóricas***

En definitiva, una de las principales razones por las que se plantea estudiar la relación de las variables teniendo como sujeto de estudio al trabajador, es porque después de la revisión de la literatura, se ha identificado brechas teóricas en relación al comportamiento o a la relación directa de las variables entre sí.

Se han encontrado muy pocos estudios realizados cuya relación de variables tienen repercusión en el desarrollo de la persona; sin embargo, la mayoría de los estudios compilados tratan de potencializar el efecto en el crecimiento económico de la empresa, sobre todo en el sector de las pymes; que señalan que éstas deben ser gestionadas con responsabilidad social y con una perspectiva de sostenibilidad (Altamirano, 2011), para lograr diseñar estrategias empresariales competitivas y el

crecimiento de las PYMES (Aguilera Enriquez, Gonzáles Adame, & Rodríguez Camacho, 2011). Además, la mayoría de estos estudios son cualitativos.

Como se puede apreciar en el anexo 1, se listan los autores cuyas referencias y estudios han servido para interpretar las teorías y estudios que permiten identificar la relación entre variables. Los autores que no han sido descritos en el apartado de investigaciones aplicadas de las variables han servido de sustento teórico y de igual modo han permitido a través de revisiones de la literatura, relacionar el comportamiento de las variables propuestas para esta investigación. Esta identificación de autores, permite mostrar la existencia de brechas relacionadas en la convergencia de la perspectiva empresarial con el enfoque de responsabilidad social, pues hubo estudios que no correlacionaban las variables independientes con la dependiente; y otras cuyo análisis tenía el enfoque de desarrollo y crecimiento económico país como se puede apreciar en la entrega de informes sobre índices de desarrollo humano que miden el avance promedio del país en esperanza de vida, acceso a educación y nivel de ingreso, los mismos que se son presentados por el PNUD en el año 2015, 2016 , 2019.

En el país de estudio, sólo se han encontrado algunos informes como el Trabajo Decente en el Perú, que presenta las aspiraciones de los sindicatos y el rol protagónico del Gobierno (ILO, s.f.); en tanto PLADES (2017) analizó el crecimiento de la economía peruana a causa de la calidad de empleo formal y la incidencia de la informalidad laboral, y Goyzueta, et al. (2016) elaboran y evalúan un comparativo sobre el índice 2004 - 2013 de trabajo decente en todas las provincias del país. No habiéndose encontrado tampoco la relación entre las variables a partir del enfoque de responsabilidad social con el trabajador y en el contexto empresarial.

En este sentido, el propósito del estudio es buscar una estrategia que contribuya a mejorar la calidad del empleo y la calidad de vida del trabajador, reflejado por las condiciones del trabajo decente y el desarrollo humano de éste, a causa de una buena gestión del recurso humano en las empresas. Esta estrategia

debe partir del enfoque de los derechos sociales (Gálvez Santillán, Gutiérrez Garza, & Picazzo Palencia, 2011), donde se interrelacionen el trabajo decente y el desarrollo humano para crear empleo productivo (Grishnova & Brintseva, Decent Work and Human Development: Interrelation and Interdependence, 2016).

La intención es contribuir con la evidencia suficiente para demostrar que a los trabajadores se les debe valorar y que, a su vez, son ellos los que crean valor a la empresa desarrollando y mejorando sus competencias en respuesta positiva a las condiciones laborales, reafirmando su pasión y gratitud hacia sus empleadores. Se busca el compromiso de los trabajadores en respuesta a las acciones y decisiones que la empresa propone en beneficio de su personal, y que esta actitud sea reconocida y recompensada. Para apoyar la decisión de elección del tema se puede mencionar algunas investigaciones que tratan aspectos motivacionales de la persona en su ambiente laboral; pero aún estos estudios no repercuten directamente en la variable dependiente pero sí permite inferir la relación.

### **1.3. Pregunta Central de Investigación**

La pregunta central de investigación recae sobre la iniciativa que existe en el contexto actual del querer revalorizar el concepto de trabajo, a través del fortalecimiento de los derechos sociales de los empleados (Gálvez Santillán, Gutiérrez Garza, y Picazzo Palencia, 2011), y es que se trata de entender la percepción de todo trabajador cuando considera que su empleo, reúne las condiciones necesarias para cubrir sus anhelos, conseguir sus metas y propósitos, o son sólo políticas que no contribuyen con su desarrollo humano (Egger & Sengenber, 2002) y que las claves de la interpretación son la equidad, la ética, responsabilidad y la dignidad humana (Barreto Ghione, 2003).

Por esta razón, se plantea la siguiente pregunta:

¿Los lineamientos eficientes de gestión de recursos humanos tales como: remuneración suficiente, estabilidad en el empleo, seguridad en el trabajo,

prestaciones sociales y oportunidad de crecimiento profesional favorecen el desarrollo humano de los trabajadores de las empresas peruanas con enfoque de responsabilidad social?

#### **1.4. Objetivo General de la Investigación**

Verificar si los lineamientos eficientes de gestión de recursos humanos planteados, contribuyen al desarrollo humano de los trabajadores de las empresas bajo el enfoque de responsabilidad social.

##### **1.4.1. *Objetivos Metodológicos de la Investigación***

1. Analizar las deficiencias en la gestión del RRHH de las empresas peruanas que imposibilitan y generan resistencia frente al desarrollo sostenible y el desarrollo humano de sus empleados.
2. Establecer y revisar el marco teórico que permita proponer teóricamente las variables que intervienen en el contexto social y de gestión de RRHH frente al cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible.
3. Generar un instrumento de medición válido y confiable para evaluar las variables (lineamientos) de la gestión del RRHH.
4. Seleccionar la población de estudio mediante los reportes y acreditaciones del máximo ente regulador de la situación laboral del país.
5. Validar y aplicar el instrumento para determinar los lineamientos eficientes de gestión del RRHH que impactan en el desarrollo humano de los trabajadores de las empresas.
6. Determinar los resultados y establecer las conclusiones.

#### 1.4.2. **Objetivos Específicos de la Investigación**

1. Determinar si la remuneración suficiente está relacionada con el desarrollo humano del trabajador de las empresas con enfoque de responsabilidad social.
2. Determinar si la estabilidad en el empleo está relacionada con el desarrollo humano del trabajador de las empresas con enfoque de responsabilidad social.
3. Determinar si la seguridad en el trabajo está relacionada con el desarrollo humano del trabajador de las empresas con enfoque de responsabilidad social.
4. Determinar si las prestaciones sociales están relacionadas con el desarrollo humano del trabajador de las empresas con enfoque de responsabilidad social.
5. Determinar si la oportunidad de crecimiento profesional está relacionada con el desarrollo humano del trabajador de las empresas con enfoque de responsabilidad social.

#### 1.5. **Hipótesis General de Investigación**

La remuneración suficiente, estabilidad en el empleo, seguridad en el trabajo, prestaciones sociales, oportunidad de crecimiento profesional son los lineamientos eficientes de gestión de recursos humanos que impactan positivamente en el desarrollo humano de los trabajadores de las empresas con enfoque de responsabilidad social.

#### 1.6. **Metodología**

La estrategia metodológica utilizada, está basada en el método cuantitativo cuyo enfoque metodológico y su fundamentación radica en la recolección y análisis de datos. La información fue cuantificada a través de los datos recolectados

mediante cuestionarios fiables y validados, realizados a los trabajadores de empresas peruanas acreditadas por AMCHAM como buenos empleadores (ABE) y que además obtuvieron el distintivo empresa socialmente responsable (DESR) en algunas de sus ediciones. Para el análisis de los resultados se empleó la estadística descriptiva e inferencial, con ayuda de la matriz de covarianza para el análisis SEM; para el procesamiento de datos y análisis de los mismos se utilizó el paquete AMOS en el software SPSS vs. 23, con estimación de Máxima Verosimilitud.

### **1.7. Justificación y Aportaciones del Estudio**

El tema desarrollado busca sensibilizar a los actores que convergen día a día en el mundo empresarial, y que el concepto de ganar – ganar de la RSE, se eleve a su máxima expresión mejorando en el trabajador su calidad de empleo dentro de la empresa y su calidad de vida fuera de ella, otorgándole empoderamiento, mejorando sus condiciones laborales y perpetuando las motivaciones y el cambio de paradigmas bajo el contexto de lineamientos de trabajo decente, cuya aplicación genera un impacto sobre el core business del negocio y el desarrollo sostenible del mismo.

Se busca identificar aquellos lineamientos propuestos por la OIT que influyen directamente en el trabajador y que repercuten en el desarrollo humano del mismo. La intención es proponer una metodología y/o herramienta, que replantee algunas mejoras asociadas a la calidad del empleo y a la calidad de vida de manera directa, y que de algún modo indirectamente permita el crecimiento económico del trabajador y de la empresa para hacer viable el desarrollo sostenible de la misma.

#### **1) Justificación práctica**

Actualmente la mayoría de empresas, buscan un crecimiento económico asociado al retorno de inversión e incremento de utilidades para justificar su estabilidad financiera; sin embargo, no encuentran el camino que les permita contribuir con la mejora y con la optimización procesos estratégicos que beneficien

no sólo a la organización como tal; sino también, que les permita ser responsables y evaluar su impacto social en los trabajadores, dejando una brecha para invertir en una cultura con enfoque socialmente responsable y sostenible.

Hoy en día la inversión socio ambiental, también genera un retorno de la misma, que no sólo logra mejorar la economía de la empresa, sino que le otorga diferenciación y reconocimiento de marca; este ejercicio le permite a la empresa no sólo mantenerse vigente con el transcurrir de los años, sino que impacta social y económicamente en el trabajador y en sus demás grupos de interés, lo cual está dentro de las generalidades propuestas dentro de las ODS's para contribuir con el desarrollo sostenible del país.

Es comprensible que algunas empresas por falta de visión o planificación se vean en la necesidad de concentrar sus esfuerzos en el cumplimiento de cuotas de venta con la finalidad únicamente de cerrar el año con un margen de ganancia mínimo para poder iniciar actividades comerciales al siguiente año, sin importar el porcentaje de incremento de utilidades anuales y las que por ley debería corresponder a sus trabajadores en mérito a su buen desempeño laboral y que a su vez, les sirve de estímulo para mejorar su productividad.

Usualmente el trabajador, realiza actividades alineadas a los objetivos económicos de la empresa, claro ejemplo es el establecimiento de cuotas de venta, señalados explícitamente bajo un esquema contractual que, de no cumplirse, pone en riesgo su estabilidad laboral. En muchos casos dichos trabajadores no ven un futuro que les permita sentirse desarrollados o valorados a nivel laboral, pero necesitan permanecer bajo esas condiciones para poder subsistir.

Algunas empresas peruanas, debido a su estructura organizacional, tamaño o costes, no identifican o implementan las buenas prácticas de gestión, generando un impacto negativo en la percepción de los trabajadores y por tanto en su rentabilidad. Esto se debe a que no han logrado identificar uno los factores principales de su

éxito y que no está dentro de su contexto empresarial incluir buenas prácticas de gestión de recursos humanos, incluyendo un sistema de reclutamiento, selección de personal, políticas de desarrollo, sistema de evaluación de puestos, políticas salariales y de incentivos, sistema de entrenamiento y capacitación del personal. Asimismo, hay una mayor probabilidad de éxito si son complementadas con la implementación de sistemas de control de gestión (Rocca, García, y Duréndez, 2016).

La actual crisis económica y las políticas país a nivel global no encuentran un punto de partida para la toma de decisiones, creando la necesidad de tener una perspectiva que proteja y defienda los derechos laborales de la persona, bajo el enfoque de trabajo decente; esto como un ítem estratégico que pueda trascender a través del tiempo con la finalidad de desarrollar una mejora en la calidad de vida y de trabajo de todo ser humano.

Por tanto, la presente investigación tiene como fin primero ser un documento que contribuya al desarrollo humano del trabajador y a partir de ahí, se logre generar el crecimiento económico y desarrollo sostenible de las empresas, basándose en propuestas estratégicas que estén directamente vinculadas a los lineamientos de responsabilidad social contemplados en la gestión del recurso humano.

## **2) Justificación Teórica**

El clima laboral según Mendoza Cortegana (2013), puede permitir un compromiso que proporciona estabilidad al trabajador, ello repercute indiscutiblemente en el crecimiento de la productividad laboral, y por ello es necesario atender variables y factores internos de la organización y no necesariamente a los factores externos.

Entonces para que una empresa pueda ser sostenible y mantenerse en el tiempo, debe mejorar continuamente a nivel de todos sus procesos y clientes internos con la finalidad de motivar, desarrollar capacidades y actitudes que logren la consecución de los objetivos propios y los de la organización; por tanto es necesario

determinar cuáles son aquellos lineamientos asociados a mejorar la calidad del empleo y de vida del trabajador; sólo así, el clima de la organización proporcionará a los trabajadores una oportunidad para mejorar su escala de crecimiento profesional, su estatus, su salud, seguridad y con ello la retribución de ellos y contribución hacia la empresa, manifestándose en un incremento en el desarrollo humano, en los niveles económicos del trabajador y la materialización de los objetivos sostenibles de la empresa.

Hay algunos estudios aplicados que se verán en el capítulo dos, que reflejan el impacto de las causas motivacionales del trabajador en el crecimiento económico de las empresas, sin embargo, este estudio pretende tener un enfoque de responsabilidad social donde el colaborador en su condición de grupo de interés también se beneficie a partir de la estrategia empleada en la empresa para gestionar al recurso humano y sus expectativas; las cuales le permitan desde la ética trabajar en la construcción del desarrollo humano.

Este documento a partir de la adecuación de ciertos aspectos detallados en la categoría de trabajo decente generará conocimiento y propondrá la alternativa para que las empresas bajo un enfoque de responsabilidad social busquen orientar sus esfuerzos estratégicos al desarrollo de su capital humano.

### **3) Justificación Metodológica**

Esta investigación radica su importancia en la adecuación de ciertos aspectos detallados en la categoría de trabajo decente, denominado así por la OIT, que ayuda a mejorar la calidad laboral del trabajador y a lograr su desarrollo y la sostenibilidad de la empresa, basada ésta en la influencia de los procesos humanos.

De este modo se puede determinar con indicadores de medición, la relación económica y social que actualmente muestran las empresas en el contexto del mundo globalizado. Esto les permitirá, replantear la gestión y condiciones laborales de sus trabajadores y optimizar su crecimiento a través del desarrollo humano; posterior al estudio, cada organización podrá auto evaluar el progreso significativo

obtenido a partir del cumplimiento de los lineamientos anteriormente descritos como parte del grupo de empresas socialmente responsable.

Dada la poca información encontrada en cuanto a la relación de la variables propuestas, se hará referencia a Lakatos (2007) que señala que la teoría conduce a descubrir nuevos hechos, que son desconocidos a la fecha a través de programas de investigación progresivos, tales programas formados por la heurística negativa conformada por el núcleo firme de la investigación, inmodificable y metodológicamente irrefutable, protegido por un cinturón como las hipótesis auxiliares que pueden ser ajustadas y sustituidas; y la heurística positiva basado en sugerencias para cambiar, refutar el cinturón protector o desarrollar nuevas o mejores versiones del programa de investigación.

Por ello, el estudio propone el diseño y la creación de un instrumento que permite incluir ítems relacionados a algunos indicadores propuestos por la OIT y la ONU para el trabajo decente, pero que a diferencia de la propuesta inicial de dichos indicadores y de las encuestas nacionales para medir metas basadas en el objetivo de desarrollo sostenible N° 8 de trabajo decente y crecimiento económico, cuya evidencia de algunos países presentan datos relaciones a nivel país y desde una perspectiva macroeconómica; el instrumento de medición propuesto para este estudio aterriza las definiciones buscando medir desde la percepción del trabajador, en el contexto empresarial en el cual se desarrolla y con un enfoque más humano y de responsabilidad social, la relación de dichos indicadores con su desarrollo humano y crecimiento personal como primer paso para así lograr el crecimiento económico de la empresa y del país.

### **1.8. Delimitaciones y Limitaciones**

La limitación que se presenta para el desarrollo de la investigación la carencia de evidencia empírica en torno a la relación directa de las variables, tampoco se ha realizado un trabajo de campo delimitado por sectores empresariales, ni en

empresas informales y que, además, no cuenten con un sistema de gestión con prácticas que estén dentro del marco de la legalidad y que sus acciones respondan a políticas y criterios de responsabilidad social. Lo cual, no significa que aquellas que no han sido objeto de estudio durante la investigación, no puedan apoyarse en este documento para mejorar su gestión estratégica.

Así mismo, para determinar la delimitación del estudio, se plantea lo siguiente:

- **Delimitación Espacial:** El estudio se llevó a cabo en las empresas certificadas por AmCham Perú como buenos empleadores (ABE) y que hayan obtenido al menos en alguna edición el distintivo como empresa socialmente responsable (DESR); además, que estén ubicadas en la ciudad de Lima. Esto debido al enfoque de RS de las empresas y los criterios e indicadores de evaluación a las que fueron sometidas para poder estar certificadas, y la relación que guardan dichos indicadores con las variables propuestas.
- **Delimitación Demográfica:** El sujeto de estudio está determinado por todos aquellos trabajadores entre jefes, coordinadores y empleados u obreros, sin considerar a practicantes ni cargos gerenciales, mucho menos accionistas y dueños de las empresas.
- **Delimitación Temporal:** El levantamiento de información exigió identificar la percepción de crecimiento o estancamiento del trabajador en el lugar donde labora; y se realizó en un solo periodo temporal durante el 2018.
- **Delimitación Teórica:** La adecuación y aplicación de los lineamientos eficientes del trabajo decente y la gestión del recurso humano respecto a la optimización de la calidad de vida, calidad de trabajo y crecimiento que se genera a consecuencia del desarrollo humano del trabajador, así como también la contribución con el desarrollo sostenible de la organización.

Este capítulo busca evidenciar si los trabajadores son sensibles al cumplimiento de los lineamientos de gestión de sus organizaciones con un enfoque de responsabilidad social, y su percepción acerca de los mismos; de manera que los gestores y/o empresarios sean conscientes de la efectividad de los lineamientos que practican dentro de sus organizaciones, como parte de sus políticas de gestión.

El enfoque es integral, y lleva a observar si los lineamientos de trabajo decente propuestos inicialmente por la OIT (1999), tienen un impacto significativo en el desarrollo humano de los colaboradores, quienes al percibir una mejora en la calidad de vida como consecuencia de los lineamientos aplicados en su centro laboral a favor ellos mismos como trabajadores; repercuten directamente en la productividad de las organizaciones, que a su vez generan un impacto económico en el país; con lo cual se estaría cumpliendo con las metas propuestas en el Objetivo de Desarrollo Sostenible N°8 de Trabajo Decente y Crecimiento Económico. No obstante, se debe contemplar algunas adecuaciones particulares y acordes con el rubro del negocio, para que sea aplicable a cada sector empresarial, de acuerdo con su contexto, de manera que se eviten sesgos en los resultados.

Con ello se pretende poner a disposición del sector empresarial una metodología y/o herramienta que ayude a mejorar la calidad del empleo y de vida del trabajador en relación con su desarrollo humano, a partir de decisiones estratégicas socialmente responsables que aporten al desarrollo sostenible de la empresa, sin dejar de lado aspectos que puedan favorecerla como la motivación y aceptación del trabajador, el desempeño y su productividad.

## Capítulo 2.- MARCO TEÓRICO

Para poder encontrar y definir la temática a investigar se realizó una revisión de la literatura y se concertaron citas de trabajo con personas cuya actividad profesional está relacionada a impulsar la responsabilidad social y el desarrollo sostenible de las empresas.

La empresa es el motor de crecimiento, innovación y empleo; por tanto, debe impulsar soluciones audaces para enfrentar los desafíos sociales y proponer la gestión sostenible de la empresa contribuyendo con las metas de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible. Esta opinión es reafirmada cuando se sugiere que las empresas deban examinarse a sí mismas para dejar de pensar en una unidad de negocio y el cambio responda a la generación de impactos en su entorno social (Quirós Carranza, 2016).

Uno de los principales problemas de la sociedad a nivel global es que las PYMES como soporte principal de la economía global y muchas de las empresas grandes, no están preparadas para asumir el concepto de la responsabilidad social, ya sea por el cambio de paradigmas o por la alta inversión social que suponen demandaría; pues ello, no les permite predecir un futuro basándose en el retorno de inversión convergente con el desarrollo sostenible de su empresa (Gonzales-Polar, 2016).

Entonces nació la idea de llevar a cabo una investigación referente a la situación actual a nivel mundial para tener una idea de la participación económica de los negocios y el alcance de los mismos en el desarrollo del país, bajo un enfoque de responsabilidad social. Además, se determinó como elemento a correlacionar el objetivo número 8 de las ODS's propuestos por la OIT y se identificaron los lineamientos generales propuestos para tales fines.

Perú a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo pone a disposición de todos los peruanos normativas legales de protección al trabajador, dentro de las cuales figura el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 (Decreto Supremo N° 003-97-TR 27/03/1997) en cuyo contenido se detallan las normas generales de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, así como los derechos de los trabajadores, que lo que busca es fomentar el empleo.

Además, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (s/f.) dispone el régimen laboral de la actividad privada que establecen los derechos y obligaciones de las partes plasmadas en un documento contractual. Los trabajadores comprendidos en dicho régimen tienen derecho a gozar de vacaciones anuales por 30 días, a percibir dos gratificaciones anuales equivalentes a un sueldo en los meses de julio y diciembre, a la compensación por tiempo de servicio y a la indemnización de sueldo y medio por año trabajado por concepto de despido si el contrato es indefinido (Serkovic, 2015).

Mientras tanto, ABE – AmCham Perú tomó la iniciativa de integrar a aquellas empresas que desean asociarse, con la condición de que estén formalmente constituidas de acuerdo a las leyes peruanas y cuyas prácticas de RRHH se rijan por el valor del respeto a la persona, debidamente sustentadas y auditadas a través de criterios de evaluación que se incluyen en el anexo 2. Además, cuenta con un modelo de certificación y/o recertificación como se puede apreciar a través de su página web que responde a:

- Socio Master ABE, con un puntaje mínimo de 250 y con el compromiso de haber certificado al menos a dos empresas ABE al momento de recertificar.
- Socio Promotor ABE, con un puntaje mínimo de 150 y con el compromiso de certificar a una empresa en el periodo anterior a su certificación o recertificación.
- Socio Emprendedor, con un puntaje mínimo de 100 y con el compromiso de mejorar su puntuación cada dos años

Además, esta investigación presenta una fundamentación teórica basada en:

- Responsabilidad social empresarial
- Desarrollo sostenible
- Trabajo decente
- Gestión de recursos humanos

## **2.1 Responsabilidad Social Empresarial**

Howard Bowen fue el pionero en investigar e introducir las bases del análisis de la relación entre la empresa y la sociedad; definiendo a la RSE como aquellas obligaciones que la empresa tiene para promover políticas corporativas y tomar decisiones que se alinean a los objetivos y valores de la sociedad en general. Además, señala que la RS potencia en los empresarios la idea y la aceptación voluntaria de sus impactos positivos respecto a la disminución de sus problemas económicos y la alta posibilidad de alcanzar los objetivos de la organización en el largo plazo (Bowen, 1953).

El concepto de responsabilidad social ha ido evolucionando debido a la vinculación que tienen las empresas con la sociedad y sus objetivos cambiantes y adaptables a la coyuntura real y social. A partir de la afirmación de Bowen, nacen nuevas propuestas teóricas que hacen referencia a la responsabilidad social empresarial y cuyo orden cronológico se detalla en la Tabla 1 (Ojeda Hidalgo & Lira Torres, 2014).

El enfoque de los grupos de interés considera a todos los individuos que por motivos estratégicos o personales son necesarios para el logro de los objetivos de una organización. Este enfoque es un intento de integración de una idea fundamental, donde la empresa tiene una responsabilidad que da lugar a obligaciones establecidas y donde está incluido todo el capital humano de la empresa. La utilización del enfoque de los grupos de interés o stakeholders, no debe centrarse exclusivamente en los grupos que apoyan a las metas de la empresa sino también en aquellos con reclamaciones o exigencias legítimas (Navarro, 2007).

**Tabla 1. Definiciones Teóricas de la Responsabilidad Social Empresarial**

<b>Autor (Año)</b>	<b>Definición</b>
Walton (1967)	Íntima relación entre las corporaciones y la sociedad. Las relaciones deben ser tomadas en cuenta por los directores ejecutivos mientras que las corporaciones y sus socios persiguen sus respectivos objetivos.
Friedman (1970)	Conducir el negocio de acuerdo con sus deseos, que generalmente es hacer tanto dinero como sea posible mientras se ajusten a las normas básicas de la sociedad en el marco legal y las costumbres éticas.
Johnson (1971)	Equilibrio de la multiplicidad de intereses, en vez de esforzarse sólo por las ganancias de sus accionistas. Toma en cuenta a sus grupos de interés.
Ackerman (1973)	Capacidad de respuesta. La meta de las tareas sociales de la empresa es la forma en que adquieren conciencia de las cuestiones sociales y en consecuencia, responden a ellas.
Carroll (1979)	Engloba las expectativas económicas, legales y éticas, que la sociedad tiene de las organizaciones.
Jones (1980)	Noción de que las corporaciones tienen como obligación hacia los grupos sociales y va más allá de la ley y de los contratos sindicales.
Freeman (1984)	Teoría de los Stakeholders o de los Grupos de Interés, cualquier individuo puede afectar o verse afectado por la consecución de los objetivos de la empresa.
Castillo (1988)	Obligación ética o moral, voluntariamente aceptada por la sociedad, en reconocimiento y satisfacción de sus demandas o en reparación de los daños que ocasionaron con sus actividades en las personas o en su patrimonio.
Fernández (1999)	No sólo cumplir con las obligaciones jurídicas; hay que avanzar voluntariamente hacia nuevas exigencias, hay que destinar mayor inversión en el capital humano, mejorar la relación con los interlocutores y tener mayor respeto al medio ambiente.
McWilliams y Siegel (2003)	Las acciones promueven el bien social, más allá de los intereses de la empresa y de lo exigido por la ley.
Fernández de Gatta (2004)	Las empresas deciden voluntariamente el logro de una sociedad mejor y de un medio ambiente más limpio.
Nieto y Fernández (2004)	Incorporación voluntaria de criterios sociales y medioambientales en las actividades económicas y en las relaciones con los grupos de interés.
Martén (2005)	Voluntad de las empresas de actuar responsablemente de acuerdo con los intereses sociales como reflejo de los valores éticos.
Frederick (2006)	Postura pública hacia la economía de la sociedad, a los recursos humanos y a la voluntad de ver a estos recursos que son usados para fines sociales.
Castellanos <i>et al.</i> (2007)	Reconocimiento e integración en la gestión y las operaciones de las empresas, de las preocupaciones sociales, laborales y medioambientales y de respeto a los derechos humanos, que dan pie a la elaboración de políticas, estrategias y procedimientos que satisfagan a los grupos de interés y que permitan configurar sus relaciones con éstos.
López Salazar y Contreras Soto (2010)	Enfoque Administrativo, beneficio no sólo económico y unilateral, estrategia orientada al desarrollo de la sociedad.

*Fuente. Elaboración propia con información de Ojeda y Lira (2014)*

Según Escudero y García (2009) una organización empresarial se conforma por algunos elementos como el capital, la fuerza laboral y la administración; pero también se relacionan a ellas, las personas y grupo de interés que influyen en mayor o menor escala y directa o indirectamente. Estos grupos, son los que tienen interés en que la empresa sobreviva, ya sean personas u organizaciones y que pueden afectar o verse afectadas por las decisiones de la empresa.

A nivel global, actualmente se concibe a la responsabilidad social como las decisiones estratégicas que se llevan a cabo para generar valor en la empresa a través del beneficio social otorgado hacia los grupos de interés identificados, como una contribución activa y voluntaria que va más allá del cumplimiento de normas legales y obligaciones impuestas; pues es una forma de gestionar que involucra alcanzar el equilibrio entre lo económico, social y ambiental; lo cual trae consigo el pensamiento de desarrollo sostenible.

Es así como muchos organismos activos a favor de la responsabilidad social empresarial arraigaron su concepto y lo empezaron a definir y difundir de la siguiente manera:

- La Comisión Europea define a la RSE como la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y ambientales en sus operaciones comerciales y en sus relaciones con sus interlocutores (Comisión Europea, 2001).
- La RSE es el compromiso asumido por la empresa para apoyar al desarrollo de la economía sostenible a través del compromiso de los trabajadores, su entorno y la sociedad en general con la finalidad de mejorar la calidad de vida de las personas (World Business Council on Sustainable Development, 2007).
- Prince of Wales Business Leaders Forum (s.f) señala que la RSE es vista como las acciones abiertas y transparentes que realizan las empresas a favor de los trabajadores, la sociedad y el ambiente, basado en valores éticos.
- La RSE es una relación ética que tiene la empresa para con todos sus públicos de interés y que le permite gestionar y construir sus metas empresarial

compatibles con el desarrollo sostenible de la sociedad, garantizando la conservación de recursos ambientales y culturales de las desigualdades sociales (Instituto Ethos de Empresas y Responsabilidad Social, s.f).

- La RSE es el conjunto de obligaciones inherentes a la libre asunción de un estado o condición y que va más allá de las obligaciones impuestas por la ley. Dicho actuar forma parte de la gestión sistemática de la empresa y guarda relación con el desarrollo sostenible (OIT, 2010).

Debido al interés de muchos organismos mundiales sobre el tema, se logró incorporar algunos lineamientos en la norma ISO 26000 que fue el resultado de 8 reuniones, en 5 continentes, con la participación de 584 países y 2.681 asistentes a las reuniones de trabajo; por lo que se puede considerar el concepto de responsabilidad social más debatido, consensuado y aceptado hasta el momento, definiendo a la RS como la responsabilidad ética que posee una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medioambiente, siempre que cumpla con la ley y esté integrada en las prácticas y relaciones laborales (Organización Internacional de Estandarización, 2012).

También se han establecido algunas iniciativas mundiales que tratan de que las empresas trabajen a favor de la sociedad, poniendo en práctica principios y lineamientos que salvaguarden el medio ambiente, que tengan especial cuidado en proteger los derechos humanos, las condiciones laborales y las prácticas anticorrupción (United Nations Global Compact, 2012). Las empresas deben materializar sus políticas y ejecutar prácticas a partir de la adopción de algunos lineamientos para beneficiar a sus grupos de interés a partir de la utilización de alguna herramienta propuesta como los modelos WBCSD, ETHOS, los ODM, los ODS o la Guía ISO 26000, y que incluso proponen metas y objetivos para trabajar con criterios enfocados en la aplicación de conductas socialmente responsables en pro del desarrollo sostenible como se puede apreciar en la Tabla 2.

**Tabla 2. Enfoques Aplicables para la Responsabilidad Social Frente al Desarrollo Sostenible**

Modelo WBCSD al 2050	ETHOS	ODM	ODS	ISO 26000
Valores	Valores, transparencia y gobierno corporativo (Autorregulación de la conducta, Relaciones transparentes con la sociedad) Gobierno y sociedad (Transparencia política, liderazgo social)	Promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer	Igualdad de género  Paz, justicia e instituciones sólidas  Reducción de las desigualdades	Derechos humanos  Prácticas justas de operación
Economía	Comunidad (Relaciones con la comunidad, acción social)	Erradicar la pobreza extrema y el hambre	Fin de la pobreza  Ciudades y comunidades sostenibles Hambre cero	Participación activa y desarrollo de la comunidad
<b>Desarrollo Humano</b>	<b>Público interno (Diálogo y participación, respeto al individuo, trabajo decente)</b>	X	<b>Trabajo decente y crecimiento económico</b>	<b>Prácticas laborales</b>
X	X	Lograr la enseñanza primaria universal	Educación de calidad	X
Bosques	Medio ambiente (Responsabilidad frente a generaciones futuras, gerenciamiento del impacto ambiental)	Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente	Agua limpia y saneamiento	Medio ambiente
Agricultura			Acción por el clima Vida de ecosistemas terrestres Vida submarina	
X	Proveedores (Selección, evaluación y alianza con proveedores)	Fomentar una alianza mundial para el desarrollo	Alianzas para lograr los objetivos	X
Energía y Electricidad	X	X	Energía asequible y no contaminante	X
Edificios	X	X	Industria, innovación e infraestructura	
Materiales	Consumidores y clientes (Dimensión social del consumo)	X	Producción y consumo responsable	Asuntos de consumidores
X	X	Mejorar la salud materna Combatir el VIH/Sida, la malaria y otras enfermedades	Salud y bienestar	X
X	X	Reducir la mortalidad de los niños menores de 5 años	X	X
Movilidad				
<b>eje central</b>	<b>País</b>	<b>Empresa</b>	<b>País</b>	<b>Empresa</b>

Fuente. Elaboración propia a partir de la propuesta de WBCSD (Perú 2021), ETHOS (Perú 2021), ODM (Naciones Unidas), ODS (Naciones Unidas), ISO 26000 (ISO)

## **2.2 Desarrollo Sostenible**

Desde la época de la revolución industrial hasta la actualidad, donde se convive con el adelanto tecnológico y científico, se observa a nivel empresarial la sensibilidad que poseen algunas de éstas para trabajar en la problemática y coyuntura actual sobre temas sociales y ambientales, que tienen como punto de partida la consecución del desarrollo y crecimiento económico, así como el posicionamiento de la industria.

Así mismo, la actual definición reconocida de la responsabilidad social, va de la mano con la vertiente de cumplir objetivos estratégicos que conllevan al desarrollo sostenible, esta terminología tomó importancia cuando la ONU (1987) elaboró el Informe Nuestro Futuro Común en Bruntland, el cual hace referencia a la satisfacción de las necesidades presentes sin perjudicar las necesidades de las futuras generaciones y desde esa época la acepción que se le otorga a la idea de sostenibilidad está conformada por una triada ideológica en materia ecológica que abarca el aspecto ambiental, económico y social. De aquí se desprende como lo señala Vera Martinez (2013) que los programas asistenciales y de empleabilidad que promueven la igualdad en esta generación, se encuentran entre las esferas sociales y económicas.

Para Aguado y Echevarría (2009) el desarrollo sostenible debería enfocarse en un aspecto más humano del que se desprendería el concepto de desarrollo humano sostenible, incorporando tres aristas que integran el pensamiento económico, ecológico y socio-cultural; propuesta que ha de ser analizada y trabajada con base en la consecución de metas de los gobiernos y en respuesta a las necesidades de la sociedad.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se gestaron en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible, celebrada en Río de Janeiro en el 2012 con la finalidad de agrupar objetivos mundiales con relevancia en temas ambientales, políticos y económicos dentro de la coyuntura actual. Estas ODS´s sustituyen a los Objetivos del Desarrollo del Milenio (ODM) cuya iniciativa propuesta para el año 2000 fue trabajar la indignidad de la pobreza y erradicación el hambre

con la intención de combatir enfermedades mortales, brindar educación básica a niños, entre otros asuntos de índole prioritario para el desarrollo de las comunidades (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, s.f).

El 25 de septiembre de 2015, los líderes mundiales adoptaron un conjunto de objetivos con 169 metas específicas e indicadores de medición globales que deben medirse cada 15 años para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos y esto se incluyó en la agenda de desarrollo sostenible.

Los ODS están constituidos por compromisos sociales para tener en cuenta y buscar soluciones a los principales problemas mundiales que afectan a las poblaciones y sociedad en general. Éstos responden a las consecuencias climáticas, igualdad de género, salud, erradicación de la pobreza, fomento de paz y sociedades inclusivas; todas éstas interrelacionadas con la finalidad de mejorar las economías y que fueron puestas en marcha a partir de enero de 2016.

La figura 4 muestra el listado de los 17 objetivos de desarrollo sostenible propuestos por la ONU.



Figura 4. Objetivos de Desarrollo Sostenible  
Fuente. Adaptación propia con base a la información del Portal Web de las Naciones Unidas

## 2.3 Trabajo Decente

Para efectos de esta investigación, se toma como referencia a aquellos indicadores que abarcan la gestión de la empresa y su vinculación con el trabajador, y que están acordes con la denominación de la temática de responsabilidad social luego de haberse realizado un cuadro comparativo desde varios enfoques de la RSE detallados en la tabla 2. Los indicadores con los que se trabaja esta investigación son los propuestos dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, Objetivo N°8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico.

La OIT indica que el objetivo de trabajo decente resume las aspiraciones de las personas durante su ciclo de vida en el trabajo, en el que espera oportunidades para conseguir un empleo productivo con un ingreso digno, con el otorgamiento de seguridad laboral y la protección social para las familias, con ofrecimiento de perspectivas de desarrollo personal, con la libertad para expresarse, organizar y participar de tomas de decisiones que impactan en sus vidas, con igualdad de oportunidades y de trato independientemente de su género (INEI, 2015).

Las dimensiones de los criterios de Trabajo Decente están ampliamente definidas conceptualmente y su medición ha ido evolucionando hasta encontrar una batería de indicadores que plasman su complejidad, e implicancia. Cabe señalar que la propuesta no supone ni sugiere un orden preponderante para ser tomados en cuenta o medidos, pero son ampliamente conocidos y difundidos por la OIT desde 1999. Por tanto, como viene establecido y considerado a nivel mundial, se cita los indicadores considerados y sujetos a medición: Oportunidad de empleo, ingresos adecuados y trabajo productivo, horas de trabajo decente, conciliación del trabajo y la vida familiar, trabajo que debería abolirse, estabilidad y seguridad del trabajo, igualdad de oportunidades, entorno de trabajo seguro, seguridad social.

La importancia de la aplicación de los criterios de trabajo decente que buscan alinearse a los objetivos de desarrollo sostenible, si bien están pensados en impactar positivamente desde la empresa hacia el país, no deben dejar de vincularse ni asociarse en cuanto a prácticas a desarrollarse por las empresas hacia sus trabajadores.

Para los años 80, considerando los objetivos establecidos por el PNUD; la óptica de desarrollo concentraba una relación estrecha entre el crecimiento económico nacional y la ampliación de las opciones y/o necesidades de cada persona. Para el efecto, Mahbub ul Haq (1990), como economista sugirió la necesidad de un modelo de desarrollo alternativo centrado en las personas en respuesta a la de democratización que se avizoraba y que traía a colación los elevados costos humanos de los programas económico-mundiales, el incremento de enfermedades sociales frente al crecimiento económico sólido, el poco efecto de las fuerzas de mercado para impulsar y propagar los beneficios económico y erradicar la pobreza (Bedoya Abella, 2010).

Por tanto, se debe considerar bajo una perspectiva de ética empresarial al trabajo decente, como un empleo de calidad amparado en aquellas circunstancias que permiten tener un trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, mediante los cuales se pueden velar por los derechos de la persona, además de ofrecerles una remuneración adecuada y sin dejar de lado la protección social. El respeto por los derechos del trabajador enmarca a la organización en un contexto competitivo a nivel global pues se antepone el trabajo decente como una consecuencia de la universalización de los derechos laborales básicos propuestos por la OIT (Baylos Grau, 2016).

Ante la necesidad de conocer la calidad de vida, la OIT en la Memoria del Director General de la Conferencia Internacional del Trabajo en 1999 señala que el trabajo decente es el trabajo “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con una remuneración adecuada y protección social” (p.15), tomado de Óscar Ermida (2001). Asimismo, se contempla la necesidad de establecer dimensiones a dicho concepto en el que se debe amparar y proteger la justa remuneración y la protección social.

## **2.4 Gestión de los Recursos Humanos**

La gestión de recursos humanos es una práctica orientada a cumplir objetivos estratégicos de toda administración que considera a la persona como una herramienta necesaria para cumplir tales fines dentro de una organización moderna, que se basa en el diseño técnicas y políticas que permiten controlar al trabajador en la búsqueda de la integración y dirección de los empleados para que sean eficaces y efectivos (Saldarriaga, 2008).

La empresa moderna, enfrenta hoy en día algunas dificultades que parten de la cooperación y trabajo en equipo entre los seres humanos, lo cual permite que los niveles de producción disminuyan y el margen de ganancia se vea afectado debido a que los trabajadores no se encuentran motivados y tienen resistencia laboral; además de la creciente competitividad y el incremento tecnológico producto del dinamismo y la globalización, así como la crisis de mercado que suele verse afectada por el decaimiento económico mundial; en tanto los patrones de consumo y costumbres de todos los trabajadores varía adaptándose a la circunstancia, hecho que exige a las empresas materialicen un cambio social y económico flexible, adaptable y con descentralización productiva (Alonso & Fernández, 2006).

Debido a la exigencia social de convertir a la empresa como un ente flexible, innovador y competitivo; la gestión humana se convierte en la base esencial de la excelencia empresarial, que permite impulsar estratégicamente a través de sus procesos, la utilización del talento de los trabajadores para la consecución de los objetivos en la lucha por conseguir los resultados, logrando crecimiento, competitividad y productividad de la organización (Lado & Wilson, 1994).

Para efectos de esta investigación se toma como referencia algunos de los macroprocesos de la gestión de los recursos humanos propuestos, que guardan relación con las variables objeto de estudio, tales como:

- Compensación, Bienestar y Salud de las personas, cuyo objetivo intenta evolucionar el sistema de compensación, que repercute en la motivación y sostenibilidad de los trabajadores, para lo cual debe haber una cultura de incentivos, higiene y seguridad industrial, con una estructura salarial digna y

que impulse la mejora continua de la calidad de vida laboral (García Solarte, Ramiro Azuero, & Peláez León, 2013).

- Desarrollo del Personal, que fortalezca el manejo y mantenimiento de información, así como el desarrollo de los trabajadores a nivel personal y profesional, a través de la aplicación de procesos de formación de los empleados, desarrollando políticas de capacitación y entrenamiento, para potenciar el desarrollo profesional y los planes de carrera, sin dejar de lado la evaluación permanente para impulsar estándares de desempeño y el sistema de información y monitoreo de la gestión humana (García Solarte, Ramiro Azuero, & Peláez León, 2013).

La teoría de motivación para aplicar a la retención de personal Frederick Herzberg señala que las personas van a rendir en función a su nivel de satisfacción, para lo cual formuló la teoría de dos factores que le permitían explicar el comportamiento humano en el trabajo:

- Los factores higiénicos o factores extrínsecos relacionados con la insatisfacción de las condiciones laborales y que están fuera de control de las personas como el salario, los beneficios sociales, el tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, seguridad laboral, las políticas y directrices de la empresa, el clima de relaciones entre la empresa y las personas que en ella trabajan, los reglamentos internos, el estatus, el prestigio, y la seguridad personal (Manso Pinto, 2002).
- Los factores motivacionales o factores intrínsecos, relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas de cada persona, estando así bajo su control y se relacionan con el crecimiento y desarrollo personal como el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad, y que dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo (Manso Pinto, 2002).

También, se señala una teoría psicológica sobre las necesidades, o más conocida como Pirámide de Maslow que estudia la motivación humana basada en sus necesidades y la satisfacción de las necesidades básicas y aspiracionales, dándole un orden jerárquico en cinco niveles: a) Las necesidades fisiológicas de

oxígeno, agua, proteínas, sal, azúcar, calcio y otros minerales y vitaminas b) Seguridad a partir de la necesidad de que la persona se sienta segura y protegida. c) Afiliación en relación con el desarrollo afectivo como asociación, participación y aceptación. d) Reconocimiento de su trabajo para elevar su autoestima y e) Autorrealización basada en su satisfacción personal (Bellver Abardía, s/f.).

## **2.5 Marco Teórico de la Variable Dependiente Desarrollo Humano**

### ***2.5.1 Relación Teórica de la Variable Dependiente***

La responsabilidad social no implica solamente la generación de empleo y riqueza, sino la promoción del desarrollo del entorno de la empresa. Considerándose como una gestión correcta del negocio con valor agregado, por lo cual no puede ser denominado un costo sino una inversión de retorno a mediano y largo plazo para las empresas. Palomino Silva (2011) señala que este tipo de gestión brinda mejores y mayores beneficios que permiten incrementar la competitividad, disminuir riesgos y desarrollar una mejor posición de marca. De esa manera los beneficios son para la empresa, los trabajadores y otros grupos de interés.

El crecimiento económico ha sido considerado como objetivo el principal debido a su impacto positivo en la sociedad que genera bienestar, empleo, renta, entre otros efectos más. Por tanto, es necesario determinar los factores de incidencia, ya sean cuantitativos o cualitativos con la finalidad de realizar un análisis del crecimiento de la persona y de la empresa (Galindo Martín & Fernandez Jurado, 2006).

Como lo señala Comodoro Rivadavia (2013) en su Cátedra: Ética para el Desarrollo Humano, muchas veces se confunde el significado de crecimiento atribuyéndole el significado de desarrollo; pues si se traslada al punto económico, no hay interés económico que sea considerado como un proceso que esté por sobre la reverencia por la vida. Entonces un proceso de desarrollo es mejor cada

que se mejore la calidad de vida del ser humano, en tanto pueda satisfacer adecuadamente sus necesidades básicas vitales.

Según Amartya Sen (2000) el desarrollo humano tiene un potencial impacto en la libertad de las persona pues elimina algunos controles que privan la posibilidad de aprovechar las capacidades y oportunidades de cada quien; por tanto se debe eliminar la pobreza, tiranía, escasez de oportunidades económicas, de bienes y servicios y la intolerancia o exceso de la intervención del Estado represivo.

Asimismo, existe una diferencia que la establece la organización internacional del trabajo (OIT), en tanto a que hace referencia que el trabajo es el conjunto de actividades que realizan los seres humanos con la posibilidad de recibir un sueldo que permita a las personas sostener su economía y sus necesidades; siendo que el empleo propone realizar alguna actividad a cambio de un pago pero sin emportar la dependencia (Velásquez, 2015).

Esto lleva a analizar el enfoque del trabajo digno, que prevé la seguridad, el riesgo y dignidad de la persona, la satisfacción de necesidades integrales, la oportunidad de crecimiento en el trabajo, la igualdad y el equilibrio entre éste y la vida privada. Si el trabajo no aporta al bienestar social y al desarrollo humano del individuo ofreciendo una remuneración injusta, exponiendo al trabajador a condiciones riesgosas e inestables; se podría estar hablando de un empleo o trabajo forzoso y explotador (Velásquez, 2015).

El trabajo decente y desarrollo humano muestra el impacto de los conceptos de desarrollo humano y dignidad, el cual repercute en trabajo decente ya que luego de una fuerte revisión literaria cae en cuenta que el enfoque de desarrollo humano tiene arraigo en las teorías de las capacidades de Amartya Sen, el cual además se involucra con una historia de pensamiento económico, por tanto ese enfoque constituye a las personas como una entrada en una estructura productiva dada, en la que aumentan las capacidades básicas a nivel salud y educación desde una posición ética (Sehnbruch, Burchell, Agloni, & Piasna, 2015).

Mora (2011) atribuye al desarrollo humano, el factor psicosocial que ve los rasgos de la personalidad y habilidades, el estilo personal de comportamiento y de respuesta emocional; criterios que determinan la manera en que el ser humano siente, piensa, aprende, conoce y cómo reacciona a las circunstancias sociales. En tanto Martínez Miguélez (2011) señala que el factor psicosocial del desarrollo humano responde a la diversidad de oportunidades que le proporcione la interacción con el entorno de acuerdo con la variedad y riqueza de los medios, del ambiente socio cultural y de otros factores que conduzca a la persona a alcanzar logros que le permitan mejorar su aspecto lingüístico, intelectual, emocional, estético, ético.

A raíz de la importancia que cobra buscar una metodología que estudie el desarrollo humano a nivel país, el PNUD (1990) presenta el índice de desarrollo humano como indicador que a través de los ejes de educación, economía y salud; busca conocer el nivel de vida digno de cada persona. A raíz de ello, el programa de desarrollo presenta un informe general periódico que plasma la evolución de estos indicadores en el mundo, siendo que para el último informe general del año 2016 Noruega, Australia y Suecia son los 3 mejores países con desarrollo humano (PNUD, 2016).

Con base a los aspectos motivacionales de la persona propuestos por los autores citados, se define a la variable dependiente Desarrollo Humano como el proceso en el tiempo y espacio que contribuye a mejorar la calidad de vida de la persona en el aspecto social y económico; producto de iniciativas y/o actividades empresariales, que median su desarrollo como meta de la sociedad, basado en un incremento de los ingresos y de los estilos de vida de las personas, y que le permite cubrir sus necesidades y expectativas personales y las de su familia o entorno cercano (Galindo Martín y Fernández Jurado, 2006; Comodoro Rivadavia. 2013; Velásquez , 2015); además se apoya la investigación en el factor psicosocial como dimensión del desarrollo humano (Mora, 2011; Martínez Miguélez, 2011)

### **2.5.2 Teorías y Estudios de Investigaciones Aplicadas**

Se han logrado encontrar algunos estudios detallados a continuación, que permiten relacionar o inferir el comportamiento de una o más variables independientes de este estudio con la variable dependiente desarrollo humano.

En estrategias empresariales para la competitividad y el crecimiento de las PYMES. Se analizaron 109 empresas tomando en cuenta su nivel de ventas y los esfuerzos comerciales que realizan, permitiendo señalar que las capacidades que colocan a una empresa por encima de la otra se basa en aquello que la empresa hace mejor que las demás, ofreciendo a sus trabajadores aspectos relacionados con las variables independientes como salarios, estabilidad, seguridad y que no pueden ser iguales, abarcando desde la estrategia en las relaciones con los trabajadores y demás partes interesadas; esto es lo que va lleva a determinar el nivel de desarrollo de la persona y el crecimiento económico de la empresa (Aguilera Enriquez, Gonzáles Adame, y Rodríguez Camacho, 2011).

El caso de estudio basado en el enfoque de responsabilidad social desde la percepción del trabajador analiza los factores de impacto que el capital humano considera como influyentes en el desarrollo humano; para ello se realizó una encuesta a 68 empleados utilizando el modelo de RSE basado en la norma ISO 26000 cuyas dimensiones fueron abordadas por Ojeda y Lira (2014), en el cual se analizan las variables de derechos humanos, prácticas laborales, medio ambiente, prácticas justas de operación, asuntos de consumidores, participación activa y desarrollo de la comunidad. Los resultados se mostraron a través del análisis de regresión e indican que el nivel de RSE, desde la percepción de los trabajadores, está en función a las variables mencionadas (López Salazar, Ojeda Hidalgo, y Ríos Manríquez, 2017).

En un informe nacional de Desarrollo Humano del PNUD (2014) basado en índices e informaciones regionales de Guatemala, presentan las desigualdades por las que atraviesan las mujeres en el marco de una remuneración justa y las oportunidades de desarrollo laboral; donde se promueve el establecimiento de salarios dignos, la seguridad de las personas y el ofrecimiento de oportunidades

como parte de la intervención estratégica en la formulación de políticas para la mejora del desarrollo humano, donde el vínculo sea positivo respecto al trabajo (Velásquez, 2015).

Un artículo de revisión de literatura académica sobre desarrollo humano y trabajo decente de Sehnbruch et al.(2015), hizo un comparativo de ambos enfoques e indica que el desarrollo humano es un enfoque integral del desarrollo que enfatiza las prioridades de los problemas humanos como la salud, la educación y sus necesidades básicas como persona. En tanto el trabajo decente, se centra en aspectos relacionados al empleo y la intención de cambiar prioridades políticas dentro de su campo basada en metodologías de investigación para el desarrollo social. Así el desarrollo humano, rivaliza con enfoques como las necesidades básicas, exclusión o capital sociales. El trabajo decente se contrapone al sector informal, y la baja calidad de empleo.

En el artículo el trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales intenta revalorizar el trabajo, partiendo del enfoque de los derechos sociales de los trabajadores. Propone una metodología que permite medir el Índice de Trabajo Decente, cuyos indicadores son el empleo durable, población ocupada con salario suficiente y población ocupada con prestaciones sociales o su equivalente. El estudio fue realizado en el estado de Nuevo León en el año 2007 y analiza el trabajo decente en el total de la población ocupada y de acuerdo con el nivel de escolaridad de los trabajadores (Gálvez Santillán, Gutiérrez Garza, & Picazzo Palencia, 2011).

La investigación de Gálvez Santillán et al. (2011), lleva a considerar que el trabajo decente representa un piso mínimo en cuanto a la calidad del empleo que todos los trabajadores aspiran para desarrollar capacidades que les permita satisfacer sus necesidades, mejorar su productividad y a fortalecer el tejido y la cohesión social; a la vez; por tanto, el gobierno debe promover prácticas y políticas laborales que contribuyan el desarrollo del país.

Grishnova y Brintseva (2016), desarrollan la significancia y relación teórica de ambas variables, justificándolas estadísticamente en un estudio de caso al este

de Europa con datos país; reflejando que el trabajo decente aumenta las oportunidades educativas y de salud, pero el desarrollo humano está directamente relacionado con el proceso laboral y genera nuevos conocimientos y habilidades.

La convergencia de ambos crea las condiciones para desarrollar el empleo productivo, ampliando oportunidades para la educación y la asistencia sanitaria de alta calidad. La interrelación entre trabajo decente y desarrollo humano es muy fuerte ya que crea condiciones para el establecimiento del trabajo productivo ya que los indicadores trabajo decente influyen en el desarrollo humano, por tanto, es necesario aumentar el nivel de salario digno para erradicar la pobreza y tener pobladores altamente calificados; adicionalmente a ello, propone reducir las horas de jornadas laborales (Grishnova y Brintseva, 2016).

Con base a la revisión de la literatura, se ha evidenciado una clara diferencia entre los conceptos de trabajo decente, el cual alberga las variables independientes propuestas para esta investigación; y desarrollo humano, contemplada como variable dependiente. Dichos conceptos están sintetizados en la Tabla 3

**Tabla 3. Síntesis Conceptual de Trabajo decente y Desarrollo humano**

CRITERIOS	TRABAJO DECENTE	DESARROLLO HUMANO
<b>Enfoque</b>	Calidad en el empleo: Necesidades económicas, sociales y culturales	Calidad de vida: Necesidades básicas y complementarias de la persona
<b>Organismo promotor</b>	OIT – ONU Programa de Trabajo Decente, 1999	PNUD –ONU Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 1990
<b>Postulado</b>	Óscar Ermida (2001) Trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con una remuneración adecuada y protección social. “Garantizar el trabajo digno”	Amartya Sen (2000): Proceso de ampliación de capacidades y opciones para que las personas puedan ser y lograr hacer lo que valoran. “Garantizar la ampliación de las capacidades del ser humano”
<b>Filosofía</b>	Principios éticos basado en valores y políticas de la empresa	Conducta ética
<b>Medición</b>	Índice de Trabajo Decente	Índice de Desarrollo Humano
<b>Ejes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo productivo</li> <li>• Protección de derechos</li> <li>• Ingresos adecuados</li> <li>• Protección social</li> <li>• Presencia del tripartismo y del diálogo social.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Educación</li> <li>• Economía</li> <li>• Salud</li> </ul>
<b>Dimensiones - Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oportunidades en el empleo</li> <li>• Remuneración suficiente</li> <li>• Trabajo productivo</li> <li>• Prestaciones sociales</li> <li>• Horas de trabajo decentes</li> <li>• Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal</li> <li>• Trabajo que debería abolirse</li> <li>• Estabilidad en el empleo</li> <li>• Seguridad en el trabajo</li> <li>• Igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo</li> <li>• Entorno de trabajo seguro</li> <li>• Diálogo social y representación de trabajadores y empleadores</li> <li>• Contexto económico y social</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salud</li> <li>• Acceso a conocimientos</li> <li>• Derechos humanos</li> <li>• Seguridad humana</li> <li>• Nivel de vida decente</li> <li>• No discriminación</li> <li>• Dignidad</li> <li>• Libre determinación</li> </ul>
<b>Nivel de Campo de Aplicación</b>	País	País
<b>Algunos Países con Últimos Informes Nacionales</b>	México, CILAS, 2016 Colombia Perú, PLADES, 2016 Paraguay 2013	PNUD, Informe General , 2015 y 2016
<b>Orientación Estratégica Propuesta</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política macroeconómica para estabilizar el crecimiento económico global y sectorial.</li> <li>• Promoción de los derechos humanos, sociales y colectivos de los individuos, con instituciones sólidas y leyes claras y universales.</li> <li>• Apertura al diálogo social para la definición de políticas públicas y privadas para la creación de oportunidades y de capacidades para todos los individuos.</li> <li>• Búsqueda del crecimiento personal que permita el bienestar material, social y espiritual de los seres humanos y el impulso del compromiso y la solidaridad.</li> </ul>	

*Fuente. Elaboración propia, a partir de la revisión documental del marco teórico.*

## **2.6 Teorías e Investigaciones Aplicadas de las Variables Independientes**

Se han logrado identificar algunos estudios descritos a continuación, cuya relación se estrecha enfocando las variables de estudio bajo el contexto de las teorías de motivación de personal, cuya influencia y repercusión se centran en el trabajador; mientras que los estudios cuyas variables independientes tienen en el enfoque de RS concentran el resultado en el contexto de desarrollo humano y crecimiento económico de las empresas, con excepciones de los estudios planteados por organismos alineados a los objetivos de las Naciones Unidas como la OIT, que sí lo alinean directamente a los objetivos de desarrollo sostenible y del cual derivan las variables propuestas.

Desde el enfoque de la motivación, se puede citar a Rosas Lecxequia y Acevedo Alvarado (2015), cuya intención fue evaluar el clima laboral para mejorar la satisfacción de los trabajadores; a Prieto Bejarano (2013) con su estudio basado en la gestión del talento humano como estrategia para la retención del personal; también se plasma un estudio basado en el análisis de resultados sobre estudios de caso elaborados con el objetivo de identificar y categorizar las prácticas de responsabilidad social empresarial desde las áreas funcionales de gestión humana hacia los trabajadores, propuesta realizada por García, Ramiro y Peláez (2013).

Mientras que, desde la perspectiva de la RS, se cita a la OIT en los lineamientos para promover el trabajo decente de jóvenes ex trabajadores infantiles en zonas urbano-marginadas, y con otro estudio sobre empresas sostenibles: creación de más y mejores empleos; se encuentra Quintero con la investigación sobre gestión sostenible integral: la responsabilidad social empresarial en la integración de los sistemas de gestión.

Hay una investigación que se realizó para conocer de qué manera es llevada a cabo la RSE en las pequeñas empresas constructoras ubicadas en Puebla - México. Se aplicó la investigación documental y empírica. La muestra fue de 53 pequeñas empresas y la investigación fue de tipo descriptivo con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de corte transversal; el método el estudio de campo y la técnica utilizada fue la encuesta estructurada que permitió analizar las variables

código de ética, prácticas laborales, medio ambiente y vinculación con los grupos de interés. El resultado de la investigación arrojó prácticas de acciones comunes de RSE como son el tener y actuar con un código de ética empresarial, así como considerar importante la medición del consumo de agua y energía para la protección del medio ambiente; sin embargo, las prácticas laborales y la vinculación con el entorno no fueron significativas (Martínez, Vera, y Vera, 2015).

Hay algunos estudios que pretenden evaluar la influencia del clima laboral en los resultados de la empresas y se observa por ejemplo a Rosas Lecxequia y Acevedo Alvarado (2015), desarrollando una evaluación del clima laboral para mejorar la satisfacción de los trabajadores en las áreas a cargo de la gerencia general de la Universidad Privada Antenor Orrego donde participaron 107 colaboradores; dicho estudio tiene un diseño descriptivo correlacional de una sola casilla; se valió de las encuestas y el análisis documental para identificar la situación actual de las variables y determinar la relación existente entre el clima laboral y el nivel de satisfacción de los trabajadores a través de la percepción de factores fisiológicos, psicológicos, sociales, económicos críticos; lo cual dio como resultado demostrar la dependencia altamente significativa ( $p < 0.01$ ) entre ambas variables a través de los factores de liderazgo, remuneraciones, organización, realización personal, reconocimiento y condiciones laborales con la satisfacción de los trabajadores. Con lo cual se concluye que el clima laboral influye sobre la satisfacción laboral, teniendo como referencia las variables independientes de remuneración y estabilidad laboral que permitió ver el impacto en la variable dependiente crecimiento económico del trabajador.

La empresa privada es la que crea mayor empleo; respecto a la variable dependiente se ve que, en las empresas a pesar de sus esfuerzos, los beneficios económicos no llegan a todas las personas y son pocos los beneficiados, predominando así la pobreza y la desigualdad como barreras para lograr el desarrollo sostenible. Como se señala en el estudio sobre empresas sostenibles: creación de más y mejores empleos de la Organización Internacional del Trabajo – OIT (2014); las investigaciones demuestran un patrón de barreras que se repite en la mayoría de los países para lograr el desarrollo de empresas sostenibles, tales como la falta de acceso al financiamiento, infraestructura insuficiente, mano de obra poco

calificada. Para abordar estos problemas, la OIT desarrolla programas de creación de empresas sostenibles que se adecuan a necesidades de cada país, con la finalidad de que las empresas prosperen en el tiempo, creando mejores condiciones de trabajo y relaciones laborales; mientras tanto, su estudio describe la situación de las variables independientes y su relación con la variable dependiente buscando promover el crecimiento de la economía social y de las empresas sociales.

En los lineamientos para promover el trabajo decente de jóvenes ex trabajadores infantiles en zonas urbano-marginadas, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2006) establece que por medio de la captación de las personas jóvenes que viven en zonas urbano-marginales, se pretenda realizar un modelo de atención que sea sostenible en el tiempo para evitar que sean víctimas de la explotación laboral. Este modelo comprende la realización de estudios previos a los jóvenes con base en sus necesidades y las opciones de autoempleo que tienen, para posteriormente iniciar la capacitación y formación laboral a fin de que puedan desarrollar sus habilidades; dichas actividades están sujetas a constantes evaluaciones para evitar que los jóvenes vuelvan a realizar trabajos peligrosos, así como garantizar su correcta formación y creación de trabajo decente, con lo que se puede inferir la aplicación de variables independientes como remuneración suficiente, estabilidad laboral, seguridad en el trabajo, prestaciones sociales y oportunidad de crecimiento profesional y su influencia en la variable dependiente crecimiento económico pero en la empresa. Así mismo, se menciona a Kaplan y Norton que en 1997 indicaron que “los empleados satisfechos son una condición previa para el aumento de la productividad, de la rapidez de reacción, la calidad y el servicio al cliente” (p. 143).

La investigación sobre gestión sostenible integral: la responsabilidad social empresarial en la integración de los sistemas de gestión de Quintero (2011), se desarrolló con la finalidad de gestionar una herramienta de mejora de la productividad y competitividad, partiendo de la RSE para integrar los sistemas de gestión de la calidad, gestión ambiental y de salud ocupacional como variables independientes. Se trabajó en un modelo de gestión integral que abarque no sólo la responsabilidad de la empresa consigo misma, sino que integre a sus grupos de interés y pueda ser medido por indicadores para que se pueda determinar si se está

o no cumpliendo con lo propuesto; de esta manera las organizaciones contarían con un sistema y/o herramienta con miras a la mejora de la productividad y desarrollo humano como variable dependiente ya que se integraría la RSE en su estrategia básica y en su sistema de gestión.

En un estudio llamado gestión del talento humano como estrategia para la retención del personal, se plantea cuáles son las estrategias que se deben implementar en un modelo de gestión centrado en el ser humano para que se contribuya positivamente a la retención de personal, al bienestar y a la felicidad laboral, basándose en la teoría de la Pirámide de Maslow y la teoría de la motivación de Herzberg, explicando la importancia del talento humano en la organización y sus procesos; así como el aspecto de rotación de personal y sus consecuencias para luego ahondar en temas relacionados al bienestar en el trabajo y la felicidad. El estudio concluye explicando cómo cada aspecto ayuda a enfrentar los procesos de estabilidad en forma óptima y acertada, basando las relaciones existentes en las decisiones de nivel remunerativo, prestaciones sociales, la oportunidad de desarrollo profesional como variables independientes (Prieto Bejarano, 2013).

También se encontró un artículo sobre el análisis de resultados sobre estudios de casos, elaborados con el objetivo de identificar y categorizar las prácticas de RSE desde las áreas funcionales de gestión humana hacia los trabajadores de cuatro empresas del suroccidente colombiano (Cupani, 2012), con entrevistas guiadas a las líneas de alto mando, así como a los trabajadores en general. La investigación fue cualitativa y exploratoria, llevada a cabo por el grupo de humanismo y gestión de la Universidad del Valle en el 2010. En lo que respecta al macroproceso de cuidado de la salud, seguridad y condiciones de trabajo como variables independientes agrupa el mayor número de prácticas (16), de las cuales 14 se presentan en al menos una de las empresas, seguida por la temática de respeto al individuo: equidad y diversidad con 15; de las cuales, sólo 4 se evidencian en las empresas. Para el macroproceso, otra variable independiente detectada es el desarrollo profesional y empleabilidad agrupa 13 prácticas, de las cuales sólo 2 se presentan en una de las empresas, y la temática jubilación y despidos presentan 9 prácticas, de las cuales tan sólo 2 se evidencian en las empresas (García Solarte, Ramiro Azuero, & Peláez León, 2013)

También se tiene los antecedentes del comportamiento del trabajador ante el riesgo laboral como modelo de cultura positiva hacia la seguridad, enfocado en los factores organizacionales y sociales de los accidentes laborales; fue contrastado con una muestra de 455 empresas tratando de hallar las relaciones causales entre el clima de seguridad y el sistema de gestión de seguridad y salud laboral. El cuestionario fue realizado con escala de Likert de 5 puntos, la validez de contenido fue realizado en entrevistas a profundidad con jueces expertos y la fiabilidad se realizó mediante el análisis factorial exploratorio de componentes principales con rotación varimax y el análisis factorial confirmatorio mediante ecuaciones estructurales. El ajuste de bondad confirmó la influencia directa, positiva y estadísticamente significativa del compromiso de la dirección sobre la participación de los trabajadores y sobre el sistema de gestión de la seguridad (Fernández Muñoz, Montes Peón, & Vázquez Ordás, 2005).

Un análisis del trabajo decente para el área metropolitana de centro occidente (AMCO) para los años 2008, 2014 y 2016 logra establecer una propuesta que permite medir indicadores teniendo como base los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), llegando a construir 21 indicadores que se agrupan en 9 dimensiones, tal cual lo recomienda la OIT: oportunidad de empleo; ingresos adecuados y trabajo productivo; horas de trabajo decente, trabajo que debería abolirse, estabilidad y seguridad del trabajo; igualdad de oportunidades, entorno de trabajo seguro, seguridad social, diálogo social. Los datos fueron analizados a través del software estadístico Stata 11 (Marin Restrepo & Buchelli Lozano, 2018).

Luego de analizar los indicadores de cada dimensión, los cuales evidencian de manera general cómo están las condiciones laborales, se identifica que sólo el 42% de ellos refleja evolución positiva en el tiempo; por tanto, se sugiere el mejoramiento de las políticas del estado para que puedan llevar el trabajo decente a un nivel más alto y que permita mejorar la calidad de vida de los trabajadores e impacte en el incremento de productividad y competitividad del sistema económico (Marin Restrepo & Buchelli Lozano, 2018).

### **2.6.1 Fundamento Teórico de Remuneración Suficiente**

López Basanta (1988) explica que la remuneración es considerada como la retribución al trabajador subordinado por la prestación de su servicio con base en un acuerdo contractual. De este mismo modo, se señala que la remuneración tiene carácter alimentario debido a que es necesario para la vida y no es posible que el trabajador obtenga bienes y servicios requeridos sin ningún medio de intercambio como el dinero (p. 33).

Por otra parte, en el tema de la remuneración sobresale el principio de igualdad, en tanto se debe exigir igual remuneración por igual tarea, principio correspondiente a la Declaración Universal de los Derechos del Hombre; y el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, correspondiente al Convenio N°100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1951).

Los resultados de una evaluación de desempeño ayudan a tomar decisiones respecto a los ajustes salariales; en su mayoría, los gerentes creen que se debe recompensar un desempeño laboral sobresaliente. Este es un medio de motivación a los trabajadores donde los factores y comportamientos que la empresa premie serán los que ella misma alcanzará (Mondy y Noe, 2005). Las empresas hoy en día deben apostar por diseñar estrategias que involucren una retribución acorde con los objetivos de la empresa y la estructura de los trabajadores y sus necesidades (Fuchs y Sugano, 2009).

Una remuneración justa permite al trabajador mejorar sus condiciones y calidad de vida y la de su entorno familiar. Dándole la oportunidad de beneficiarse de manera profesional, mediante la inversión en su propia educación; y de manera personal, al tener la posibilidad y solvencia de gastar en entretenimiento y entre otros gustos. Por otro lado, a diferencia de la retribución económica, es importante considerar los beneficios no monetarios que la organización esté dispuesta a ofrecer a sus trabajadores. Para ello, debe de contar con estrategias de retención alineadas al plan de gestión del talento humano; consecuentemente, se evitará la fuga de talentos promoviendo la estabilidad laboral (Prieto Bejarano, 2013).

Si bien la empresa considera el pago del trabajador como derecho fundamental y universal de toda persona que cumple algún rol en la organización, también debe considerar el carácter retributivo y las tablas salariales aprobadas de acuerdo a cada categoría profesional, dicho aspecto que permita al trabajador comprometerse y aumentar su rendimiento laboral y a su vez crear un mejor ambiente para retener al trabajador sin temor a los ofrecimientos de la competencia (Delsol, 2019).

Para Cáceres Paredes (2014) se puede definir a la remuneración desde la perspectiva del carácter retributivo en el que se señala que es una contraprestación estipulada en el contrato laboral que comprende a los pagos obligatorios que se realizan a los trabajadores por la prestación de sus servicios; y es de sustento porque es el ingreso personal del trabajador mediante el cual se puede beneficiar materialmente o satisfacer sus necesidades y las de su familia, es capaz de reducir los niveles de pobreza y contribuye a alcanzar una vida digna.

De acuerdo con la definición de los autores mencionados, para la variable independiente remuneración suficiente se acepta la idea limitada al hecho de recibir un pago y/o suma de dinero como consecuencia o retribución de una actividad laboral realizada, que es suficiente en tanto cubra las necesidades básicas del trabajador y le permita presentar un pequeña holgura para destinar el dinero a otras actividades no recurrentes que podrían traducirse en gustos y ahorros; mejorando así su calidad de vida y la de su familia; entonces la definición a utilizar para esta investigación recae en la retribución digna que todo trabajador debe recibir de manera justa y equitativa por su trabajo a fin de solventar sus propios gastos y necesidades, así como los de su familia o entorno cercano (Mondy y Noe, 2005 ; Prieto Bejarano, 2013). Y se considera que las dimensiones que delimitan el enfoque del estudio es el carácter retributivo de sustento de Cáceres Paredes (2014).

### **2.6.2 Fundamento Teórico de Estabilidad en el Empleo**

Los trabajos de mejor calidad están directamente relacionados al tipo de contrato que mantiene el trabajador con la empresa; generalmente, cuando un trabajador tiene un buen desempeño laboral, la empresa lo recompensa con un contrato por tiempo indefinido. Jaramillo y Sparrow hacen referencia al estudio realizado por ENAHO, el cual muestra la evolución de la duración promedio del empleo durante el 2004 y 2010. Con base en este enfoque, con respecto al género, la duración promedio del empleo para hombres y mujeres ha sido constante con una disminución para las mujeres, siendo la duración del empleo mayor para los hombres (Jaramillo, M. y Sparrow, B., 2014).

En las empresas, según Hernández (2006) existen “pocas probabilidades de desarrollo profesional: los puestos gerenciales, por lo general, están ocupados por los dueños y las oportunidades de ascenso son limitadas”. La estabilidad laboral puede ayudar a mejorar la calidad del trabajo realizado por los empleados, por lo que puede ser entendida como una inversión. Se incurre en costes de formación para recuperar los desembolsos en el futuro, mediante el incremento de la productividad de los trabajadores.

La estabilidad en el empleo hoy en día ha pasado a ser una preocupación para los directivos de empresas, ya que cada vez es más difícil retener al personal capacitado para cumplir con sus funciones a cabalidad, usualmente la desmotivación y descontento de los trabajadores hacen que peregrinen de puesto en puesto en tiempos menores de lo deseado; por tanto, no se podría hacer una real evaluación del rendimiento del personal. Periodos de inestabilidad son realmente peligroso para los objetivos empresariales y personales, produciendo costos incalculables para las partes, para las empresas periodo largos de falta de productividad, implementación de horas de capacitación, para la persona un sentimiento de conformismo ante salarios bajos y sin prestaciones sociales (Durán Mena, 2017).

La estabilidad en el empleo es el derecho que se le atribuye al trabajador de permanecer en el cargo que desempeña, sin ser despedido sin justificación y en caso suceda, pueda ser indemnizado o reinsertado (Dávalos, 2006).

Para definir la variable independiente Estabilidad en el Empleo, Montoya (2001), lo aborda bajo los enfoques social y económico, y esto contribuye con el objetivo de relacionarla con la variable dependiente. Desde el enfoque social, el trabajador mantiene el vínculo laboral debido a un interés vital y social; ya que sin remuneración percibida producto de su trabajo no podría sobrevivir ni desarrollarse. Por otro lado, el enfoque económico, enfatiza el interés del empleador de cubrir ciertos requerimientos propios de las actividades de la organización con la finalidad de percibir un beneficio económico. Igualmente, indica que cuando se da lugar a la estabilidad laboral, la empresa cuenta con trabajadores más preparados y motivados; ya que generalmente, existe una preferencia de los trabajadores por los contratos de trabajo indefinidos y un rechazo a los despidos injustificados.

Desde la perspectiva de Obregón Sevillano (2011) la estabilidad del empleo yace en una dimensión real basada en la manifestación del principio de continuidad, que protege el derecho al trabajo e impide actos arbitrarios de los empleadores.

Se acepta la definición de Montoya (2011) como el derecho que le brinda seguridad al trabajador de no perder su trabajo mientras no incurra en faltas o causales legales de despido, en la dimensión real que propone Obregón Sevillano (2011) que para efectos de esta investigación se analizó la estabilidad laboral de entrada reflejada en los derechos que por ley y contrato tiene el trabajador desde que inicia su vínculo con la empresa.

### ***2.6.3 Fundamento Teórico de Seguridad en el Trabajo***

En las grandes empresas la seguridad y salud en el trabajo, representan hoy en día una de las herramientas de gestión más importante que buscan mejorar la calidad de vida laboral en relación directa con la competitividad empresarial. Esto se lograría si la empresa promueve y estimula la creación de una cultura en seguridad y salud ocupacional sincronizada con los planes de calidad, mejora los procesos,

otorga incentivos y permite escalar puestos de trabajo; pues esto genera mayor productividad, desarrolla el talento humano y reduce los costos operacionales (Suaza, 2014).

La seguridad es un asunto estrictamente laboral, cuya protección debe estar gestionada por la empresa ante los posibles riesgos a los que los trabajadores están expuestos y minimizarlos en tanto que las actividades realizadas son por encargo de los empresarios. Por tanto, consiste en aplicar técnicas analíticas y operativas con la finalidad de evitar, eliminar o reducir riesgos que causen daños a la integridad de la persona y/o accidentes laborales (Grau Ríos y Moreno Beltrán, s.f).

La mejora de las condiciones de trabajo apoya y favorece el clima laboral y la productividad, pues está relacionada con la reducción de accidentes; y esto a su vez, evita la pérdida de jornadas que no puedan ser laboradas a causa impedimentos por riesgos en el trabajo. Además, hay exigencias legales y normativas en materia de prevención que se deben cumplir, asociadas a la imagen de calidad que se transmite al cliente. La prevención de riesgos es un factor que no debe dejar de ser considerado e integrado en el contexto de responsabilidad social (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2006).

La Organización Mundial de Salud (1948) supone el bienestar físico, mental y social y no sólo atribuye el concepto de seguridad y salud laboral al conjunto afecciones o enfermedades que se generan a causa de las actividades dentro de la organización. Se le atribuye su definición a la eficacia en las funciones del organismo a nivel micro y macro (Arenas, 2014).

Se tiene entonces que para poder ejecutar un trabajo eficientemente, es necesario tener las condiciones necesarias de salud y seguridad y un entorno tranquilo que contribuya a que las personas alcancen sus metas personales y profesionales en contextos que eviten situaciones de riesgo de accidentes laborales y enfermedades profesionales. Se debe velar por el bienestar físico, mental, intelectual y social, pues impactan en el desempeño laboral y en las necesidades específicas de los trabajadores (Hernández Palma, Monterrosa Assia, y Muñoz Rojas, s.f.)

Mancera Ruiz (s.f.) la seguridad en el trabajo es un aporte no sólo al producto bruto interno de la nación, sino que permite la construcción de sociedades con seres humanos desarrollados, con fomento de capacidades de control de ingeniería, administrativos y con conciencia plena para hacer y usar las cosas de la manera correcta voluntariamente; con un firme propósito de ensalzar la dignidad humana para lograr su autocuidado encontrando el sentido de preservación y protección de la vida laboral y personal.

Para Aguilar Ortega, De Lille Quintanal, y Escamilla Quintana (2018), tiene un componente de gestión que es el modelo que permite dirigir a los trabajadores con la finalidad de reducir los accidentes e incidentes laborales, y otro que abarca el clima propio de salud y seguridad basado en la percepción que se tiene sobre las políticas, procedimientos, prácticas y demás conocimientos respecto a la seguridad laboral impartida por la organización.

Ya que en el Perú existe un Reglamento de la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo con Decreto Supremo N° 005 (2012); y que se acerca a la realidad y coyuntura social, que además agrupa las coincidencias teóricas propuestas por los autores mencionados; se define a la variable independiente seguridad en el trabajo como el principio de obligatoriedad que exige la inversión de las empresas en la generación de una cultura de prevención que elimine y/o reduzca los riesgos de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales (Suaza, 2014; Grau Ríos y Montero Beltrán, s/f.), visto desde las dimensiones de gestión y clima de salud y seguridad propuesto por Aguilar Ortega, De Lille Quintanal, y Escamilla Quintanal, 2018)

#### ***2.6.4 Fundamento Teórico de Prestaciones Sociales***

Para Vallejo (2008), “con la finalidad de crear incentivos que permitan formalizar a los trabajadores, reducir los índices de informalidad y velar por los beneficios laborales, sueldos y salarios justos; se encuentra vigente en el Perú un Régimen Laboral Especial para el segmento de la Micro y Pequeña Empresa”. Al realizar una evaluación del manejo del recurso humano, algunas empresas

descubren que es una buena forma de mantener a los trabajadores contentos, ofrecerles más del reconocimiento de la remuneración mínima vital, pagar el seguro social y reconocer los descansos justificados correspondientes.

Para Prieto Bejarano (2013), las personas merecen un reconocimiento por sus logros, buenas acciones e intenciones como factor que estimule a desarrollar un mejor comportamiento y con el compromiso de optimizar sus procesos que repercuten en la organización y en el deseo de trabajar en dicha empresa.

Por otro lado, se indica que las prestaciones sociales son transferencias de efectivo o en especie a los hogares, con la finalidad de reducir la carga financiera a través de la cobertura de necesidades o riesgos como enfermedad, invalidez, incapacidad, accidente de trabajo o enfermedad profesional, vejez, supervivencia, maternidad, cargas familiares, fomento del empleo, desempleo, vivienda, educación, pobreza (EOI Escuela de Negocios, 2005).

Entonces la aseveración mundialmente reconocida y planteada por la OIT (2019) sugiere el reconocimiento del aporte a la generación de ingresos y utilidad en la empresa, recompensado en dinero adicional al pago salarial del trabajador. Ante ello, Arellano Ortiz (2014) señala que la prestación social es universal porque es un derecho que corresponde a toda persona a modo de protección social o beneficio retributivo; y es contributivo porque son aquellas percepciones por lo general económicas que los trabajadores reciben por haber aportado durante su vida laboral y durante un tiempo determinado, así como los incentivos como retribución de las acciones a favor de la empresa.

Para reafirmar la competencia de la Cortes Supremas de Justicia, se tiene que el Poder Judicial del Perú emite mediante Resolución Administrativa del Consejo Ejecutivo N° 29-2015-SP-SC-PJ la organización y funcionabilidad administrativa de los órganos jurisdiccionales correspondientes a la materia de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (Poder Judicial del Perú, 2015).

Debido a que convergen aspectos legales nacionales para definir los beneficios brindados en calidad de prestaciones sociales como variable independiente, se acepta la definición de que son un beneficio exclusivo para los colaboradores cuyo requisito de vinculación empresarial sea mediante contrato de trabajo, en este sentido las Cortes Supremas de Justicia la señalan como el beneficio adicional que todo empresario debe otorgar al trabajador en dinero, en especie, en servicios u otros beneficios y están regulados por la ley de cada país o por el convenio que suscribe cada empresa como la prima de servicios, las cesantías, los intereses sobre cesantía, las primas extralegales, la dotación, vacaciones, compensación de las vacaciones en dinero, auxilio de transporte; por tanto no se incluyen en la base sobre la cual se paga la seguridad social, los aportes parafiscales y las mismas prestaciones. Además, no forman parte de ellas el salario ni las indemnizaciones laborales (Porto Pérez, 2012; Vallejo, 2008; Prieto Bejarano, 2013) y las dimensiones universal y contributiva sugeridas por Arellano Ortiz (2014).

### ***2.6.5 Fundamento Teórico de Oportunidad de Crecimiento Profesional***

El factor que determina el crecimiento profesional del trabajador es su desempeño, el proceso para medirlo es por medio de la evaluación de desempeño, que se usa como un medio de información para despidos, aumentos salariales, bonificaciones, reconocimientos, entre otros. En algunas empresas, a juicio de expertos, el uso de la evaluación de desempeño es mínima debido al desconocimiento del proceso o porque no se considera importante en la toma de decisiones, siendo el desempeño del personal lo que permite a una empresa progresar o quebrar.

Las buenas prácticas referidas a la formación y al entrenamiento son poco usuales, ya que lo más frecuente es un entrenamiento aislado que depende del puesto de trabajo; el desarrollo profesional es un arduo trabajo organizado y un proceso formal que busca trabajadores más capacitados (Torres, 2014; y Fernández, 2002).

En una correcta gestión humana, la estructura profesional de la empresa debería ser lo suficiente flexible, diseñada con la capacidad necesaria para permitir a los trabajadores ampliar su campo de actividad y sus competencias. Por lo tanto, la actualización continua de sus conocimientos y habilidades les permite alcanzar un desarrollo profesional; es decir a mayor capacidad profesional con desarrollo continuo, habrá un mejor manejo de procesos, alta competitividad y rentabilidad (Vela, 2004).

También llamado oportunidades de ascenso ya que es un factor que trata de alejar la sensación de rutina laboral apostando por la motivación y el deseo de superación del trabajador en el ámbito laboral y económico, por realizar actividades que suponen una mayor exigencia y responsabilidades adicionales. Socialmente este aspecto de mejora también beneficia la autoestima de las personas ya que nacen nuevas expectativas que suponen mejorar la calidad de vida propia y de las personas que lo rodean (Prieto Bejarano, 2013).

Para Dongil Collado y Cano Vindel (2014) la oportunidad de crecimiento profesional está delimitado por los criterios de superación y realización personal – profesional e involucra la autorrealización como parte del proceso mediante el cual las personas acrecientan sus potencialidades para alcanzar metas y objetivos propuestos, con el interés de ser mejor, dándole un sentido a la vida y a lo que realiza; mientras que para Izquierdo Juárez (2006), el individuo gracias a su actividad laboral procura la sostenibilidad económica digna y retribuye con productividad a la empresa, además de mejorar sus capacidades y habilidades técnicas y de investigación que le permite elevar su nivel cultural y moral de si mismo y de la sociedad.

Según Ardila (2013), las oportunidades que se van generando son el fruto del crecimiento económico sostenible que, gracias a la inversión pública y privada, contribuyen a la formación y al desarrollo del recurso humano; siendo el resultado la generación de empleo decente y de mayores ingresos para los diferentes grupos sociales al interior del país.

Se construye la definición teórica para la variable independiente oportunidad de crecimiento profesional con base a los conceptos propuestos por Prieto Bejarano (2013) y Fernández (2002), como la factibilidad que tienen los trabajadores para desarrollar una línea de carrera o escalar posiciones en la empresa a través de experiencias laborales de autosuperación y/ o autorrealización, producto de su crecimiento personal durante la consecución de metas organizacionales meritorias por las que a cambio se les permitirá asumir nuevas funciones y cargos que suponen un incremento salarial y una mayor motivación, que a su vez conlleva a mejorar su calidad de trabajo y de vida. El crecimiento personal y profesional junto con factores externos como retribuciones y el entorno laboral comprometen y fidelizan al trabajador con la empresa, haciéndolo más productivo y enfrentándolo a retos que contribuyen a generar beneficios económicos para la empresa, por ello se toma en cuenta la dimensión basada en la superación y realización personal y profesional propuesta por Dongil Collado y Cano Vindel (2014).

## **2.7 Hipótesis específicas y/o Operativas**

X1. La remuneración suficiente es un lineamiento eficiente que contribuye positivamente al desarrollo humano de los trabajadores de las empresas con enfoque de responsabilidad social.

X2. La estabilidad en el empleo es un lineamiento eficiente que influye positivamente en el desarrollo humano de los trabajadores de las empresas con enfoque de responsabilidad social.

X3. La seguridad en el trabajo es un lineamiento eficiente que incide positivamente en el desarrollo humano de los trabajadores de las empresas con enfoque de responsabilidad social.

X4. El cumplimiento con el pago de la prestación social es un lineamiento eficiente que se relaciona positivamente con el desarrollo humano de los trabajadores de las empresas con enfoque de responsabilidad social.

X5. La oportunidad de crecimiento profesional es un lineamiento eficiente que impacta positivamente en el desarrollo humano de los trabajadores de las empresas con enfoque de responsabilidad social.

### Modelo esquemático de la hipótesis

$$Y = f(X_1, X_2, X_3, X_4, X_5)$$

Donde las variables se distribuyen de la siguiente manera:

- |   |           |
|---|-----------|
| 1. Desarrollo Humano                      | Y         |
| 2. Remuneración suficiente                | $X_1 = Y$ |
| 3. Estabilidad en el empleo               | $X_2 = Y$ |
| 4. Seguridad en el trabajo                | $X_3 = Y$ |
| 5. Prestación social                      | $X_4 = Y$ |
| 6. Oportunidad de crecimiento profesional | $X_5 = Y$ |

#### 2.7.1 Modelo Gráfico de la Hipótesis

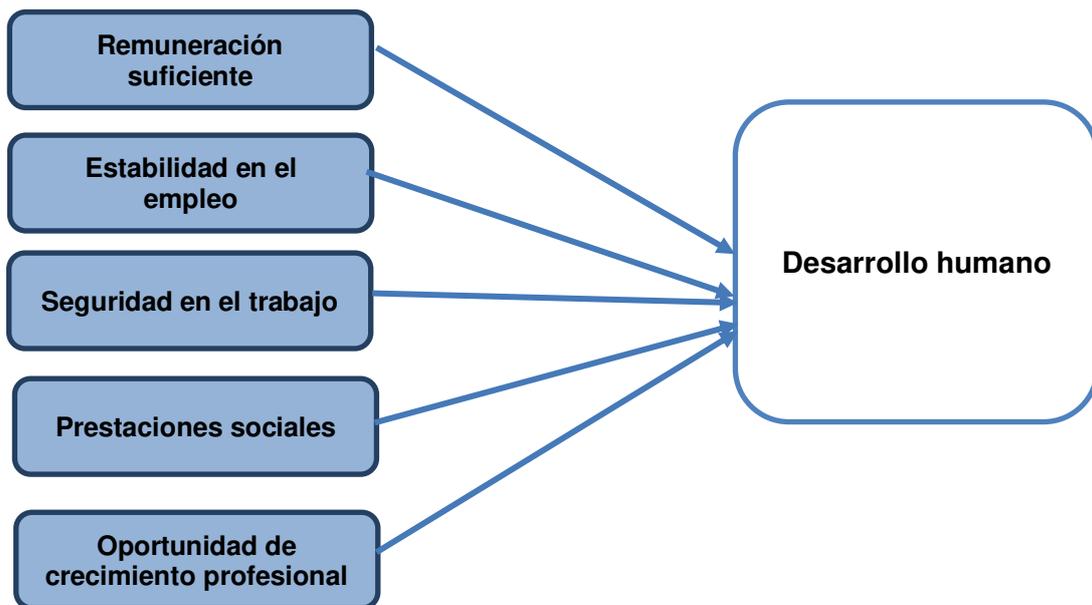


Figura 5. Modelo Esquemático de la Hipótesis

Fuente. *Elaboración propia*

En este capítulo se mencionaron aspectos teóricos, a partir de la revisión de la literatura, y se extrajo que en la actualidad las empresas tienen una gran posibilidad de poder maximizar sus recursos económicos en tanto exista la posibilidad de brindar un trabajo digno a sus trabajadores, buscando generar mayor productividad y compromiso en ellos, que les permita poder incrementar su desarrollo humano y por tanto contribuir con el crecimiento económico individual, la generación de utilidades

de la empresa y la reducción de la pobreza del país; lo cual lograría cumplir con las metas propuestas en el objetivo N°8 de desarrollo sostenible.

Las necesidades país requieren del esfuerzo y compromiso de las empresas por cumplir con criterios e indicadores mundiales que suponen lograr objetivos eficientes entorno a la reducción de vulnerabilidades de la persona y el desarrollo de una gestión que permita el desarrollo sostenible de la sociedad en general. También se describieron las variables del estudio, tanto la dependiente desarrollo humano como las independientes que son: remuneración suficiente, estabilidad en el empleo, seguridad en el trabajo, prestaciones sociales y oportunidad de crecimiento profesional; para establecer la relación y el impacto de estas. Se finaliza este capítulo con la declaración de las hipótesis y el modelo gráfico propuesto.

## **Capítulo 3. ESTRATEGIA METODOLÓGICA**

En este capítulo se detalla la estrategia metodológica utilizada en el estudio de campo, la cual está basada en el método cuantitativo; cuyo enfoque metodológico y su fundamentación radica en la recolección, análisis e interpretación de resultados que parte del procesamiento de datos.

Se realizó un trabajo de campo buscando obtener datos que prueben las hipótesis planteadas; el diseño del instrumento utilizado se realizó a partir de la combinación de fuentes de investigaciones primarias y secundarias. La información está cuantificada a través de las encuestas realizadas en algunas empresas peruanas acreditadas como Buenos Empleadores por AMCHAM y que además cuentan con el Distintivo Empresa Socialmente Responsable.

### **3.1 Tipo y Diseño de la Investigación**

#### ***3.1.1 Tipos de Investigación***

El estudio es de tipo cuantitativo, ya que se utilizó la recolección de datos para poder probar las hipótesis con ayuda del análisis estadístico y de medición para validar los datos y establecer resultados del estudio (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010).

Es alcance exploratorio dado que se está abordando un problema de investigación que ha sido poco estudiado en el contexto planteado y cuya intención es analizar el tema desde una perspectiva distinta a las ya estudiadas, además es de alcance correlacional, porque permite establecer y determinar la relación positiva o negativa existente de la variable dependiente respecto a intervención de las variables independientes, intentando predecir una variable respecto al comportamiento de otra (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010).

### **3.1.2 Diseño de la Investigación**

El diseño de la investigación expresa tanto la estructura del problema de investigación como el plan de investigación utilizado para obtener evidencias sobre las relaciones del problema.

Es de base no experimental ya que las variables no se manipulan y la importancia radica en la observación de los fenómenos que permiten evaluar la situación antes y después de la aplicación de los lineamientos de responsabilidad social que hacen referencia a algunos de los indicadores de la ODS N°8 en las empresas peruanas con certificación ABE y DESR para poder determinar la relación existente entre las variables propuestas.

Además, es de carácter transeccional o transversal pues la recolección de datos se dio en un solo momento determinado (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010) y permite describir y analizar los indicadores de medición planteados, así como la percepción de los trabajadores, para luego afirmar o negar la hipótesis.

### **3.2 Método de Recolección de Datos**

Para poder realizar la investigación y el trabajo de campo, se elaboró un cuestionario validado previamente por jueces expertos, y adaptado al contexto de los trabajadores de acuerdo a la muestra piloto, el cual permitió mejor la recolección de los datos de la muestra final.

Para acceder a la muestra, primero se solicitó la autorización a las empresas para aplicar el cuestionario a los trabajadores dentro de su horario de trabajo, con base en un cronograma establecido se visitó a cada empresa donde se informó a los trabajadores acerca de la confidencialidad y anonimato de sus respuestas, a fin de sincerar las opciones marcadas. Toda la información se recolectó durante 6 meses, desde abril hasta setiembre del 2018.

### **3.2.1 Elaboración del Instrumento**

El instrumento usado para la recolección y medición de datos fue el cuestionario; para ello se consultaron fuentes de información primarias como libros, tesis y revistas científicas cuyos autores analizaron todas o algunas de las variables propuestas en esta investigación, dando como resultado que la mayoría de los estudios presentados en el marco teórico fueron revisiones documentales o el cuestionario estaba con un enfoque de desarrollo y crecimiento económico país, dejando de lado el contexto empresarial propuesto en esta investigación.

Para el diseño del cuestionario sirvió como referencia el cuestionario elaborado para medir los indicadores de trabajo decente del Programa de Análisis, Investigación y Estadística de Empleo del Centro Internacional de Formación de la OIT (Glejberman, 2012), cabe señalar que esta propuesta alberga algunos indicadores a nivel desarrollo país que son levantados al realizar la encuesta de hogares a nivel nacional, motivo por el cual algunas preguntas tuvieron que ser reestructuradas y creadas de acuerdo al contexto materia de estudio y al contenido teórico de las variables.

Otro de los instrumentos base que dieron luz a la creación de preguntas fue el cuestionario de satisfacción laboral, desarrollado en el marco del Programa para la Cooperación Transnacional e Interregional en el ámbito del empleo y las condiciones de calidad laboral ofrecidas (Euroempleo, s.f.). Las preguntas de este instrumento guardaban relación y pertinencia con el desarrollo teórico de las variables propuestas.

Se creó y diseñó así, un cuestionario estructurado y dirigido a trabajadores de empresas con enfoque de responsabilidad social; el cual está integrado por 37 preguntas; 8 ítems no numerados relacionados a las características demográficas y laborales como variables de control; 26 ítems relacionados a los lineamientos de la gestión de recursos humanos, determinados como variables independientes y 11 a la variable dependiente de desarrollo humano (Ver Anexo 3); los mismos que fueron distribuidos de la siguiente manera:

- V.I Remuneración Suficiente: 5 ítems, de la pregunta 1 a la 5.
- V.I Estabilidad en el Empleo: 6 ítems, de la pregunta 6 a la 11.

- V.I Seguridad en el Trabajo: 5 ítems, de la pregunta 12 a la 16.
- V.I Prestaciones Sociales: 5 ítems, de la pregunta 17 a la 21.
- V.I Oportunidad de Crecimiento Profesional: 5 ítems, de la pregunta 22 a las 26.
- V.D Desarrollo Humano, 11 ítems, de la pregunta 27 a la 37.

Los formatos de respuesta estuvieron basados en ítems comprendidos en escala de Likert de percepción de 7 puntos (desde 1=Totalmente en desacuerdo, hasta 7=Totalmente de acuerdo) para evaluar las dimensiones propuestas de las variables de: Remuneración Suficiente, Estabilidad en el Empleo, Seguridad en el Trabajo, Prestaciones Sociales, Oportunidad de Crecimiento Profesional, y Desarrollo Humano; ya que permiten conocer el valor que le dio la persona encuestada al ítem consultado o el grado de indiferencia sobre el mismo debido a que tiene carácter perceptivo y motivacional. Las escalas que contienen menos elementos o respuestas aumentan la accesibilidad de los encuestados a las respuestas y reducen al mínimo el sesgo o deterioro de las respuestas anteriores en la memoria a corto plazo ya que hay que tener en cuenta el grado en que los sesgos del método común influyen en el comportamiento de los resultados de la investigación, induciendo a algún error (Harrison, McLaughlin y Coalter, 1996); citado por Podsakoff, MacKenzie, Lee, y Podsakoff (2003).

Además, se analizó la validez de contenido apoyado en la fundamentación teórica intentando ver la capacidad del cuestionario por albergar la definición de la variables, el alcance del constructo y de la dimensión (Medina Brito, 2003) , asimismo, se recurrió a la validación de 5 jueces expertos para verificar que la creación de los ítems del instrumento tengan validez en cuanto a su contenido (Corral, 2009), pudiendo verificar criterios como suficiencia, claridad, coherencia y relevancia. Se utilizó el método de consistencia interna basado en el coeficiente alfa de Cronbach para estimar la fiabilidad, a través de un grupo de ítems, considerando que deberían medir el mismo constructo (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010). Y la validación del constructo se realizó a través del análisis factorial exploratorio y confirmatorio.

### 3.2.2 Operacionalización de las variables

**Tabla 4.a Operacionalización de Variables**

<b>Constructo / Autores</b>	<b>Definición de las variables</b>	<b>Dimensión / Autores</b>	<b>Definición de las Dimensiones</b>
<b>Remuneración suficiente</b> (Mondy y Noe, 2005; Prieto Bejarano, 2013)	Retribución digna que todo trabajador debe recibir de manera justa y equitativa por su trabajo a fin de solventar sus propios gastos y necesidades, así como los de su familia.	Carácter retributivo y de sustento (Cáceres Paredes, 2014)	<p>Contraprestación estipulada en el contrato laboral que comprende a los pagos obligatorios que se realizan a los trabajadores por la prestación de sus servicios.</p> <p>Ingreso personal del trabajador mediante el cual se pueda beneficiar materialmente o satisfacer sus necesidades y las de su familia; es capaz de reducir los niveles de pobreza y contribuye a alcanzar una vida digna.</p>
<b>Estabilidad en el empleo</b> (Montoya, 2001)	Derecho que le brinda seguridad al trabajador de no perder su trabajo mientras no incurra en faltas o causales legales de despido	Estabilidad Real (Obregón Sevillano, 2016)	Manifestación del principio de continuidad, se analiza la estabilidad en su dimensión real protegiendo el derecho al trabajo e impedir actos arbitrarios de los empleadores.
<b>Seguridad en el Trabajo</b> (Suaza, 2014 / Grau Ríos y Moreno Beltrán s/f)	Principio de obligatoriedad que exige la inversión de las empresas en la generación de una cultura de prevención que elimine y/o reduzca los riesgos de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales.	Gestión y Clima de seguridad y salud laboral (Aguilar Ortega, De Lille Quintanal, y Escamilla Quintanal, 2018)	<p>Modelo que permite dirigir a los trabajadores con la finalidad de reducir los accidentes e incidentes laborales.</p> <p>Percepción que se tiene sobre las políticas, procedimientos, prácticas y demás conocimientos respecto a la seguridad laboral impartida por la organización.</p>

*Fuente. Elaboración propia*

**Tabla 4.b Operacionalización de Variables**

<b>Constructo / Autores</b>	<b>Definición de las variables</b>	<b>Dimensión / Autores</b>	<b>Definición de las Dimensiones</b>
<b>Prestaciones sociales</b> (Porto Perez, 2012; Vallejo, 2008; Prieto Bejarano, 2013)	Beneficio adicional que todo empresario debe otorgar al trabajador con contrato laboral, en dinero, especie, servicios u otros beneficios y están regulados por la ley de cada país.	Universal y contributiva (Arellano Ortiz, 2014)	Es el derecho que corresponde a toda persona a modo de protección social o beneficio retributivo.  Son aquellas percepciones por lo general económicas que los trabajadores reciben por haber aportado durante su vida laboral y durante un tiempo determinado. Así como los incentivos como retribución de las acciones a favor de la empresa.
<b>Oportunidad de Crecimiento Profesional</b> (Prieto Bejarano, 2013; Fernández, 2002)	Factibilidad que tienen los trabajadores para desarrollar una línea de carrera o escalar posiciones en la empresa a través de experiencias laborales de autosuperación y/ o autorrealización producto de su crecimiento personal, en la consecución de metas organizacionales meritorias por las que a cambio se les permitirá asumir nuevas funciones y cargos que suponen un incremento salarial y una mayor motivación, que a su vez conlleva a mejorar su calidad de trabajo y de vida.	Superación y realización Personal - Profesional (Dongil Collado y Cano Vindel, 2014)	Autorrealización como parte del proceso mediante el cual las personas acrecientan sus potencialidades para alcanzar metas y objetivos propuestos, con el interés de ser mejor, dándole un sentido a la vida y a lo que realiza.
<b>Desarrollo Humano</b> (Galindo Martín y Fernández Jurado, 2006; Comodoro Rivadavia, 2013)	Proceso en el tiempo y espacio que contribuye a mejorar la calidad de vida de la persona en el aspecto social y económico; producto de iniciativas y/o actividades empresariales, que median su desarrollo como meta de la sociedad basado en un incremento de los ingresos y de los estilos de vida de las personas, y que le permite cubrir sus necesidades y expectativas personales y las de su familia,	Factor Psicosocial (Mora, 2011; Martínez Miguélez, 2011)	Rasgos de la personalidad y habilidades, estilo personal de comportamiento y de respuesta emocional; criterios que determinan la manera en que el ser humano siente, piensa, aprende y conoce y cómo reacciona a las circunstancias sociales.  Responde a la diversidad de oportunidades que le proporcione la interacción con el entorno de acuerdo con la variedad y riqueza de los medios, del ambiente socio cultural y de otros factores que conduzca a la persona a alcanzar logros que le permitan mejorar su aspecto lingüístico, intelectual, emocional, estético, ético.

*Fuente. Elaboración propia*

En las tablas 4.a y 4.b se puede apreciar la definición que se le da a las variables propuestas guardando la consistencia respecto a las dimensiones de análisis propuestos y sus respectivos enunciados; a partir de la revisión de la literatura y la aproximación al contexto de la hipótesis planteada; y cuya unidad de medición de todos los constructos es con escala de Likert de 7 puntos.

Además, en la tabla 5 se puede apreciar el esquema base para la definición de constructos que permiten elaborar la encuesta propuesta.

**Tabla 5. Definición de Constructos**

<b>Constructo /Autores</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Enunciados</b>
<b>V. Dependiente</b> <b>Desarrollo Humano</b> (Mora, 2011; Martínez Miguélez, 2011; Carmona, 2013; Beltrán et al, 2013; Realyvásquez et.al, 2016; Buchelli et al., 2016)	Factor Psicosocial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se toma en cuenta mi opinión para la formulación de los objetivos del rendimiento del personal.</li> <li>• Las tareas están diseñadas con el fin de que me sienta satisfecho(a) con mi trabajo.</li> <li>• Se toma en consideración mi motivación y mis necesidades personales y profesionales.</li> <li>• Se toma en cuenta mi opinión para efecto de las tareas que realizo.</li> <li>• Me siento satisfecho(a) con las tareas que realizo.</li> <li>• La empresa se preocupa por encontrar soluciones que contribuyan a mi desarrollo y progreso profesional.</li> <li>• La empresa me otorga beneficios adicionales a los ya exigidos por ley.</li> <li>• La empresa me permite cumplir con mis obligaciones familiares y sociales.</li> <li>• La empresa contribuye a que mi calidad de vida mejore.</li> <li>• La empresa evalúa mi desempeño laboral.</li> <li>• He tenido oportunidades en el trabajo para aprender y crecer.</li> </ul>
<b>V. Independiente</b> <b>Remuneración suficiente</b> (Mondy y Noe, 2005; Prieto Bejarano, 2013; Cáceres Paredes , 2017; Euroempleo, 2017)	Carácter retributivo y sustento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El salario mensual que recibo está acorde con el trabajo que realizo.</li> <li>• Recibo una remuneración justa en comparación con otros miembros de mi área.</li> <li>• Yo soy la persona que más contribuye a los ingresos de mi núcleo familiar u hogar.</li> <li>• La remuneración que percibo contribuye a tener un nivel de vida aceptable para mi.</li> <li>• Mi nivel salarial es superior al que me pagarían en otra empresa.</li> </ul>
<b>V. Independiente</b> <b>Estabilidad en el empleo</b> (Obregón Sevillano, 2016; Serrano Alou, 2013; Beltrán et al., 2013; Realyvásquez et.al, 2016; USAL, 2005)	Estabilidad Real	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Me contratan o asignan tareas con base a mi experiencia, formación, habilidades y conocimientos que poseo.</li> <li>• Las funciones y responsabilidades que me competen, se encuentran bien definidas.</li> <li>• La empresa donde trabajo, tiene baja rotación de personal.</li> <li>• Reconocen adecuadamente las tareas que realizo y los logros que alcanzo.</li> <li>• Me siento orgulloso(a) de pertenecer a la empresa para la cual laboro.</li> <li>• Deseo continuar laborando para la empresa por más tiempo.</li> </ul>
<b>V. Independiente</b> <b>Seguridad en el Trabajo</b> (Aguilar Ortega, De Lille Quintanal, y Escamilla Quintanal, 2018; Fernández Muñoz et al., 2005; Realyvásquez et.al, 2016; Aguiika et al., 2018)	Gestión y clima de seguridad y salud laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Me prestan atención cuando presento molestias físicas</li> <li>• Estudian las causas por las que sufro molestias, daños o accidentes laborales.</li> <li>• La empresa me brinda programas de prevención de accidentes laborales y enfermedades en el trabajo.</li> <li>• En la empresa donde trabajo, existe una comisión o comité que vela por mi salud y seguridad en el trabajo.</li> <li>• En la empresa ponen en marcha acciones para que se reduzcan los riesgos para mi salud.</li> </ul>

<b>V. Independiente Prestaciones sociales</b> (Arellano Ortiz, 2014; Sarasa Urdiola, 2009; Realyvásquez et al., 2016)	Universal y contributiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recibo prestaciones sociales que por ley me corresponden.</li> <li>• Me otorgan utilidades todos los años.</li> <li>• El último pago por concepto de utilidades que recibí tuvo un incremento respecto al año anterior.</li> <li>• La empresa me otorga incentivos cuando apporto ideas para mejorar mi actividad o área de trabajo.</li> <li>• Recibo algún incentivo laboral.</li> </ul>
<b>V. Independiente Oportunidad de Crecimiento Profesional</b> (Dongil Collado y Cano Vindel, 2014; Beltrán et al., 2013; Realyvásquez et al., 2016)	Superación y realización Personal - Profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En la empresa donde trabajo, promueven mi formación educativa y mi capacitación profesional.</li> <li>• En la empresa donde trabajo, promueven mi adquisición de habilidades y conocimientos.</li> <li>• La gestión y política de capacitación que me ofrece la empresa donde trabajo, satisface mis expectativas y deseos de superación.</li> <li>• La empresa me ofrece varios tipos de programas formativos.</li> <li>• La empresa me da la oportunidad de desarrollarme profesionalmente.</li> </ul>

Fuente. *Elaboración propia*

Dentro del cuestionario se incluyeron variables de control como nivel jerárquico que permitió analizar la correspondencia del rango salarial y ayudó a inferir el valor otorgado a la suficiencia de la remuneración; el tiempo trabajando en la empresa y el tiempo que lleva en el mismo puesto para ver la congruencia respecto a las oportunidades de desarrollo de los trabajadores.

### 3.3 Población, Marco Muestral y Muestra

La unidad de análisis estuvo integrada por los trabajadores de las empresas peruanas que cuentan con acreditación ABE por AMCHAM, y que figuran dentro de los registros del MINTRA y SUNAT ya que de ese modo se aseguró la formalidad legal y la aplicación de criterios de gestión alineados a la RS.

La población estuvo integrada por la totalidad de elementos que cuentan con las mismas oportunidades en el ambiente laboral, poseen características similares de trabajo, tienen contrato formal en la empresa; y su elección estuvo sujeta a la combinación de técnicas no probabilísticas e intencional, tal como lo señala (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010)

La base de datos que proporcionó información sobre las empresas auditadas y acreditadas a nivel Perú se encuentra en la plataforma digital de AMCHAM, la cual otorga una data que es actualizada anualmente y hace referencia a aquellas grandes, medianas y pequeñas empresas que se encuentran certificadas, luego de

cumplir los requisitos mínimos establecidas. Además la unidad de análisis debía laborar en una empresa registrada en la base de datos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, máximo ente nacional regulador de condiciones laborales, dicha base se puede visualizar en (MINTRA, 2016).

Además, para verificar el total de la población se accedió a la información pública y transparente que proporciona cada empresa distinguida como Socio ABE, en relación a la cantidad de trabajadores con las que se cuenta en dicha empresa. La información completa y detallada se puede observar en los anexos de acuerdo al siguiente detalle:

- Socio Master ABE (Ver Anexo 4)
- Socio Promotor ABE (Ver Anexo 5)
- Socio Emprendedor (Ver Anexo 6)

Como se puede apreciar en la tabla 6, 183 empresas peruanas fueron acreditadas hasta noviembre 2017 por alguna de las categorías Asociadas a Buenos Empleadores, las mismas que reportan un total de 339,282 trabajadores. Asimismo 52 de dichas empresas están distinguidas como Empresas Socialmente Responsable y 44 del total de empresas cotiza en la Bolsa de Valores de Lima, sin embargo, es preciso señalar que no todas las DESR cotizan en la Bolsa de Valores de Lima.

**Tabla 6. Población de la Investigación**

<b>Categoría</b>	<b>Cantidad de Empresas</b>	<b>Cantidad de Trabajadores</b>	<b>DESR</b>	<b>Cotizan en Bolsa</b>
<i>Socio Master</i>	6	14,869	3	3
<i>Socio Promotor</i>	62	128,319	22	21
<i>Socio Emprendedor</i>	115	193,524	27	20
Total	183	336,712	52	44

*Fuente. Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por las empresas a noviembre 2017*

Se tomó en cuenta a las empresas que forman parte de los Socios como Buenos Empleadores - ABE ya que, para distinguirse como tales, las empresas pasaron por una auditoría rigurosa, la misma que contempla evidenciar criterios de evaluación vinculados a las variables independientes (Anexo 2)

Además, se establecieron otros criterios de inclusión como ubicación geográfica en Lima Metropolitana y que además cuenten con el DESR al menos en una de sus ediciones. (Ver Tabla 7). Se puede observar que 177 empresas Socias ABE se ubican en Lima Metropolitana, de las cuales sólo 49 empresas cuentan con DESR, con un total de 126,482 trabajadores.

**Tabla 7. Marco Muestral de la Investigación**

Criterios / Segmentación ABE	a. Lima Metropolitana	b. DESR	Cantidad de Trabajadores a + b
<i>Sector Master</i>	6	3	10,033
<i>Socio Promotor</i>	58	19	56,096
<i>Socio Emprendedor</i>	113	26	60,350
Total	177	<b>49</b>	<b>126,482</b>

*Fuente. Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por las empresas a noviembre 2017*

Sin embargo, es preciso señalar que la rotación de personal es variable año a año, ya sea por decisión de la propia empresa o de los mismos trabajadores; por otro lado, hay alguna probabilidad de que las empresas que este año cuentan con la distinción, los próximos años no la cuenten; lo que justifica manejar el enfoque de una población desconocida o infinita.

### **3.3.1 Tamaño de la muestra**

Para elegir a los elementos de la muestra, se recurrió al muestreo no probabilístico, dada la coyuntura en que se manejan los distintos escenarios empresariales ya que no se tuvo acceso a la lista completa de trabajadores que formaron parte de la población y/o marco muestral; por tanto, no todos tenían las mismas oportunidades de ser seleccionados aleatoriamente.

En ese sentido, se seleccionaron a los individuos bajo la técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia o por propósito, optando por seleccionar una muestra a la cual se tenga acceso y cuyos individuos estén disponibles para brindar la información (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010).

Dado que la población que se manejó fue superior a 100,000 se utilizó la fórmula para hallar la muestra para poblaciones infinitas (Murray R. y Larry J., 2009).

$$n^{\circ} = \frac{Z^2 p.q}{E^2}$$

Donde:

- n° : Tamaño de la muestra aproximada o primera aproximación.
- Z : Desviación estándar (para un intervalo de confianza de 95 es 1.96)
- p : Proporción de la población que posee la característica (cuando se desconoce la proporción se asume 0.5)
- q : 1-p
- E : Margen de error que se está dispuesto a aceptar. en este caso 0.05

Entonces:

$$n^{\circ} = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5)}{(0.05)^2} = 384.16$$

Para el propósito de esta investigación, el tamaño de la muestra es de 385 colaboradores.

A partir de las técnicas de selección de muestra por criterios de inclusión y exclusión, se tuvo acceso 27 empresas peruanas ubicadas en Lima Metropolitana, que cuentan con certificación ABE y ESR.

### **3.3.2 Sujeto de Estudio**

Como sujetos de estudio que fueron seleccionados, se encuentran los trabajadores de las empresas que están distinguidas como Buenos Empleadores, además que su centro laboral tenga el sello de Distintivo Empresa Socialmente Responsable y que cada trabajador cuente con un contrato laboral vigente; ya que la información requería tomar en cuenta la percepción de los trabajadores y los aspectos motivacionales de su entorno laboral.

Se excluyó a los dueños, directores y/o presidentes, y gerentes, así como a los practicantes; y se permitió incluir a los jefes o supervisores de mandos medios y a los empleados/obreros.

### **3.3.3 Método de Análisis**

#### **3.3.3.1 Juicio de Expertos**

Para determinar la validez de contenido se recurrió a la Técnica de Juicio de Expertos, en la que cada persona especialista en la materia de análisis leyó y examinó cuidadosamente cada ítem del instrumento y emitió su juicio, otorgando una puntuación según una escala de valoración otorgada (Escobar Pérez y Cuervo Martínez, 2008). Se tomaron en cuenta los siguientes criterios:

- **Suficiencia:** Evalúa si los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición.
- **Claridad:** Verifica hasta qué punto el enunciado del ítem no genera confusión o contradicciones y se comprende la sintáctica y semántica.
- **Coherencia:** Determina si el ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que se está midiendo.
- **Relevancia:** Indica si el ítem es esencial o importante y por tanto si debe ser incluido.

Antes de correr el cuestionario; éste fue validado por 5 jueces expertos en algunos casos de manera presencial pudiendo explicar al Doctor especialista, las generalidades de la investigación y en otros casos, teniendo que presentar un resumen además de la matriz de consistencia debido a que la validación fue realizada de manera virtual. Para unificar la escala de valoración, se les alcanzó una rúbrica de evaluación que estandarizaban los criterios a calificar o cuestionar (Ver anexo 7). Las sugerencias planteadas fueron aceptadas e incorporadas en el formato final destinado a la realización de la prueba piloto.

La validación de contenido fue registrada en el formato de validación entregado a cada juez experto (Ver anexo 8):

- Dr. Guillermo León Delgado, quien ha realizado sus estudios de doctorado en educación e investigación; es relacionador industrial de profesión, carrera que le ha brindado la oportunidad de velar por el recurso humano en los 30 años que tiene de experiencia. Actualmente se desempeña como Secretario de la Facultad en la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres.
- Dr. Jame Castro Contreras, es sociólogo de profesión y cuenta con 25 años de experiencia evaluando conflictos de grupos de interés; actualmente se desempeña como el encargado del observatorio de empleabilidad de la Universidad de San Martín de Porres. El Dr. sugirió modificar el cuestionario en los criterios: a) Sexo, cambiar a hombre y mujer; b) Nivel Jerárquico, omitir el cargo de director/presidente, así como practicante; c) Utilizar escala de Likert de 5 puntos.
- Dr. Mario Granda Caraza, administrador de profesión con 30 años de experiencia en aspectos relacionados a la teoría y doctrina de la administración; rama que le ha dado la oportunidad de dirigir y controlar la motivación de los trabajadores y proponer lineamientos estratégicos que permiten mejorar el clima laboral y la calidad de trabajo. Actualmente se desempeña como Director de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres.
- El Dr. Gonzalo Flores Roca, Decano de la Facultad de Ciencias Ambientales de la Universidad Científica del Sur, es ingeniero ambiental y cuenta con 18 años de experiencia laboral en el ámbito de la responsabilidad social y sostenibilidad, pertenece al staff de auditores y consultores de SGS, teniendo a cargo el proceso de evaluación, verificación y certificación de calidad de procesos, productos y servicios. Sugirió tener cuidado respecto al entendimiento de los ítems por parte de los encuestados, en ese aspecto anotó algunas observaciones que sirvieron para conducir al encuestado en caso surja alguna duda, teniendo cuidado de no sesgar la respuesta.

- Se contó también con la revisión de la doctora Silvia Ángeles López, con 15 años de experiencia, especialista en capacitación de habilidades blandas; actualmente es gerente de recursos humanos en Biz Support S.A.C, donde sus principales logros se centran en conseguir el desarrollo humano de la persona a nivel integral.

Para determinar si alguna pregunta del cuestionario debería ser modificada, además de las sugerencias verbales de cada juez, se procedió a sacar el promedio de cada criterio; considerando que para que una pregunta deba ser reformulada o anulada debe tener un promedio igual o inferior a 2.5 y para que la pregunta no sea modificada ni eliminada, debe responder a un promedio igual o superior a 2.6. Para esta validación el 100% de los criterios e ítems señalados obtuvo un promedio mayor a 3, por lo tanto, no hubo la necesidad de replantear los ítems de la variable dependiente y las variables independientes. (Anexo 9)

### **3.3.3.2 Evaluación de la Consistencia y Validez de las Escalas**

#### *Fiabilidad*

El método de consistencia interna es el procedimiento que se usa para calcular la fiabilidad a través del Coeficiente Alfa de Cronbach, el cual permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica. El valor de alfa de Cronbach oscila de 0 a 1 y cuanto más cerca se encuentra de la unidad, mayor es la consistencia de los ítems analizados (Frías-Navarro, 2014).

El criterio para evaluar el alfa de Cronbach, señalado por George y Mallery (2003, p. 231), se detalla a continuación:

- Coeficiente alfa > 0.9 es excelente
- Coeficiente alfa > 0.8 es bueno
- Coeficiente alfa > 0.7 es aceptable
- Coeficiente alfa > 0.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa > 0.5 es pobre
- Coeficiente alfa < 0.5 es inaceptable

Cabe detallar, que algunos investigadores proponen aceptar cargas de 0.5 o 0.6 en situaciones como el desarrollo de escalas iniciales, por ello se aconseja que ítems con cargas débiles se mantengan en el modelo (Chin y Marcoulides, 1998) y aplicables a diversos contextos (Barclay, Higgins, y Thompson, 1995) ya que al eliminar algunos ítems considerados como débiles, podrían hacer perder información importante para la investigación (Cepeda Carrión y Roldán Salgueiro, 2004). Ello explica el motivo por el cual se considera algunos ítems con cargas factoriales inferiores a 0.707.

### *Validez*

La validez fue medida a través de la varianza media extraída (AVE). Para Fornell y Larcker (1981) se evalúa si los indicadores miden realmente un determinado constructo y no otro concepto, dando por aceptado el criterio mayor a 0.5, lo que significa, que el constructo comparte más de la mitad de su varianza con sus indicadores, siendo el resto de la varianza debida al error de medida (Mulero Mendigorri y Revuelta Bordoy, s/f.).

Bajo esos criterios, se realizó una prueba piloto para medir y establecer la validez del instrumento. Para llegar a esta etapa, se tuvo en cuenta lo siguiente:

- Se establecieron indicadores para cada variable, basándose en la revisión preliminar de fuentes primarias y la propuesta de otros autores.
- Se formularon ítems que guardan relación con los indicadores.
- Se seleccionó el número adecuado de ítems para estructurar la prueba piloto.
- Se validó el instrumento por jueces expertos
- Se adecuó el instrumento a las sugerencias de los jueces expertos
- Luego se aplicó la prueba piloto.
- Se analizaron los resultados y se estableció la validez y fiabilidad inicial.
- Se estableció en una siguiente etapa la encuesta final que sirvió de instrumento para el trabajo de campo.
- Se verificó nuevamente la validez y fiabilidad.

Para el análisis de la información se realizó la estadística descriptiva; buscando esbozar el perfil de los encuestados de las empresas que fueron seleccionadas en la muestra; además de describir y precisar datos que permitieron contextualizar el ámbito del desarrollo de la investigación.

Además, se utilizó la estadística inferencial que permitió analizar la probabilidad de que ocurra el fenómeno a estudiar, permitiendo comprobar la congruencia de las hipótesis con los datos obtenidos y/o describir la relación de las variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Con relación a la validez de las escalas, se evaluaron las cargas factoriales, superiores a 0.708, con una varianza extraída media superior a 50%. Con relación a la validez discriminante, se emplearon las ecuaciones estructurales basadas en covarianza para el análisis factorial exploratorio y confirmatorio de las variables.

### **3.3.3.3 Análisis Estadístico**

Se utilizó el modelado de ecuaciones estructurales con covarianza (CB-SEM) para estimar los parámetros de los modelos hipotéticos (Modelo de medida y Modelo estructural). Para el análisis SEM se utilizó la matriz de covarianza como insumo principal; los datos fueron analizados con ayuda del paquete de AMOS en el software SPSS vs. 23, utilizando la estimación de Máxima Verosimilitud. No se realizó un tratamiento de datos perdidos, puesto que las encuestas tratadas, fueron llenadas en su totalidad.

Para el análisis y evaluación de los modelos hipotetizados, se empleó el criterio de los 6 pasos señalados por Cupani (2012) para el modelado de ecuaciones estructurales con covarianza, descritos a continuación:

1. Especificación del modelo, en esta fase el investigador se basa en todos los conocimientos teóricos y antecedentes que obtuvo del fenómeno estudiado para poder plantear las ecuaciones matemáticas, proporcionando relaciones

de causalidad de las variables latentes y de los indicadores o variables observables. Cabe señalar que la relación no especificada es igual a cero.

Hay que formular también los enunciados sobre el conjunto de parámetros para saber cuáles se estimarán y cuáles permanecerán fijos, dándoles un valor generalmente de cero. Sin embargo, se resalta que para realizar este paso se debe haber realizado una buena investigación y muy detallada sobre el contenido teórico a fin de que los parámetros no sean confusos y no tener que hacer modificaciones futuras (Cupani, 2012).

2. Identificación del modelo, si el aspecto teórico del modelo es suficiente, entonces la identificación del modelo está asegurando que los parámetros puedan ser estimados, existiendo una solución única para cada uno de los parámetros estimados. Es necesario hacer este paso antes de empezar a recolectar los datos para saber si en efecto hay una expresión algebraica que lo exprese en función de varianzas y covarianzas múltiples (Cupani, 2012).

Se debe tener en cuenta algunas reglas, como por ejemplo, la de los grados de libertad ( $\text{Número de variables observadas} \times (\text{número de variables} + 1) / 2$ ); los grados de libertad deben ser mayor o igual a cero, lo que quiere decir que un modelo identificado tiene cero grados de libertad ( $gl=0$ ). Un  $gl > 0$  es un modelo sobreidentificado ya que tiene más información en una matriz de datos que el número de parámetros a estimar y un  $gl < 0$  es un modelo infraidentificado o no identificado porque se intentan conocer más parámetros de los que la información disponible permite (Castillo Blanco, 2019; Cupani, 2012)

3. Estimación de parámetros, permite determinar los valores de los parámetros que aún no son conocidos y el error que tienen al ser medidos. Usualmente para estimar los modelos estructurales se utiliza la técnica de máxima verosimilitud (MV) ya que no se sesga cuando hay supuestos de normalidad multivariada; la sensibilidad a la no normalidad hace que se emplee el método de mínimos cuadrados ponderados (WLS), mínimos cuadrados generalizados

(GLS) y libre distribución (AGL) (Cupani, 2012); que no es sensible a la no normalidad pero que exige más de 500 datos (Castillo Blanco, 2019).

4. Evaluación del ajuste, en esta etapa se debe analizar la bondad de ajuste para prever la exactitud de los supuestos del modelo especificado y saber si dicho modelo es correcto y se aproxima al fenómeno real, precisando el poder de predicción. En cuanto a la bondad de ajuste, se puede utilizar medidas absolutas del ajuste que evalúan el ajuste global (índice de ajuste), medidas del ajuste incremental que compara el modelo propuesto con otros modelos especificados y las medidas de ajuste de parsimonia que ajustan las medidas para comparar entre modelos con distintos números de coeficientes estimados, determinando la cantidad del ajuste conseguido por cada coeficiente estimado (Hair, Anderson, Tatham, y Black, 1995).
5. Reespecificación del modelo, dado que no siempre el modelo que se propone es el de mejor ajuste, se puede optar por emplear otros métodos que permitan dicho ajuste, en ese sentido la reespecificación trata de añadir o eliminar parámetros estimados del modelo original (Cupani, 2012) pero siempre habrá que considerar las justificaciones teóricas antes que las empíricas (Hair, Anderson, Tatham, y Black, 1995).

Se deben examinar los índices de modificación que corresponden a la reducción del chi-cuadrado que se produciría si el coeficiente fuese estimado. Si fuese el valor mayor a 3.84 la reducción es estadísticamente significativa. También se puede examinar la matriz residual de la matriz de predicciones de la covarianza y correlación, si los valores residuales son mayores a 2.58 son estadísticamente significativos a nivel de 0.05. Los residuos significativos indican un error de predicción sustancial para un par de indicadores (Cupani, 2012)

6. Interpretación del Resultado, los indicadores más usados son: el chi-cuadrado (debiendo ser no significativo), el índice de ajuste comparativo (CFI entre 0 – 1 donde 1 indica ajuste perfecto, 0.9 ajuste satisfactorio entre estructuras teóricas y datos empíricos, 0.95 indica un ajuste óptimo), el índice de bondad

de ajuste (GFI entre 0 – 1 donde 1 indica ajuste perfecto), el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA es óptimo si sus valores son inferiores a 0.05 y es bueno si sus valores son inferiores a 0.08); y el criterio de información de Akaike (AIC= 0 ajuste perfecto y un valor positivo un ajuste pobre) (Tabachnick y Fidell, 2001)

Sin embargo, hay que considerar no sólo el modelo de ajuste, sino también el resultado de los parámetros estimados que son análogos a los coeficientes de regresión ya que un modelo con buenos ajustes a los datos, pero con pocos coeficientes significativos, dista de tener sentido (Cupani, 2012).

Concluyendo, este capítulo sobre estrategia metodológica empleada para esta investigación detalla el tipo de estudio realizado, la unidad de análisis, así como el universo, población y muestra. También se plasma la operacionalización de variables y muestra aspectos relacionados a la elaboración del cuestionario de 37 ítems con escala de Likert de 7 puntos como instrumento de medición, el cual mínimamente debía ser aplicado a 385 trabajadores de empresas con enfoque de responsabilidad social.

## **Capítulo 4. ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

La investigación se desarrolló a través de 6 etapas. En la primera, se planteó el problema de investigación; en la segunda, se realizó una revisión de la bibliografía existente sobre el tema y se establecieron las hipótesis y preguntas de investigación; en la tercera etapa se seleccionó el tipo de investigación y el método, la muestra y el diseño de los instrumentos de recolección de datos; en la cuarta etapa se levantó la información, y en la quinta y sexta etapa se analizaron e interpretaron los resultados respectivamente, los cuales se muestran a continuación.

### **4.1 Prueba Piloto**

Se realizó una prueba piloto a una muestra de 50 trabajadores con características similares de trabajo; de empresas ABE y que además tuvieran el DESR. Esta prueba tuvo la finalidad de probar la consistencia del cuestionario, garantizar el entendimiento de los ítems, detectar posibles errores en su elaboración y subsanarlos. Se dio por válido 40 cuestionarios.

Además, se contó con el apoyo y disposición de dos empresas para acceder hacia sus trabajadores y puedan valorar el cuestionario anónimamente; sin embargo, gran parte de la muestra sugirió mantener en reserva las respuestas y evitó contestar en grupo debido a la carga motivacional que sugiere el estudio.

Con ayuda del SPSS se realizó el análisis del Alpha de Cronbach de la prueba piloto, obteniendo un coeficiente del instrumento en general para los 37 ítems de 0.743 ligeramente superior al mínimo aceptable de 0.7. En la tabla 8 se puede apreciar los resultados de la aplicación del Alpha de Cronbach, donde se señala que la variable dependiente y las independientes sin necesidad de anular enunciados obtuvieron un puntaje mayor a 0.7

**Tabla 8. Resumen Alpha de Cronbach**

<b>Variable</b>	<b>N° de Preguntas Originales</b>	<b>Resultados</b>	<b>N° de Enunciados que se Quitaron</b>
X1: Remuneración Suficiente	5	0.731	0
X2: Estabilidad en el empleo	6	0.754	0
X3: Seguridad en el Trabajo	5	0.765	0
X4: Prestaciones Sociales	5	0.743	0
X5: Oportunidad de Crecimiento Profesional	5	0.873	0
X6: Desarrollo Humano	11	0.703	0

*Fuente. Elaboración propia*

#### **4.2 Fiabilidad y Validez del Instrumento**

Finalizado el análisis de la prueba piloto, se procedió con el levantamiento de información en el trabajo de campo, y se evaluaron las escalas de medición de las variables independientes y la variable dependiente en el total de 37 ítems.

La evaluación psicométrica de las escalas se basó en la Teoría Clásica de los Test (TCT), con lo cual se analizó la consistencia interna de las escalas a través de dos criterios; la fiabilidad a través del Indicador Coeficiente del Alpha de Cronbach y la fiabilidad compuesta; asimismo, la validez a través del análisis factorial exploratorio se realizó utilizando los indicadores de carga factorial y la varianza extraída media.

En efecto, en el anexo 10 se observan los indicadores Alpha de Cronbach de los constructos que, con excepción de uno, son superiores a 0.7. Sin embargo, al analizar cada indicador, se ve que algunas cargas factoriales son inferiores al mínimo esperado. Por lo tanto, en la Tabla 14, se plasman los datos producto del análisis de la fiabilidad y validez del modelo sin tomar en cuenta los indicadores con carga débil.

## 4.3 Resultados Preliminares

### 4.3.1 Estadística Descriptiva

Para el estudio se aplicó las encuestas a 443 trabajadores tanto a jefes como a empleados; se obtuvo una respuesta por 400 de ellos, de los cuales se eliminaron aquellas encuestas aplicadas a practicantes o al personal sin contrato laboral vigente, con lo cual se obtuvo una muestra final de 335 trabajadores. En la Tabla 9 se observa que el 49% corresponde al género masculino y el 51% al femenino, además, se describe que el 46% tiene una edad entre 26 a 35 años, y el 55% tiene un contrato laboral a plazo fijo, por lo que el 58% tienen un rango de tiempo laboral entre 2 a 9 años. Además, se observa que el 72% son trabajadores de cargo medio operativo, mientras que el 28% son jefes o supervisores.

**Tabla 9. Características Demográficas y Laborales de los Trabajadores Encuestados**

	Mujeres (171)		Hombres (164)		Total (335)	
	N	%	N	%	N	%
<b>Edad</b>						
Menos de 25 años	52	31	43	27	95	29
Entre 26 y 35 años	76	45	75	47	151	46
Entre 36 y 45 años	23	14	27	17	50	15
Entre 46 y 55 años	15	9	12	8	27	8
Más de 55 años	2	1	3	2	5	2
<b>Condición laboral</b>						
Contrato laboral indefinido	70	41	56	34	126	38
Contrato a plazo fijo	88	52	96	59	184	55
Contratado laboral eventual	13	8	12	7	25	7
<b>Tiempo Trabajando en la empresa</b>						
Menos de 2 años	52	31	50	31	102	31
Entre 2 y 9 años	94	56	98	60	192	58
Más de 9 años	23	14	16	10	39	12
<b>Tiempo Trabajado en el Mismo Puesto</b>						
Menos de 2 años	78	46	87	53	165	49
Entre 2 y 9 años	74	43	62	38	136	41
Más de 9 años	19	11	14	9	33	10
<b>Cantidad de Horas que Trabajo al Día</b>						
Entre 1 y 4 horas	3	2	2	1	5	2
Entre 1 y 8 Horas	115	68	110	68	225	68
Entre 1 y 12 horas	51	30	49	30	100	30
Más de 12 horas	1	1	2	1	3	1
<b>Nivel Jerárquico</b>						
Jefe / Supervisor	51	30	43	26	94	28
Empleado / Obrero	120	70	120	74	240	72
<b>Rango Salarial S/.</b>						
Hasta 930.00	21	13	27	17	48	14
Entre 931.00 y 2000.00	89	53	75	46	164	49
Entre 2001.00 y 5000.00	49	29	49	30	98	30
Más de 5000.00	9	5	13	8	22	7

Fuente. Elaboración propia a partir del cuestionario aplicado a 335 trabajadores.

### 4.3.1.1 Prueba de Normalidad

Antes de realizar la evaluación psicométrica de las variables, se identificaron los valores descriptivos (media y desviación estándar) y los valores de discriminación de normalidad (asimetría  $<\pm 2$ ; y valores inferiores de 7 para la curtosis). En la Tabla 10, se observa que en el caso de los trabajadores con cargo de jefes su nivel de percepción va en un rango de 1 al 7 (Totalmente en desacuerdo-Totalmente de acuerdo), sobre su grado de acuerdo en las 6 variables de estudio, se observa una media entre 4.33 a 5.44, lo cual indica una tendencia a mostrarse de acuerdo. Todas las desviaciones son inferiores a 1.6. En cuanto a los valores de asimetría, todos son inferiores a 2, y en el caso de las curtosis inferiores a 7, con lo cual se aceptan los criterios de normalidad desde una evaluación descriptiva de los datos.

**Tabla 10. Media, Desviación Estándar y Criterios de Normalidad de Jefes**

Variable	Ítem	Promedio	Desviación Estándar	Asimetría	Curtosis	Mínimo	Máximo
RS	P1	4.79	1.45	-1.07	0.76	1	7
	P2	4.78	1.27	-0.76	0.46	1	7
	P3	5.03	1.43	-0.98	0.55	1	7
	P4	4.81	1.22	-0.46	-0.53	2	7
	P5	4.33	1.50	-0.33	-0.45	1	7
EE	P6	5.21	1.04	-0.80	1.22	2	7
	P7	5.12	1.19	-0.62	0.05	2	7
	P8	4.47	1.44	-0.10	-0.89	1	7
	P9	5.14	1.14	-0.90	1.01	2	7
	P10	5.33	0.98	-0.29	0.52	2	7
ST	P11	5.21	1.26	-1.14	1.26	1	7
	P12	5.48	1.09	-0.64	0.66	2	7
	P13	4.75	1.24	-0.46	-0.40	2	7
	P14	5.34	1.06	-0.78	1.22	2	7
	P15	5.19	1.14	-0.57	0.09	2	7
PS	P16	5.19	1.02	-0.58	0.62	2	7
	P17	5.42	1.27	-0.80	0.66	2	7
	P18	5.11	1.54	-0.79	-0.06	1	7
	P19	4.36	1.56	-0.57	-0.30	1	7
	P20	4.56	1.28	-0.34	-0.38	1	7
OCP	P21	5.13	1.26	-0.87	0.85	1	7
	P22	5.20	1.37	-1.18	1.53	1	7
	P23	5.33	1.02	-0.46	0.77	2	7
	P24	5.21	1.19	-0.58	0.37	2	7
	P25	4.85	1.34	-0.39	-0.24	1	7
DH	P26	5.20	1.14	-0.59	0.08	2	7
	P27	5.25	1.24	-0.89	1.12	1	7
	P28	5.06	1.20	-0.66	0.31	2	7
	P29	4.84	1.35	-0.40	-0.62	2	7
	P30	5.26	0.98	-0.74	0.96	2	7
	P31	5.12	1.10	-0.69	0.23	2	7
	P32	5.14	1.19	-0.59	0.22	2	7
	P33	4.88	1.39	-1.06	1.53	1	7
	P34	5.21	0.99	-0.78	1.12	2	7
	P35	5.12	1.00	-0.63	1.18	2	7
	P36	5.39	0.93	-0.71	1.74	2	7
P37	5.44	1.01	-0.84	1.32	2	7	

Fuente. Elaboración propia a partir del cuestionario aplicado a 335 trabajadores. (94 jefes)

En la Tabla 11, se observa que, en el caso de los trabajadores con funciones operativas, su nivel de percepción va en un rango de 1 al 7 (Totalmente en desacuerdo-Totalmente de acuerdo), en relación con el grado de aceptación en las 6 variables de estudio, se observa una media entre 4.05 a 5.45, lo cual indica una tendencia a mostrarse desde indiferente hasta de acuerdo. Todas las desviaciones son inferiores a 1.7. En cuanto a los valores de asimetría, todos son inferiores a 2, y en el caso de las curtosis inferiores a 7.

**Tabla 11. Media, Desviación Estándar y Criterios de Normalidad de Trabajadores Operarios**

Variable	Ítem	Promedio	Desviación Estándar	Asimetría	Curtosis	Mínimo	Máximo
RS	P1	4.29	1.44	-0.44	-0.46	1	7
	P2	4.34	1.38	-0.37	-0.39	1	7
	P3	4.08	1.66	-0.09	-0.93	1	7
	P4	4.57	1.26	-0.37	0.08	2	7
	P5	4.09	1.33	-0.08	-0.29	1	7
EE	P6	4.98	1.20	-0.61	0.44	2	7
	P7	5.03	1.13	-0.77	1.37	2	7
	P8	4.27	1.55	-0.40	-0.62	1	7
	P9	4.77	1.25	-0.54	0.26	2	7
	P10	5.07	1.19	-0.91	1.51	2	7
	P11	4.90	1.38	-0.75	0.40	1	7
ST	P12	4.85	1.31	-0.60	0.39	2	7
	P13	4.51	1.41	-0.33	-0.08	2	7
	P14	5.10	1.22	-1.01	1.39	2	7
	P15	5.04	1.20	-0.84	1.07	2	7
	P16	5.01	1.13	-0.66	0.75	2	7
PS	P17	5.38	1.06	-0.37	0.47	2	7
	P18	4.81	1.43	-0.59	0.10	1	7
	P19	4.05	1.51	-0.17	-0.41	1	7
	P20	4.35	1.53	-0.31	-0.49	1	7
	P21	4.33	1.58	-0.30	-0.50	1	7
OCP	P22	5.09	1.31	-0.51	0.41	1	7
	P23	4.98	1.38	-0.70	0.31	2	7
	P24	4.93	1.32	-0.64	0.43	2	7
	P25	4.92	1.28	-0.36	-0.16	1	7
	P26	5.12	1.27	-0.61	0.78	2	7
DH	P27	4.78	1.21	-0.52	0.46	1	7
	P28	4.68	1.28	-0.27	0.10	2	7
	P29	4.68	1.29	-0.36	-0.06	2	7
	P30	4.83	1.29	-0.48	-0.07	2	7
	P31	5.12	1.19	-0.80	1.17	2	7
	P32	4.80	1.22	-0.43	0.17	2	7
	P33	4.76	1.48	-0.61	0.09	1	7
	P34	4.94	1.25	-0.47	0.00	2	7
	P35	4.86	1.32	-0.34	-0.34	2	7
	P36	5.45	1.03	-0.61	1.31	2	7
	P37	5.18	1.30	-0.80	0.83	2	7

Fuente. Elaboración propia a partir del cuestionario aplicado a 335 trabajadores. (240 trabajadores operativos)

También, se realizó una prueba de independencia, según el nivel jerárquico, para determinar la existencia de diferencias entre los grupos (jefes y trabajadores con nivel operativo) a través de la prueba de U- Mann Whitney. En la Tabla 12 se observa que, de las 6 variables de estudio, solo la variable de Oportunidad de Crecimiento Profesional rechaza la hipótesis nula ( $p < 0.005$ ); por lo tanto, solo existe diferencia en los datos entre jefes y empleados con relación a la percepción sobre la oportunidad de crecimiento profesional.

Esta prueba de muestra independiente es desarrollada con el propósito de evaluar si es necesario el análisis del modelo estructural de forma separada para ambos grupos. No obstante, al realizar el análisis por separado, por la variable de Oportunidad de Crecimiento no evidencia una diferencia significativa en el modelo. Por lo tanto, los análisis posteriores son tomados con la muestra en su totalidad.

**Tabla 12. Test para Muestras Independientes**

	<b>W</b>	<b>p</b>
Remuneración Suficiente	13711	0.002
Estabilidad en el Empleo	13238	0.013
Seguridad en el Trabajo	13328	0.010
Prestaciones Sociales	14606	< .001
Oportunidad de Crecimiento	12293	0.201
Desarrollo Humano	13497	0.005

*Note.* Mann-Whitney U test.

*Fuente.* Elaboración propia

Un segundo paso para determinar la técnica estadística aplicable al estudio fue analizar la matriz de correlación para descartar problemas de multicolinealidad. En la Tabla 13 se observa una correlación aceptable entre las variables (superiores a 0.3 e inferiores a 0.7), solo en el caso de la variable Oportunidad de Crecimiento Profesional, se observa un coeficiente de correlación de 0.811 con la variable de Desarrollo Humano.

**Tabla 13. Matriz de Correlación Entre las Variables de Estudio**

	RS	EE	ST	PS	OC	DH
RS	—					
EE	0.533	—				
ST	0.280	0.579	—			
PS	0.497	0.515	0.393	—		
OCP	0.425	0.539	0.551	0.531	—	
DH	0.451	0.584	0.633	0.565	0.811	—

\*Nota.  $p < .001$

Fuente. *Elaboración propia.*

#### 4.3.1.2 Proceso para Seleccionar el Método Cuantitativo

Debido a que este es un estudio cuantitativo, en el siguiente apartado se procede a explicar la justificación de la elección de la técnica estadística para el estudio.

El objetivo del estudio es confirmar aquellas relaciones presumiblemente causales, a través de dos modelos hipotetizados: el de medición y el estructural. El primero por medio de un Análisis Factorial Confirmatorio, que justifica la relación entre las variables latentes con las variables teóricas no observadas. En el segundo caso se evalúa la relación entre las variables predictoras (independientes o exógenas) con las variables de criterio (dependientes o endógenas).

Se realiza el Modelado de Ecuaciones estructurales basado en covarianza, porque se busca la relación de dependencia entre las variables que integran una ecuación lineal, para confirmar la dependencia o independencia de las variables de un mismo modelo (Mejía y Cornejo, 2010). Esta técnica de SEM, tiene un doble enfoque predictivo y psicométrico, por lo que sería una extensión de las regresiones múltiples, el análisis factorial y el análisis de senderos o de ruta (Afifi y Clark, 1990).

En efecto, el estudio cumple con los siguientes criterios para desarrollar el SEM basado en covarianza.

- El objetivo se orienta a determinar los parámetros de las relaciones

- Se cumple con los criterios de normalidad (descriptivo e inferencial) (ver Tabla 12,13 y 14)
- Se cuenta con una muestra grande, superior a 300
- El modelo estructural, presenta un modelo de 5 variables exógenas
- Se evalúa índices de ajuste del modelo para confirmar el modelo propuesto.

### ***4.3.2. Análisis Estadístico: Modelado de Ecuaciones Estructurales Basado en Covarianza***

#### **4.3.2.1 Análisis de datos**

Los datos fueron tabulados primero en Excel y posteriormente analizados con el software SPSS vs. 23, para determinar los resultados descriptivos y el AMOS para la evaluación e identificación de los parámetros e índices de ajuste de los modelos de medida y el estructural.

#### **4.3.2.2 Evaluación del Modelo de Medida**

A continuación, se estima el modelo de medición para las dos variables de estudio. Se sometieron los 37 ítems a un análisis factorial exploratorio (AFE). La adecuación de la muestra se evaluó usando la prueba de Káiser-Meyer-Olkin (KMO=0.895), lo cual indica que con base en la varianza observada de las variables es posible construir una estructura factorial, y la prueba de esfericidad de Bartlett ( $p < 0.001$ ) donde la matriz de datos presentada es estadísticamente significativa y se descarta la opción de considerar una matriz de identidad; con lo cual es posible una estructura factorial por la correlación entre variables. Al comprobar el supuesto de normalidad se utilizó el método de Máxima Verosimilitud para la extracción de los factores, y para determinar el número de los mismos, se utilizó el Análisis Paralelo de Horn (1965) como un criterio más objetivo que el criterio de Kaiser (basado en los autovalores) (Lorenzo-Seva y Ferrando, 2007) donde se confirmaron los 6 factores, con lo cual se evidencia la validez discriminante.

En la Tabla 14 se muestra la fiabilidad de las escalas, con cargas factoriales superiores a 0.7, sólo existen dos indicadores de 0.51 y 0.63, los cuales se mantuvieron, de acuerdo con lo mencionado por Chin y Marcoulides (1998). En el caso de las correlaciones para evidenciar la validez, solo un indicador es inferior a 0.5. No obstante, algunos investigadores como Nunnally y Bernstein (1994) y Polit y Beck (2009) en la correlación ítem-total, consideran satisfactorios los ítems con valores >0.30, por lo tanto, se mantuvieron en el análisis.

**Tabla 14. Fiabilidad y Validez de las Escalas**

Variables	Ítems	Item-corr.	Cargas Factoriales	McDonald's $\omega$	Cronbach's $\alpha$
RS	P1	0.632	0.79	0.734	0.718
	P2	0.577	0.76		
	P4	0.421	0.51		
EE	P10	0.633	0.76	0.775	0.768
	P11	0.633	0.83		
ST	P14	0.675	0.75	0.837	0.835
	P15	0.725	0.83		
	P16	0.692	0.80		
PS	P20	0.581	0.74	0.735	0.734
	P21	0.581	0.78		
OC	P22	0.715	0.80	0.835	0.835
	P23	0.685	0.76		
	P26	0.689	0.81		
DH	P27	0.652	0.72	0.852	0.852
	P28	0.688	0.79		
	P29	0.695	0.73		
	P30	0.698	0.78		
	P31	0.585	0.63		

\*\* $\chi^2 = 125.978$ ;  $df=60$ ;  $p<0.001$ ;  $RMSEA=0.059$ ;  $TLI=0.938$ ;  $BIC=-222.869$

Fuente. *Elaboración propia.*

Las cargas son superiores a 0.5 en los 6 factores. En relación a la consistencia, para la escala de remuneración suficiente se obtuvo un coeficiente Alfa de 0.718 y un Coeficiente Omega de 0.734 con una correlación media de 0.455; para la escala de estabilidad en el empleo el coeficiente Omega es de 0.775 con una correlación media de 0.633; para la variable de seguridad en el trabajo ambos coeficientes son superiores a 0.8 y tienen una correlación media de 0.629; para la variable de prestaciones sociales también se obtuvieron coeficientes aceptables, superiores a 0.7, con una correlación media de 0.581; en la variable de estabilidad en el empleo, también se obtuvieron coeficientes aceptables, superiores a 0.8; y para la variable de desarrollo humano, ambos coeficientes son superiores a 0.8, con una correlación media de 0.534.

Asimismo, en la Tabla 15 se presentan las correlaciones entre las variables, con valores desde 0.254 a 0.840, valores aceptables para evitar problemas de multicolinealidad.

**Tabla 15. Matriz de Correlación de las Variables de Estudio**

	OCL	ST	RS	DH	PS	EE
OCP	1	.	.	.	.	.
ST	.569	1	.	.	.	.
RS	.516	.254	1	.	.	.
DH	.840	.646	.501	1	.	.
PS	.719	.385	.640	.729	1	.
EE	.381	.416	.497	.466	.469	1

*Fuente. Elaboración propia a partir del cuestionario a 335 trabajadores de empresas socialmente responsables.*

Este modelo identificado, se sometió a un Análisis Factorial Confirmatorio y tuvo un buen ajuste a los datos  $\chi^2$  (279.218; Grados de libertad [69-189]). La figura 6 muestra los parámetros del modelo con índices de ajuste aceptables (NFI: .906; CFI: .943; TLI=.928; RMSEA: .063 [.053-.073]; AIC: 417.22). Todos los caminos dentro del modelo fueron estadísticamente significativos.

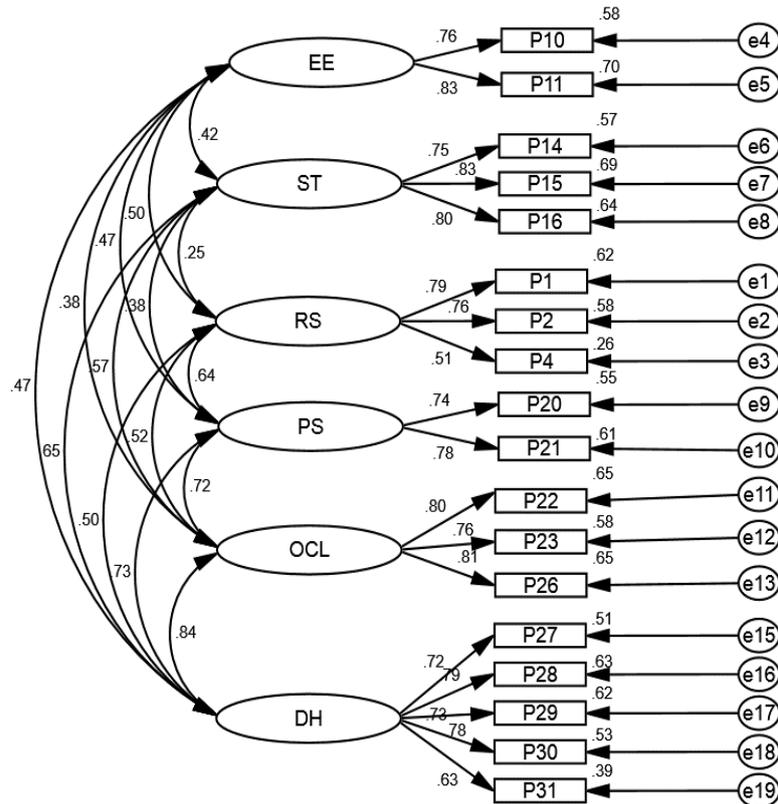


Figura 6. Modelo de Medida de las 6 Variables de Estudio.  
Fuente. Elaboración Propia a partir del AMOS v23

#### 4.3.2.3 Evaluación del Modelo Estructural

A continuación, se examina las relaciones entre las 5 variables exógenas o independientes con la variable endógena o dependiente. Este modelo tuvo un buen ajuste a los datos  $\chi^2$  (279.218: grados de libertad [51:171]); RMSEA = .063; Intervalo de confianza del 90% [.053 a .073]; CFI = .943; AIC = 381.22. De las 5 variables propuestas, todas tienen una relación significativa con el Desarrollo Humano, sólo la remuneración suficiente, no tiene ningún efecto explicativo de la variabilidad explicada común. No obstante, se obtuvo una variabilidad explicada del 79% del

Desarrollo Humano, a partir de las 4 variables hipotetizadas. La Figura 7 se muestra los coeficientes de trayectoria, así como las cargas estandarizadas de las 5 variables, con un rango desde 0.5 a 0.9.

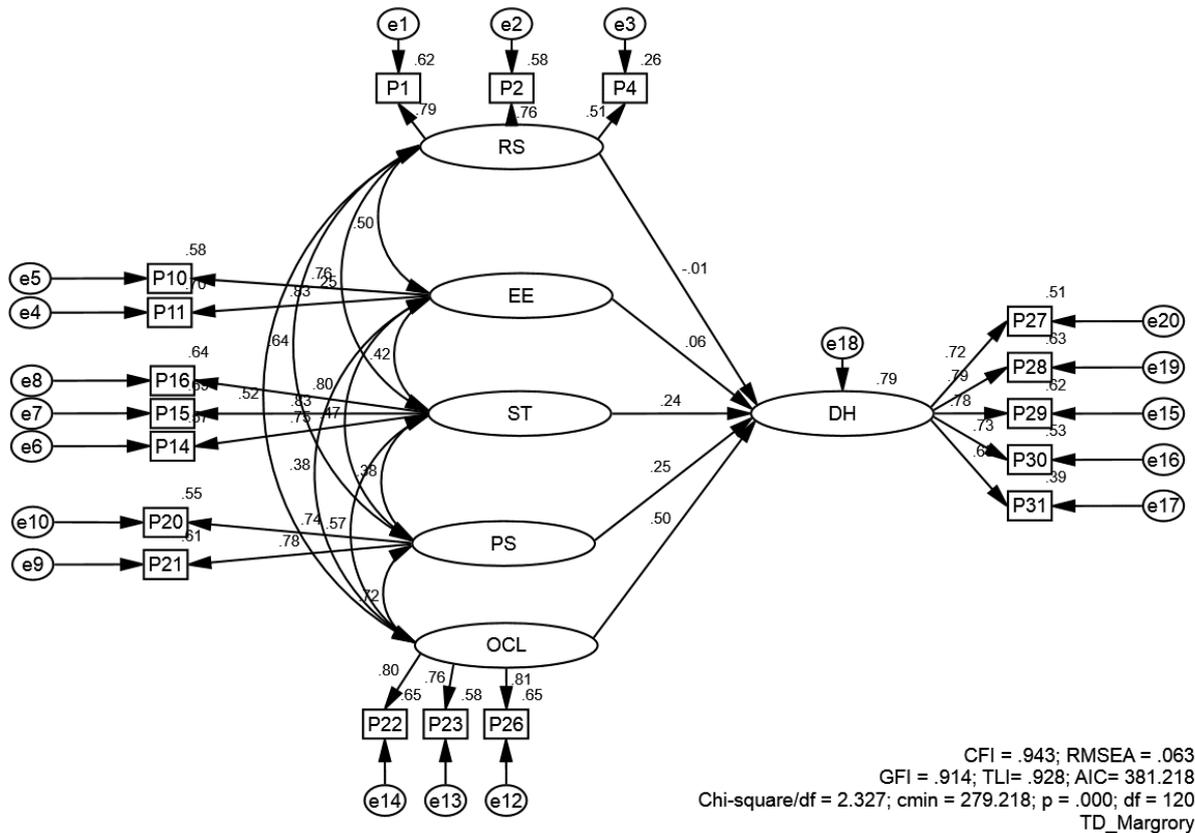


Figura 7. Modelo Estructural de las 6 Variables de Estudio.

Fuente. Elaboración propia a partir del AMOS v23

### Índice del chi-cuadrado ( $X^2$ )

En la literatura se menciona la susceptibilidad de su valor, cuando el tamaño de la muestra es grande, no obstante, para los análisis de esta investigación se evaluó la significancia del valor al presentarse una muestra superior a 300. El resultado tuvo una significancia estadística ( $X^2 = 279.2$ ;  $p < 0.00$ ), con lo cual se rechaza la Hipótesis Nula, que considera que la matriz de covarianza poblacional es igual a la ajustada por el modelo estimado (Arboleda Quintero, 2017).

### Índice del ajuste (GFI)

El GFI señala la variabilidad explicada por el modelo, sus valores oscilan entre 0 que evidencia un ajuste pobre, hasta 1 con un ajuste perfecto. A diferencia del  $X^2$  su valor es menos sensible al tamaño de la muestra. En esta investigación, se

obtuvo un valor del  $GFI=0.914$ , con lo cual se evalúa el modelo estimado con un ajuste casi perfecto.

#### Índice ajustado normado de bondad de ajuste (AGFI)

El AGFI es el análogo del GFI ajustado en la regresión múltiple, sus valores oscilan entre 0 a 1, similar al GFI, cuando el valor se acerca a 1, se evidencia un ajuste perfecto del modelo, en esta investigación, el  $AGFI=0.877$ , con lo cual se evidencia un ajuste aceptable.

#### Índice de la raíz cuadrada media del error de aproximación (RMSEA)

El RMSEA evalúa la parsimonia del modelo, su valor menor a 0.05 concluye que el modelo es bueno; no obstante, se aceptan valores hasta 0.08. En esta investigación, el valor del  $RMSEA =0.063$  dentro de los intervalos de confianza, con lo cual se evidencia un buen ajuste del modelo.

#### Índice de ajuste normalizado (NFI)

El NFI compara el modelo nulo y el propuesto, identificando la diferencia cuando se pasa del modelo nulo al propuesto; subestima su valor en muestras pequeñas (Arboleda Quintero, 2017), y sus valores varían entre 0 y 1, donde los valores cercanos a 1 sugieren un buen ajuste. En esta investigación, el valor del  $NFI =0.906$  con lo cual se evidencia un buen ajuste del modelo.

#### Índice de ajuste comparativo (CFI)

El CFI es una medida de centralidad, el rango de valores va de 0 a 1, cuanto más cercano a 1, se obtiene un mejor ajuste del modelo (Arboleda Quintero, 2017). En esta investigación, el valor del  $CFI =0.943$  con lo cual se evidencia un buen ajuste del modelo.

#### 4.3.2.4 Coeficientes de Regresión del Modelo

Para efectos de la evaluación de las hipótesis planteadas en relación al modelo estructural de esta investigación, se analiza la significancia estadística de los coeficientes de regresión estandarizados. En la Tabla 16 se muestran los estimadores encontrados para las correlaciones propuestas, donde 2 de las 5 hipótesis planteadas son rechazadas por no presentar una significancia estadística ( $p < 0.05$ ). Para corroborar las relaciones hipotetizadas en el modelo se analiza los valores del coeficiente beta ( $\beta$ ). A continuación, se describe el orden de influencia de menor a mayor; el desarrollo humano y la seguridad en el trabajo ( $\beta=0.275$ ;  $p=0.000$ ), el desarrollo humano y la Oportunidad de crecimiento humano ( $\beta=0.485$ ;  $p=0.000$ ), y el desarrollo humano y prestación social ( $\beta=0.216$ ;  $p=0.007$ ).

**Tabla 16. Coeficientes de Regresión del Modelo**

			Estimate ( $\beta$ )	S.E.	C.R.	P
<b>RS</b>	→	DH	-.011	.061	-.183	0.855
<b>EE</b>	→	DH	.055	.053	1.045	0.296
<b>ST</b>	→	DH	.275	.070	3.949	0.000
<b>PS</b>	→	DH	.216	.080	2.694	0.007
<b>OCP</b>	→	DH	.485	.087	5.601	0.000

*Fuente. Elaboración propia a partir del cuestionario a 335 trabajadores de empresas socialmente responsables*

#### 4.3.2.5 Comprobación de Hipótesis

Con base en los resultados del modelo de evaluación estructural, del modelo de 5 variables exógenas y su relación con la variable endógena o dependiente, se evaluó las hipótesis planteadas en la Tabla 17. Se puede mencionar que tres de ellas fueron aceptadas y dos parcialmente rechazadas. En el caso de las dos hipótesis rechazadas es posible justificar la falta de relación debido a una menor influencia de la variable remuneración suficiente y estabilidad en el empleo, debido al número de ítems (3 y 2 ítems respectivamente).

**Tabla 17. Hipótesis Planteadas en la Investigación**

<b>Relación</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Hipótesis</b>
RS→DH (-)	La remuneración suficiente es un lineamiento eficiente que contribuye positivamente al desarrollo humano de los trabajadores de las empresas con enfoque de responsabilidad social.	No Probada
EE→DH (+)	La estabilidad en el empleo es un lineamiento eficiente que influye positivamente en el desarrollo humano de los trabajadores de las empresas con enfoque de responsabilidad social.	No Probada
ST→DH (+)	La seguridad en el trabajo es un lineamiento eficiente que incide positivamente en el desarrollo humano de los trabajadores de las empresas con enfoque de responsabilidad social.	Probada
PS→DH (+)	El pago de la prestación de servicios es un lineamiento eficiente que se relaciona positivamente con el desarrollo humano de los trabajadores de las empresas con enfoque de responsabilidad social.	Probada
OCP→DH (+)	La oportunidad de crecimiento profesional es un lineamiento eficiente que impacta positivamente en el desarrollo humano de los trabajadores de las empresas con enfoque de responsabilidad social.	Probada

*Fuente. Elaboración propia.*

En este capítulo, se ha realizado el análisis descriptivo, exponiendo las características demográficas del perfil de los trabajadores que han sido encuestados; además, se describe el proceso para la selección del método cuantitativo, el análisis estadístico a través del modelado de ecuaciones estructurales basado en covarianza.

Se ha evidenciado también, que las variables de estudio presentan una confiabilidad para desarrollar los análisis del modelo propuesto. En efecto al evaluar el modelo de medida sometido al análisis factorial confirmatorio y el modelo estructural se concluye que, los indicadores de ambos modelos son aceptables, con lo cual la evaluación de las hipótesis se basa en criterios probados estadísticamente.

## **Conclusiones**

En esta investigación, se consideraron aspectos teóricos y prácticos relacionados a los lineamientos de la Gestión de Recursos Humanos, con base en la ODS N°8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico, que deberían considerar los directivos de las empresas para cumplir de forma efectiva con su rol social, y que repercuta en el desarrollo humano de sus colaboradores mejorando su calidad de vida.

A continuación, se detallan los principales resultados de la investigación, las implicancias teóricas y prácticas, las limitaciones del estudio y algunas recomendaciones a tomar en cuenta para futuras investigaciones relacionadas al tema, tanto como para implementar medidas preventivas con base en un diagnóstico inicial.

- **Cumplimiento de Objetivos**

La investigación logró cumplir los objetivos planteados inicialmente, dando respuesta a cada uno de los problemas de investigación formulados, y a través de la prueba de hipótesis.

En efecto de las 5 hipótesis planteadas, tres de ellas fueron probadas y los dos restantes fueron rechazadas (ver Tabla 17). Al comparar estos resultados con la revisión teórica de modelos y otras investigaciones, se pudo corroborar algunos planteamientos y en aquellos que no tuvieron relación se trató de comprender el fenómeno en el ámbito y contexto aplicado, los cuales se presentan en la discusión y recomendaciones.

- **Síntesis y Discusión de Resultados**

Se confirma el modelo teórico propuesto a través del modelado de ecuaciones estructurales con covarianza CB-SEM, tanto para el modelo de medida, como para el modelo estructural. En efecto, este modelo es la primera evidencia de la relación existente entre los lineamientos de trabajo decente con el desarrollo humano en colaboradores de empresas con enfoque de responsabilidad social; ya que, en la literatura existente se evidencia resultados del trabajo decente a nivel país. En ese sentido, en el estudio de Grishnova y Brintseva (2016) al analizar los datos macroeconómicos en seis países de Europa Este, se evidenció una fuerte relación entre el trabajo decente y el desarrollo humano. Asimismo, en la investigación de Gálvez, Gutiérrez Garza, y Picazzo (2011) se analizó el trabajo decente en el total de la población ocupada en el Estado de Nueva León-México en el 2007, con énfasis en los derechos sociales de los trabajadores. En efecto, las investigaciones realizadas aún carecen de un enfoque integral, que involucre aspectos económicos y sociales que mejoren la calidad de vida y promuevan el desarrollo humano de los trabajadores (PNUD, 1990; OIT, 1999), lo cual garantiza la ampliación de sus capacidades (Amartya Sen, 2000).

Con base a lo expuesto, se analizan los resultados de la comprobación de las 5 hipótesis planteadas.

**a. Remuneración Suficiente y Desarrollo Humano**

La investigación arroja que existe una relación negativa, estadísticamente no significativa entre la remuneración suficiente y el desarrollo humano en los trabajadores de empresas con enfoque de responsabilidad social ( $\beta = -.011$ ;  $p = 0.855$ ), esto pone de manifiesto que los colaboradores no consideran que la retribución económica por su actividad laboral sea justa, equitativa y que contribuya a su desarrollo humano (Ver tabla 16).

Si la remuneración no se percibe suficiente para mejorar la condición, la calidad de vida y del entorno familiar del colaborador es posible que se genere una insatisfacción laboral e incluso la percepción de un trabajo forzoso y explotador (Velásquez, 2015). En efecto, si el trabajador no siente que su salario sea digno,

sentirá un trato inequitativo, lo cual no sólo genera desmotivación, sino también, un posible conflicto personal, interpersonal y organizacional.

Esta percepción negativa de la remuneración suficiente no contribuye con el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, correspondiente al Convenio número 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1951). En efecto, las empresas tienen un reto en la retención de sus trabajadores, ofreciéndoles no solo condiciones laborales buenas, más completas, que consideren compensaciones económicas justas, planes de carrera y desarrollo personal, equilibrio profesional – personal y un buen clima laboral (Fuchs y Sugano, 2009).

Por lo tanto, los resultados encontrados en esta investigación son rechazados con los estudios mencionados, ya que, evidencian una relación inversa entre ambas variables, estadísticamente no significativa, mientras que los antecedentes argumentan que la percepción de contar con una remuneración suficiente está relacionada de forma directa con la motivación para el desarrollo humano.

#### **b. Estabilidad en el Empleo y Desarrollo Humano**

La investigación arrojó que existe una relación positiva, estadísticamente no significativa entre la estabilidad en el empleo y el desarrollo humano en los trabajadores de empresas con enfoque de responsabilidad social ( $\beta = .055$ ;  $p = 0.296$ ), esto pone de manifiesto que los colaboradores no consideran que la estabilidad laboral proporcionada en su centro de trabajo esté reconociendo y valorando su desempeño laboral y crecimiento profesional. (Ver tabla 16)

Si los colaboradores creen que su estabilidad de empleo peligrará, sentirán que su condición laboral actual puede ser un obstáculo para su desarrollo. No obstante, en el estudio se evidenció que los trabajadores perciben que la estabilidad laboral les permite continuar con su crecimiento personal. En efecto, la falta de seguridad genera incertidumbre en el trabajo debido a la inestabilidad laboral, en este aspecto, el trabajador no mostrará interés por seguirse preparando ya que dicha inestabilidad y los contratos a plazo fijo, mantienen a la persona en duda, haciéndoles rechazar

ese tipo de contrato y los hace vivir atemorizados por los despidos injustificados o el cumplimiento del tiempo de contrato y esto limita su desarrollo (Montoya Melgar y Navarro López, 2011)

Si la empresa no les proporciona a los trabajadores una condición de estabilidad, podría perder la oportunidad de tener empleados satisfechos que finalmente es una condición para el aumento de la productividad, la rapidez de reacción, la calidad y el servicio al cliente. (Kaplan y Norton, 1997)

Por lo tanto, los resultados encontrados en esta investigación son rechazados con los estudios mencionados anteriormente, ya que, no se ha encontrado una relación directa entre ambas variables.

### **c. Seguridad en el Trabajo y Desarrollo Humano**

La investigación arrojó que existe una relación positiva, estadísticamente significativa entre la seguridad en el trabajo y el desarrollo humano en los trabajadores de empresas con enfoque de responsabilidad social ( $\beta = .275$ ;  $p = 0.000$ ), esto pone de manifiesto que los colaboradores consideran que la seguridad en el trabajo contribuye a mejorar la calidad de vida laboral que repercute en el desarrollo del talento humano y reduce los costos operacionales. (Ver tabla 16)

Si la empresa gestiona estratégicamente la seguridad en el trabajo, contribuirá a mejorar el clima laboral y la productividad que está directamente relacionada con la reducción de accidentes, además del cumplimiento de la normatividad laboral (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2006; Rosas Lecxequia y Acevedo Alvarado, 2015). El trabajador responde ante el riesgo laboral y su desarrollo humano está basado en una cultura positiva hacia la seguridad tal como lo demuestra Fernández Muñiz, Montes Peón, y Vázquez Ordás (2005) cuando confirman la influencia directa, positiva y estadísticamente significativa del compromiso de la dirección sobre la participación de los trabajadores y sobre el sistema de gestión de la seguridad que genera efectos positivos en los trabajadores. Por lo tanto, los resultados encontrados en esta investigación son congruentes con los estudios mencionados.

#### **d. Prestaciones Sociales y Desarrollo Humano**

La investigación arrojó que existe una relación positiva, estadísticamente significativa entre las prestaciones sociales y el desarrollo humano en los trabajadores de empresas con enfoque de responsabilidad social ( $\beta = .216$ ;  $p = 0.007$ ), esto pone de manifiesto que los colaboradores consideran que las prestaciones sociales que le otorgan en el trabajo le permite reducir la carga financiera a través de la cobertura de algunas necesidades o riesgos como reconocimiento al aporte del trabajador a la empresa durante el periodo y/o tiempo de servicio, logrando contribuir con la generación de mayores ingresos y utilidades. (Ver tabla 16)

Algunas empresas ya han descubierto que otorgar beneficios sociales es una buena forma de mantener a los trabajadores contentos (Vallejo, 2008), pues se les reconocería a las personas, motivándolas a mejorar sus procesos y a comprometerse con la organización como respuesta a la percepción de trabajador de mejorar su calidad de vida y de trabajo, aristas principales del desarrollo humano (Prieto Bejarano, 2013). En efecto, es necesario el estricto cumplimiento de este lineamiento no solo por los reglamentos o los criterios de evaluación para una certificación, sino también, para propiciar el desarrollo humano de los trabajadores. Por lo tanto, los resultados encontrados en esta investigación son coherentes con los argumentos expuestos en los estudios mencionados.

#### **e. Oportunidad de Crecimiento Profesional y Desarrollo Humano**

La investigación arrojó que existe una relación positiva, estadísticamente significativa entre la oportunidad de crecimiento profesional y el desarrollo humano en los trabajadores de empresas con enfoque de responsabilidad social ( $\beta = .485$ ;  $p = 0.000$ ), esto pone de manifiesto que los colaboradores consideran que la oportunidad de crecimiento profesional aleja la sensación de rutina laboral y los motiva a superarse laboral y económicamente. (Ver tabla 16)

Si la empresa permite que el trabajador desarrolle una línea de carrera a través de experiencias laborales de autosuperación y/ o autorrealización producto de su desarrollo personal, le será más fácil lograr las metas organizacionales meritorias ya que asumirá nuevas funciones y cargos que ayudarán a mejorar su calidad de

trabajo y de vida. El crecimiento personal y profesional asociado a las retribuciones y el entorno laboral comprometen y fidelizan al trabajador con la empresa, haciéndolo más productivo y enfrentándolo a nuevos retos (Prieto, 2013; Fernández, 2002). En efecto, las oportunidades laborales, siempre generan expectativas y actitudes con propensión a motivar a los colaboradores de comprometerse con su actividad laboral, debido al crecimiento conjunto entre organización y colaborador, de esta manera, los objetivos organizacionales estarán armonizados con los objetivos personales del trabajador. Por lo tanto, los resultados encontrados en esta investigación son respaldados por los estudios mencionados.

- **Implicancias Prácticas**

En la literatura académica, existe evidencia acerca de la relación de los componentes del trabajo decente con el desarrollo humano (Grishnova y Brintseva, *Decent Work and Human Development: Interrelation and Interdependence*, 2016); no obstante, aún no se ha estandarizado la medición de la variable de trabajo decente, de la cual parten las variables independientes. Debido a ese vacío conceptual en los indicadores de medición del trabajo decente, la OIT propuso en 1999 el programa de trabajo decente que es impulsado por la ONU, donde se identificaron 13 indicadores, de los cuales 5 fueron escogidos para hacer el análisis en esta investigación, como un primer indicio para corroborar el impacto real de estos lineamientos en la percepción de los trabajadores. Bajo esta perspectiva, los resultados de las relaciones encontradas, pueden ser una línea base, en la autoevaluación de la gestión y la posible redirección de algunos lineamientos que aplican las organizaciones como parte de su planeamiento estratégico.

Se toma como referencia a los indicadores de la OIT, por su capacidad de implementación a nivel de programas y políticas de prevención, como los casos de México y Cuba; los cuales, después de la 18va Conferencia Internacional de Estadística diseñaron indicadores para 4 ejes estratégicos (Programa Trabajo Decente – OIT) donde desarrollaron una metodología para evaluar el desarrollo del mercado laboral en México, un reporte que permite implementar un programa para combatir la informalidad laboral. En efecto, es urgente que el estado desarrolle

políticas laborales de mayor alcance y acorde al contexto global actual, que permita extrapolar la teoría de ganar – ganar de la RS a la generación de condiciones laborales que beneficien al sector empresarial y que a su vez contribuyan con el desarrollo humano del trabajador, brindándole oportunidades de trabajo decente.

Además, el estudio analiza la posición individual del trabajador, lo cual resulta ser útil y beneficioso, para desarrollar y establecer de forma estratégica, políticas y mecanismos que logren responder a las necesidades personales de los trabajadores, considerando no solo los 5 indicadores de trabajo decente inicialmente propuestos en este estudio, sino también los otros 8 indicadores desarrollados por la OIT. En efecto, los resultados son una evidencia, de que los motivadores higiénicos, como el salario, la seguridad laboral, entre otros, ya no son suficientes para mantener motivados a los colaboradores; sino que, el enfoque se amplía a un desarrollo personal y profesional, e incluso trasciende a un nivel emocional y espiritual, por lo que los tipos de cultura organizacional también se van redefiniendo e innovando, pues es importante ofrecer un buen trato, clima, sensación de valor y propósito a la actividad laboral.

Con base en lo expuesto, se debería sensibilizar a la alta gerencia, en la necesidad de contribuir con el desarrollo humano de sus trabajadores bajo un enfoque integral. Además, se requiere un trabajo cooperativo con el Ministerio de Trabajo y la academia, a fin de desarrollar investigaciones que permitan elaborar programas avalados por políticas de Estado, que regulen la condición laboral actual y monitoreen los efectos a largo plazo; y busquen implementar dichos programas, acorde al contexto cultural, económico, social, de cada país, sin perder el objetivo de mejorar la calidad de vida del trabajador y su desarrollo personal y profesional. En consecuencia, la vinculación entre la empresa, estado y academia es sumamente importante para consolidar y establecer principios de sostenibilidad, de ética, formalidad, y de responsabilidad social; que permitan cumplir con los objetivos de desarrollo sostenible propuestos por la ONU y que en definitiva permita el desarrollo de la sociedad, la empresa y el país.

Se espera que esta investigación contribuya a establecer ciertas bases que permitan discutir las variables propuestas entorno aun contexto empresarial, así como de desarrollo país, y se pueda convertir en una herramienta de consulta útil que oriente futuros estudios y del mismo modo pueda servir a los empresarios que apuesten por la responsabilidad social y estén interesados en potenciar aspectos relacionados al desarrollo humano de su trabajador, y sea éste un instrumento que aporte a la gestión de las empresas nacionales e internacionales.

- **Limitaciones**

- **Revisión Teórica**

- El desarrollo de los argumentos teóricos para la identificación del modelo teórico propuesto se ha determinado a través de una rigurosa revisión conceptual, sin embargo, se carece de evidencia empírica para la discusión de los resultados.

- **Metodología**

- En relación al diseño de investigación, se ha logrado confirmar el modelo de medida y de medición satisfactoriamente con base en los indicadores de ajuste propuestos en el modelado de ecuaciones estructurales CB-SEM, no obstante algunas relaciones no fueron estadísticamente significativas y en el caso de una de las variables (oportunidad de crecimiento profesional) se evidencio una fuerte correlación con desarrollo humano, ya que, aún se observa que los colaboradores no tienen una clara diferencia de ambos conceptos, por lo cual la formulación de los enunciados debe ser adaptado a un lenguaje mucho más sencillo y comprensible de acuerdo al contexto de aplicación, e incidir con mayor precisión en el protocolo de investigación; pues a pesar de que existan los lineamientos eficientes de gestión de recursos humanos, si el trabajador no percibe una diferenciación entre los conceptos de crecimiento y desarrollo, se puede presentar algunos sesgos en la investigación.

Con relación a las variables, las cuales inicialmente contenía un mayor número de indicadores para el análisis final, disminuyeron por el poco nivel de explicación que ofrecían en cada variable y el ámbito de aplicación a nivel país; por lo tanto, se sugiere que las posteriores investigaciones incluyan más indicadores de acuerdo al ámbito empresarial y al contexto donde se desempeñan los colaboradores.

➤ **Muestra**

Otro de los limitantes fue el acceso a una muestra más grande; ya que, no todas las empresas con DESR, otorgaron el permiso para acceder a la información de los trabajadores por temor a que los estándares auditados para obtener dicha distinción, no se cumplan a cabalidad y salten a la luz. No obstante, la muestra supera los 300 casos, lo cual permitió desarrollar la técnica de análisis estadístico.

## Recomendaciones

Con relación al modelo propuesto en esta investigación, donde se evidencian algunos lineamientos de gestión acorde al enfoque de trabajo decente de la OIT (1999) relacionados con el desarrollo humano; se recomienda a las organizaciones empresariales, establecer condiciones laborales justas a nivel económico y social a favor de sus trabajadores, puesto que la seguridad en el empleo, la estabilidad laboral, y el buen trato, son grandes motivadores para permanecer y producir en una organización. Para el estado, se recomienda monitorear, analizar y regular el cumplimiento de las leyes laborales en beneficio de los trabajadores.

Respecto a la metodología, se sugiere desarrollar estudios longitudinales, para determinar si los lineamientos que promueven el desarrollo humano de los trabajadores generan un efecto real en el tiempo, además de confirmar si son sostenibles y rentables para la organización. En cuanto a las escalas de medición, se recomienda incrementar los indicadores de algunas variables, para tener un concepto más preciso de la variable de estudio y adaptarlas al contexto empresarial.

En efecto, se sugiere un trabajo conjunto entre el estado, las empresas y la academia, para desarrollar metodologías relacionadas al trabajo decente, basados en el Programa de la OIT, que, para el caso de Latinoamérica, algunos países como Brasil, Chile y México ya han implementado dentro de las políticas de erradicación de informalidad a nivel país, programas de formalización laboral, FORLAC. Por tal motivo, esta investigación empírica con muestra de trabajadores de empresas ABE y con DESR, evidencian a partir de tres variables de trabajo decente como son seguridad en el trabajo, prestaciones sociales y oportunidad de crecimiento profesional; la posibilidad de mejorar el desarrollo humano de los mismos, por lo que éstos resultados deben ser considerados no sólo dentro del campo académico sino también en el ámbito político, contribuyendo de esta manera a fortalecer el Objetivo de Desarrollo Sostenible N°8 de Trabajo Decente y Crecimiento Económico, como una primera evidencia; la cual requiere ser fortalecida en diferentes ámbitos y contextos organizacionales.

A continuación, se establecen recomendaciones para cada uno de los lineamientos eficientes de gestión de los recursos humanos, propuestos en el modelo teórico.

#### **a. Remuneración suficiente y Desarrollo Humano**

En relación a la falta de percepción positiva de la remuneración suficiente que deberían considerar los colaboradores de empresas con enfoque de responsabilidad social; a nivel conceptual, se sugiere trabajar y establecer estrategias con base en la dimensión de salario emocional propuesto por (Abad, 2005) que aborda la formación que puede otorgar la empresa y que le permite al trabajador tener oportunidades de ascenso, asumir retos profesionales e incluso obtener otro tipo de retribución no económica. De esta forma, las estrategias de ganar-ganar, serán más perceptibles y mejorarán la actitud de los trabajadores (Terán Ruelas, 2017). En la práctica, las organizaciones deben considerar el desarrollo humano dentro del Plan de Gestión de Recursos Humanos o Gestión del Talento Humano, que le brinde al trabajador oportunidades para solventar sus necesidades primarias y secundarias (Prieto Bejarano, 2013). Al otorgar un salario justo, las empresas no solo obtienen un mejor rendimiento laboral, sino el compromiso y la estabilidad laboral de sus colaboradores.

En el caso de las organizaciones pública y privadas del Perú, existe la ley N° 29498 de Promoción a la Inversión en el Capital Humano para promover el desarrollo del trabajador a través de la capacitación, la misma que le permite mejorar sus capacidades productivas y fortalece la competitividad en el sector productivo nacional (Alva Matteucci, 2010); además es principio fundamental de la Ley N° 25327 de Fomento del Empleo, publicado en el diario oficial El Peruano (1991) “fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad del trabajo”, pues se ampara en lo derechos laborales de los trabajadores que promueve el MINTRA. Si bien, estas leyes a favor de los trabajadores son iniciativas que promueven la educación técnica para mejorar sus competencias; se considera que la educación emocional también es una necesidad en la vida laboral de los trabajadores, para una

mejorar su convivencia y brindar una solución efectiva a los conflictos personales y organizacionales.

### **b. Estabilidad en el Empleo y Desarrollo Humano**

Los trabajadores no perciben de forma positiva su estabilidad laboral en las organizaciones con enfoque de RS y la relación con su desarrollo humano. Esto puede ser ocasionado por los tipos de contrato que están relacionados con la sensación de bienestar y seguridad de los trabajadores (Jaramillo, M. y Sparrow, B., 2014); por otro lado, podría estar relacionado con la ausencia o las limitadas oportunidades de crecimiento profesional que ofrece la organización (Hernández, 2006). En efecto, si el trabajador no siente que satisface sus necesidades básicas como seguridad y estabilidad laboral, no tendrá la motivación o el compromiso con la actividad.

El diseño de los puestos laborales debe contemplar estrategias para el desarrollo de los trabajadores, orientados a propiciar la estabilidad del trabajador, para disminuir desempleos y luchar contra la pobreza y la vulnerabilidad (Yong Kim, 2012; Kaushik Basu, 2012). En este aspecto, es fundamental que el Estado, trabaje de la mano con el sector privado para alinear sus procesos y ofrecer puestos de trabajo que garanticen la estabilidad laboral, que otorguen al país un futuro alentador, con cimientos para desarrollar una estabilidad macroeconómica a partir de una práctica efectiva de políticas laborales en el ámbito empresarial; que generen puestos de trabajo, que amparen y protejan los derechos de los trabajadores, a fin de dignificar su vida y combatir la desigualdad, a fin de aportar avances en las metas país de los objetivos de desarrollo sostenible y en el incremento de más trabajos sostenibles (PNUD, 2015).

### **c. Seguridad en el Trabajo y Desarrollo Humano**

En esta investigación se ha evidenciado que, si los trabajadores tienen una buena percepción de la seguridad laboral, gracias a las condiciones físicas de la organización y los planes de prevención de accidentes, consideran que se está contribuyendo en alguna medida a su desarrollo humano. Es por ello, que la Gestión en Seguridad en el Trabajo bien conducida, contribuye a que las personas puedan

tener una vida larga y saludable, así como acceso a educación y a un nivel de vida digno (Mancera, 2012), en este sentido, el análisis de la responsabilidad de los accidentes no debe recaer sólo en el trabajador y en su falta de cuidado; sino que, debe abarcar a todo el proceso laboral en sí y al establecimiento de políticas de prevención.

Por ello, para las empresas, la seguridad de los trabajadores no puede justificarse o repararse con indemnizaciones post accidentes, sino a través de Planes de prevención primaria y secundaria para evitar riesgos laborales, una inversión que propiciará un buen clima laboral y ahorro de gastos innecesarios por falta de capacitación e implementación de señales y equipos de seguridad y protección personal que mejoren las condiciones laborales y ambientes; por tanto las empresas en general deberían trabajar en la instauración de una cultura de prevención que permita identificar y medir riesgos e impactos de seguridad, del medio ambiente físico, de contaminantes, de aspectos ergonómicos y psicosociales para poderlos gestionar (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Ministerio de Educación; Instituto Nacional, 2014)

En tanto, el Estado debe ejercer un rol fiscalizador y controlador basándose en el Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyo objetivo es promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, con énfasis en la prevención por parte de los empleadores.

#### **d. Prestaciones Sociales y Desarrollo Humano**

Los trabajadores consideran que recibir prestaciones sociales los ayuda a desarrollarse en su condición humana. Por lo tanto, se sugiere a las empresas crear sistemas integrales estratégicos, que contribuyan con el aumento de productividad del trabajador, además de garantizar el consumo nacional al incrementar el ingreso de hogares y la posible reducción de una inestabilidad política (Ortiz, 2015). Ante ello, el Estado Peruano debería fomentar en las empresas la implementación en todos los niveles, de políticas protección y beneficio social tal como lo propone la OIT (2019) en su recomendación N° 202 orientando al logro de la protección social universal, que además permita al Estado cumplir con sus obligaciones internacionales en materia de derechos humanos, promoviendo elevar el nivel de

salud física y mental de la persona y brindando seguridad social para otorgar un nivel de vida adecuado.

Por otro lado, es necesario que el sector empresarial intervenga en el desarrollo de políticas de prestaciones sociales ya que son los empleadores que brindan al trabajador beneficios de naturaleza jurídica de seguridad social, de carácter remunerativo o no, con la finalidad de mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo.

#### **e. Oportunidad de Crecimiento Profesional y Desarrollo Humano**

En esta investigación se evidenció una fuerte relación directa entre las oportunidades de crecimiento con el desarrollo humano. Esto puede estar relacionado, por la estrategia de gestión de la empresa, la cual ofrece mayores oportunidades de desarrollo conjunto, ya que supone un reto asumir responsabilidades y objetivos compartidos, puesto que para el trabajador lo más importantes es estar empleable para la empresa generando valor, lo cual genera una mejor y mayor expectativa de su posición en el futuro, independientemente de lo complicado que haya sido su pasado o sea su presente (García, 2018).

En el caso del sector empresarial, se sugiere poner énfasis en desarrollar una herramienta de gestión de personas que permita incluir modelos de sucesión de puestos y planes de capacitación según las necesidades reales de la organización y que se proyecten en la consecución de los objetivos empresariales y favorezcan la imagen de la misma. Tal como señala García (2018) la esencia de esta herramienta estaría en la motivación y la asunción de compromisos del empleado, haciéndolos más proactivos, con mayor iniciativa y con mayor orientación a resultados; lo cual repercute en el crecimiento de la rentabilidad de las empresas y ayudará a retener el talento humano, para propiciar un crecimiento conjunto.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, R. (2005). *¿Cómo Evitar la Fuga de los Mejores Empleados?* México: Microsoft Centro para empresas y profesionales.
- Ackerman, R. (1973). How Companies Respond to Social Demands. *Harvard University Review*, 51(4), 88-98.
- Afifi, A., y Clark, V. (1990). *Computer-aided multivariate analysis*. New York: Chapman y Hall.
- Aguilar Ortega, C., De Lille Quintanal, M., y Escamilla Quintanal, M. (Marzo de 2018). Clima de Seguridad Ocupacional, Respuesta de Seguridad del Jefe y Conducta Segura del Trabajador. (U. N. México, Ed.) *Revista Electrónica de psicología Iztacala*, 21(1).
- Aguilera Enriquez, L., Gonzáles Adame, M., y Rodríguez Camacho, R. (2011). *Estrategias Empresariales para la Competitividad y el Crecimiento. Una evidencia empírica*.
- Alegría Limón, J. (2016). *Propuesta de un Modelo de Responsabilidad Social Aplicado a la UPIICSA*. Instituto Politécnico Nacional, Ciudad de México.
- Alonso, E., y Fernández, C. (2006). *El Imaginario Managerial: El Discurso de la Fluidez en la Sociedad Económica*.
- Altamirano, M. (2011). *La Responsabilidad Social y su Relación con las PYMES en el Perú y su Entorno Económico*. Cuaderno de investigación EPG, Escuela de postgrado de la UPC.
- Alva Matteucci, M. (2010). *La Importancia de Invertir en la Capacitación del Personal*. Perú.
- AmCham Perú. (2017). *AMCHAM Cámara de Comercio Americana del Perú*. Portal Web
- Arboleda Quintero, L. (2017). *Estimación de Modelos de Estructura de Covarianza Mediante Algoritmos Genéticos*. Universidad Nacional de Colombia, Escuela de Estadística, Medellín.
- Arbulú, J. (2006). *Características e Importancia de la Pyme en Nuestra Economía*.
- Arellano Ortiz, P. (2014). *Prestaciones No Contributivas de los Trabajadores Migrantes: Un Desafío Pendiente en Latinoamérica*. (U. d. Talca, Ed.) *Ius et Praxis*, 20(2), 473-494.
- Arenas. (2014). *Los Riesgos del Trabajo y la Salud Ocupacional en Colombia*. Bogotá: Legis.
- Banco Mundial. (2017). *Perú Panorama General*. Lima.
- Barclay, D., Higgins, C., y Thompson, R. (1995). The Partial Least Squares (PLS) Approach to Causal Modelling: Personal Computer Adoption and Use as an Illustration. *Technology Studies, Special Issue on Research Methodology*, 2, 2, 285-309.
- Barreto Ghione, H. (2003). *Trabajo Decente: Particularidades de la Construcción de un Concepto Jurídico a partir del Lenguaje Corriente. Concepto y Dimensiones del Trabajo Decente: Entre la Protección Social Básica y la Participación de los Trabajadores en la Empresa*. CINTENFOR.
- Baylos Grau, A. (2016). *Sobre el Trabajo Decente: la Formación del concepto. Derecho y Sociedad*(46), 15-24.
- Bedoya Abella, C. (2010). *Amartya Sen y el Desarrollo Humano*. *Revista Nacional de Investigación*, 8(13), 12.

- Bellver Abardía, R. (s/f.). Pirámide de Maslow: Las Necesidades Humanas. (L. com, Recopilador)
- Beltrán Martín, I., Escrig Tena, A., Bou Llusar, J., y Roca Puig, V. (2013). Influencia de las Prácticas de Recursos Humanos en la Flexibilidad de los Empleados. (16), 221-237. (E. Doyma, Ed., y U. J. Departamento de Admnsitración de Empresas y Marketing, Recopilador) España.
- Blázquez Santana, F., Dorta Velázquez, J., y Verona Martel, M. (2006). Factores del Crecimiento Empresarial. Especial referencia a las pequeñas y medianas empresas. INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, vol. 16, núm. 28, pp. 43-56 Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, Colombia.
- Bowen, H. R. (1953). Social Responsibilities of the Businessman. New York, Estados Unidos: Harper.
- Cáceres Paredes, J. (2014). La Remuneración como Derercho Fundamental. A Propósito de la Delimitación de su Contenido Esencial. Perú.
- Cajiga Calderón, J. (2014). El Concepto de Responsabilidad Social Empresarial. (C. M. Filantropía, Ed.) México.
- Cala Hederich, Á. (2005). Revista Electrónica de Difusión Científica Civilizar. Ciencias Sociales y Humanas, núm 9, pp 1-21 Universidad Sergio Arboleda, Bogotá, Colombia.
- Cárcar Irujo, A. (2012). Efectos Perversos del Índice de Desarrollo Humano. Ejemplo: El Programa Oportunidades en Chavarrillo, México. Madrid.
- Carmines, E., y Zeller, R. (1979). Reliability and Validity Assessment. 1-58. (M. b. Measurement, Ed., y S. Publications, Recopilador) London: Lewis-Beck.
- Carroll, A. (1979). A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance. *Academy of Management Review*, 4(4), 497-505.
- Castillo Blanco, R. (2019). Modelamiento de Ecuaciones Estructurles: Introducción y Aplicaciones.
- Castillo, A. (1988). Aproximación Metodológica al Contenido de la Responsabilidad Social de la Empresa. Cuadernos de Ciencias Económicas y Empresariales, 75-103.
- Cepeda Carrión, G., y Roldán Salgueiro, J. (2004). Aplicando en la Práctica la Técnica PLS en la Administración de Empresas. Murcia, España.
- Chin, W., y Marcoulides, G. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. *Modern Methods for Business Research*, 8. G.A Marcoulides.
- Chunrong , A., y Norton, E. (january de 2003). Interaction Terms in Logit and Probit Models, 123-129. (Elsevier, Ed.) USA.
- Comisión Europea. (2001). Libro Verde "Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas".
- Corral, Y. (2009). Validez y Confiabilidad de los Instrumentos de Investigación para la Recolección de Datos. (F. d. Carabobo, Ed.) *Revista de Ciencias de la Educación*, 19(33), 228 - 247.
- Costello, A., y Osborne, J. (2005). Best Practices in Exploratory Factor Analysis: Four Recommendations for Getting the Most from your Analysis. *Practical Assessment Research y Evaluation*(10), 1-9.
- Creswell, J. (2008). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (3ra edición ed.). Sage Publications Inc.
- Creswell, J., y Plano-Clark, V. (2007). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. CA: Sage Publications.

- Cupani, M. (2012). Análisis de Ecuaciones Estructurales: Conceptos, Etapas de Desarrollo y un Ejemplo de Aplicación. *Revista Tesis(1)*, 186 - 199.
- Dávalos, J. (2006). *Tópicos Laborales* (4 ed.). (Porrúa, Ed.). México
- Delgado, M., Gómez, L., Romero, M., y Vásquez, E. (2006). *Gestión de Recursos Humanos: Del Análisis Teórico a las Solución Práctica*. Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Delsol, S. (2019). *Salario Justo*.(Medio electrónico)
- Domínguez Santiago, M. (2008). Factores Determinantes en la Gestión de Recursos Humanos en Empresas de Servicios que Incorporan de Manera Sistémica Nuevas Tecnologías. Un Estudio de caso en la Comunidad Valenciana. *Scielo. Pensamiento y Gestión*, 88-131.
- Dongil Collado, E., y Cano Vindel, A. (2014). *Desarrollo Personal y Bienestar*. Sociedad Española para el estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS), España.
- Durán Mena, C. (2017). *La Importancia de la Estabilidad Laboral*. (R. Forbes, Recopilador) México.
- Durán Romero, G. (s.f.). *Medir la Sostenibilidad: Indicadores Económicos, Ecológicos y Sociales*. Universidad Autónoma de Madrid, España.
- Egger, P., y Sengenber, W. (2002). *Problemas y Políticas de Trabajo Decente*. (CINTERFOR, Ed.)
- El Peruano. (1991). Decreto Legislativo N° 728. Ley de Fomento del Empleo. *Diario Oficial Nacional*, Perú.
- Elstein, D. (2013). *La Importancia de la Motivación Económica*. (F. d.-U. Palermo, Ed.) Cuaderno 45, 45, 189-202.
- Endesa Chile. (2010). *Desarrollo Sostenible Empresarial*. Empresa Nacional de Electricidad S.A. Santiago de Chile: Leaders S.A.
- EnpreNDE. (2013). (R. Rosado, Recopilador) Lima.
- EOI Escuela de Negocios. (2005). *Crecimiento Económico, Necesidades de Empleo, Inmigración y Prestaciones Sociales en España*. Horizonte 2050. Fundación EOI - Escuela de Organización Industrial. Savia Publicaciones.
- Ermida, Ó. (2001). *Trabajo Decente y Formación Profesional*. Boletín Cinterfor, OIT.
- Escobar Pérez, J., y Cuervo Martínez, Á. (2008). *Validez de Contenido y Juicio de Expertos: Una Aproximación a su Utilización*. *Avances en Medición*, 6, 27 - 36, Colombia
- Euroempleo. (s.f.). *Cuestionario de Satisfacción Laboral*. Andalucía, España.
- Fernández Muñoz, B., Montes Peón, J. M., y Vázquez Ordás, C. J. (2005). *Antecedentes del Comportamiento del Trabajador ante el Riesgo Laboral: Un Modelo de Cultura Positiva hacia la Seguridad*, 21(3), 207-234. (R. d. Organizaciones, Ed.)
- Fernández, N. (2002). *El Desarrollo Profesional de los Trabajadores como Ventaja Competitiva de las Empresas*.
- Fernández, R. Castresana, J, y Fernández, N.; (2006). *Los Recursos Humanos en las PYMES. Análisis Empírico de la Formación, Rotación y Estructura de la Propiedad*.
- Fornell, C., y Larcker, D. (1981). *Evaluating Structural Equation Models with it Unobservable Variables and Measurement Error*. *Journal of Marketing Research*(18), 39-50.
- Frías-Navarro, D. (2014). *Apuntes de SPSS*. (U. d. Valencia, Ed.) España.
- Friedman, M. (1970). *The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits*. *The New York Times Magazine*.

- Fuchs, R., y Sugano, S. (2009). El Sueldo no es Suficiente para Atraer y Retener a los Mejores. *Journal of Business*, 1(2), 91-106. Universidad del Pacífico, Lima.
- Galindo Martín, M., y Fernandez Jurado, Y. (2006). *Política Socioeconómica en la Unión Europea*. (1 ed.). Madrid, España: Delta Publicaciones.
- Gálvez Santillán, E., Gutiérrez Garza, E., y Picazzo Palencia, E. (2011). El Trabajo Decente: Nuevo Paradigma para el Fortalecimiento de los Derechos Sociales. *Revista Mexicana de Sociología*, 73(1). México
- García Solarte, M., Ramiro Azuero, R., y Peláez León, J. (2013). Prácticas de Responsabilidad Social Empresarial desde las Áreas Funcionales de Gestión Humana. *Análisis de Resultados en Cuatro Empresas del Suroccidente Colombiano*, 23(49), 83-100. (Dialnet, Recopilador) Colombia.
- Glejberman, D. (2012). Diseño del Cuestionario para la Medición de los Indicadores de Trabajo Decente. Proyecto RECAP: Diseño de Encuestas de Población Activa y de Módulos de Empleo en las Encuestas de Hogares para Medir el Trabajo Decente, Centro Internacional de Formación - OIT, Turín.
- Global Reporting Initiative. (2006). *Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad*. Holanda.
- Gómez-Mejía, L., Balkin, D., y Cardy, R. (2001). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. Tercera. Madrid: Prentice Hall.
- Goyzueta Torres, G., Tudela Mamani, J., y Canahuire Sejje, E. (2016). Índice de Trabajo Decente en el Perú: Elaboración y Análisis Comparativo a Nivel Regional. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 18(1). Perú
- Grau Ríos, M., y Moreno Beltrán, D. (s.f.). *Seguridad Industrial. Seguridad Laboral*. España.
- Griffin, K. (2001). *Desarrollo Humano: Origen, Evolución e Impacto*. Ensayos sobre el Desarrollo Humanos. Barcelona: Icaria.
- Grishnova, O., y Brintseva, O. (2016). Decent Work and Human Development: Interrelation and Interdependence. 1(1). *Economics & Education*
- Guerrero, E. (s.f.). *Resumen de Prestaciones y Ayudas Sociales para Personas con Discapacidad*. Debra, España.
- Guzmán Díaz de León, V., Oropeza Tagle, M., y Bautista Sánchez, M. (s.f.). *La Previsión Social Como Una Estrategia en el Desarrollo del Capital Humano y su Impacto Fiscal en las Organizaciones*. (U. A. Calientes, Ed.) México.
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., y Black, W. (1995). *Análisis Multivariante* (5ª edición ed.). Prentice Hall.
- Hernández Palma, H., Monterrosa Assia, F., y Muñoz Rojas, D. (s.f.). *Cultura de Prevención para la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ámbito Colombiano*. Reflexión Crítica.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, M. d. (2010). *Metodología de la Investigación* (quinta edición ed.). (I. E. C.V, Ed.) México D.F: McGraw-Hill .
- Herzberg, F., Mausner, B., y Snyderman, B. (1967). *The Motivation to Work*. Nueva York.
- ILO. (2016). *Decent Work Country Programme: a practical guidebook*. Ginebra.
- ILO. (s.f.). *La Situación del Trabajo Decente en el Perú*.
- INEI. (2015). *Perú: Evolución de los Indicadores de Trabajo Decente, 2001 - 2013*. Informe estadístico, Instituto Nacional de Estadística e Informática del Perú, Lima.
- Instituto Nacional de Estadística - INEI. (2014). *Resultado de la encuesta de pequeña y mediana empresa 2013*. Informe oficial estadístico.

- Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI. (2015). Perú, evolución de los indicadores de trabajo decente, 2001 - 2013. Informe estadístico. Recuperado el julio de 2016
- Izquierdo Juárez, J. (Octubre de 2006). Las Personas en las Organizaciones: Trabajo y Realización Personal(203), 82-88.
- Jaramillo, M., y Sparrow, B. (2014). Crecimiento y Segmentación del Empleo en el Perú, 2001 - 2011. Documento de Investigación, Empleo, Productividad e Innovación, Grupo de Análisis para el Desarrollo - GRADE, Lima.
- Johnson, H. (1971). *Business in Contemporary Society: Framework and Issues*.
- Jones, T. (1980). Corporate Social Responsibility Revisited, Redefined. *California Management Review*, 22(3), 59-67.
- Kaplan, R., y Norton, D. (1997). El cuadro de mando integral: The Balance Score Card. Barcelona: Gestión 2000.
- Lado, A., y Wilson, M. (1994). Human Resource Systems and Sustained Competitive Advantage: A Competency - Based Perspective. *Academy of Management Review*.
- Lakatos, I. (2007). *Escritos Filosóficos 1: La Metodología de los Programas de Investigación Científica*. Madrid: Alianza.
- Lara, J. (2013). *Desarrollo Humano en la Empresa*. (I. I. Escudero, Recopilador) México.
- Lévy, J., y Varela, J. (2006). *Modelación con Ecuaciones Estructuradas de Covarianzas en Ciencias Sociales*. Madrid, España: Netbiblo.
- López Basanta, J. (1988). *El Salario*. Ediciones Jurídicas.
- López Buritacá, J., y Vásquez Castro, C. (2017). Factores Motivacionales que Inciden en la Seguridad Laboral y en Desarrollo Humano y Organizacional en la Empresa Metales S.A de la Ciudad Chinchiná. (U. d. Manizales., Recopilador) Colombia.
- López Salazar, A., y Contreras Soto, R. (2010). *El Concepto Responsabilidad Social Empresarial desde Diversos Enfoques Teóricos*. CONCYTEG.
- López Salazar, A., Ojeda Hidalgo, J., y Ríos Manríquez, M. (2017). La Responsabilidad Social Empresarial desde la Percepción del Capital Humano. Estudio de un caso. (Elsevier, Ed.) *Revista de Contabilidad - Spanish Accounting Review*(20), 36-46.
- Lorenzo-Seva, U., y Ferrando, P. (2007). *FACTOR: A Computer Program to Fit the Exploratory Factor Analysis Model*. Tarragona, España: University Rovira i Virgili.
- Mancera Ruiz, J. (s.f.). *Seguridad y Salud en el Trabajo: Desarrollo Humano*. Mancera Seguridad y Salud en el Trabajo Ltda., Colombia.
- Mancera, M. (2012). *Seguridad e Higiene Industrial. Gestión de Riesgos. 1*. Bogotá: Alfaomega.
- Manso Pinto, J. (octubre - diciembre de 2002). El Legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*(128), 79-86.
- Mariátegui, D. (2015). *La Responsabilidad Social laboral Genera Trabajadores Motivados y Comprometidos*. Info Capital Humano. Perú.
- Marin Restrepo, y Buchelli Lozano. (2018). Analysis of Decent Employment in the West Central Metropolitan Area (AMCO), For Years 2008, 2014 y 2016. (18), 111-135. (F. U. Palermo, Ed.) Colombia: Palermo Business Review. Recuperado el 2019

- Martínez Méndez, R., Vera Muñoz, M., y Vera Muñoz, J. (2016). Responsabilidad Social Empresarial en las Pequeñas Empresas Constructoras de Puebla, México. *Revista Global de Negocios*, 3(3), 31- 41.
- Martínez Miguélez, M. (n2011). Basic Dimensions of an Integral Human Development.
- Martínez, R., Vera, M., y Vera, J. (2015). Responsabilidad Social Empresarial en las Pequeñas Empresas Constructoras de Puebla, México. 3(3), 31-41. (R. G. Negocios, Ed.) México.
- Maslow, A. (1954). *Motivación y Personalidad*. Sagitario.
- Max-Neef, M. (1993). *Desarrollo a Escala Humana. Conceptos, Aplicaciones y Algunas Reflexiones*. Uruguay: Nordan Comunidad.
- McClellan, D. (1989). *Estudio de la Motivación Humana*. Madrid.
- Mcgregor, D. (1966). *The Human Side of Enterprise*. Cambridge: Mit Pres; 3 - 20. Massachusetts
- Medina Brito, M. (2003). *Los Equipos Multiculturales en la Empresa Multinacional: Un Modelo Explicativo de sus Resultados*. (U. d. Canaria., Ed.) España.
- Mejía, M., y Cornejo, C. (2010). *Aplicación del modelo de ecuaciones estructurales a la gestión del conocimiento*. Arequipa: LACCEI.
- Mendoza Cortegana, L. A. (2013). *Plan Estratégico Sustentado en las Teorías Sociales de la Administración para Corregir el Inapropiado Clima Organizacional*. Lambayeque, Perú.
- Millones Espinosa , M. (2012). *Límites del trabajo decente: la precarización laboral como problema estructural en América Latina*. Fuente Académica Premier.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (s.f.). *El 1,2,3 de la Formalización Laboral*. Lima.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Ministerio de Educación; Instituto Nacional. (2014). *Salud y Seguridad en el Trabajo (SST). Aportes para una Cultura de la Prevención*, 1. Buenos Aires.
- MINTRA. (2016). *Relación de Empresas Acreditadas en REMYPE*. Perú.
- Molero Simarro, R. (2008). *Análisis Epistemológico del Surgimiento de la Economía del Desarrollo en la Historia del Pensamiento Económico. Una Crítica Postdesarrollista*. Trabajo de Investigación Pre-Doctoral, Universidad Complutense de Madrid - Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Madrid.
- Mondy, R., y Noe, R. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson.
- Montoya Melgar, A., y Navarro López, C. (2011). *Derecho del Trabajo*. Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid.
- Mora, C. (2011). *La Importancia de la Psicología*.
- Mulero Mendigorry, E., y Revuelta Bordoy, D. (s/f.). *Análisis Factorial Confirmatorio de la Escala "Medida de la Eficacia de las Actividades de Investigación y Desarrollo y su Relación con la Venta de Nuevos Productos: Evidencia Empírica en las Empresas Farmacéuticas Españolas"*. (U. d. Cádiz, Recopilador)
- Murray R., S., y Larry J., S. (2009). *Estadística*. México D.F, México: Mc Graw-Hill.
- Navarro, F. (2007). *Responsabilidad Social Corporativa: Teoría y Práctica*.
- Nieto , M., y Fernández, R. (2004). *Responsabilidad Social Corporativa: La Última Innovación en Management*. *Universia Business Review - Actualidad Económica*, 1(1), 1-10.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.

- Nunnally, J., y Bernstein, I. (1994). *Psychometric Theory*. New York: Mc.Graw-Hill.
- Obredor, A. (2009). *Teoría del Desarrollo a Escala Huamna*. Barranquilla.
- Obregón Sevillano, T. (2016). Estabilidad Laboral No es Sinónimo de Reposición. *Derecho y Sociedad*(46), 199-206.
- OIT. (1951). C100 Convenio Sobre Igualdad de remuneración. 1-4.
- OIT. (1999). Memoria del Director General: Trabajo Decente. 87 ° reunión - Conferencia Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- OIT. (2010). Helpdesk de la OIT. La OIT y la responsabilidad social de la empresa (RSE)(1). Geneva, Switzerland.
- OIT. (2019). Crecimiento Económico con Alto Coeficiente de Empleo.
- Ojeda Hidalgo, J., y Lira Torres, G. (2014). *Estrategias de Sustentabilidad de las Multinacionales en el Estado de Guanajuato y su Importancia en el Desarrollo Social* (Primera ed.). (E. C. Koellner, Ed.) Pearson. Recuperado el 2017
- ONU. (2017). *Promover el Crecimiento Económico Sostenido, Inclusivo y Sostenible, el Empleo Pleno y Productivo y el Trabajo Decente para Todos*.
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2006). *Responsabilidad Social Corporativa y la Seguridad y Salud en el Trabajo*.
- Organización Internacional de Estandarización. (2012). *ISO 26000 Responsabilidad Social*. Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2014). *Empresas sostenibles: Creación de más y mejores empleos*. 8. Ginebra, Suiza.
- Palomino Silva, J. (2011). El Crecimiento Económico Peruano y la Responsabilidad Social de las Empresas. *Quipukamayoc*, 19(36), 21-27.
- Pantigoso, P. (2016). *Guía de Negocios e Inversión en el Perú*. Lima: EY Perú.
- Pastrana. (2008). *Adaptación al Cambio Climático*.
- Pedrajas Herrero, M. (2006). *El Desarrollo Humano en la Economía Ética de Amartya Sen*. (M. i. Universitat de València. Departament de Filosofia del Dret, Ed.) España.
- Perú 2021. (2016). *Portal de Responsabilidad Social del Perú*. Obtenido de Distinciones y Reconocimientos: Distintivo ESR:
- Pinder, C. C. (1985). *Belief, Expected Values, and Volunteer Work Behavior*. Vancouver Volunteer Centre, Canadá.
- PLADES. (2017). *Informe Sobre Situación del Trabajo Decente en el Perú 2016*. Programa Laboral de Desarrollo, Perú.
- PNUD. (2007). *Adaptación al Cambio Climático*.
- PNUD. (2015). *Informe Sobre Desarrollo Humano . Trabajo al Servicio del Desarrollo Humano*. Nueva York, Estados Unidos.
- PNUD. (2016). *Panorama General: Informe Sobre Desarrollo Humano 2016, Desarrollo Humanos para Todos*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Nueva York.
- PNUD. (2019). *Informe Nacional de Desarrollo Humano Guatemala 2015/2016*. Guatemala.
- Poder Judicial del Perú. (2015). *Competencia de la Tercera Sala Constitucional Transitoria*. Perú. Recuperado el 2017
- Podsakoff, P., MacKenzie, S., Lee, J.-Y., y Podsakoff, N. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. 88, 879-903. (J. o. Psychology, Ed., y I. U. Florida, Recopilador) Estados Unidos: American Psychological.

- Polit, D., y Beck, C. (2009). *Nursing Research: Generating and Assessing Evidence for Nursing Practice*, 8th. Philadelphia: Wolters Klower / Lippincott Williams y Wilkins.
- Porter, M., y Kramer, M. (2002). *The Competitive Advantage of Corporate Philantropy*.
- Porto Pérez, I. (2012). *Las Prestaciones Sociales*.
- Prendas Castillo, L. (2018). *El Crecimiento Humano Visto Como Oportunidad para el Desarrollo Profesional*. (S. Universidad, Recopilador) Costa Rica.
- Prieto Bejarano, G. (2013). *Modelo de Gestión del Talento Humano como Estrategia para Retención de Personal*. Tesis, Universidad de Medellín, Fac. de Ciencias Económicas y Administrativas, Medellín.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (s.f). *Antecedentes de las ODS*. New York.
- Quintero Garzón, M. L. (2011). *Gestión Sostenible Integral: La Responsabilidad Social Empresarial en la Integración de los Sistemas de Gestión*. Valencia, España.
- Quirós Carranza, A. (2016). *Cómo los ODS Benefician a la Empresa y al País*. Diario Gestión. Perú
- Ramirez Ospina, E. (2005). *Capital Humano como Factor de Crecimiento Económico*. Colombia.
- Registro Nacional de la Pequeña y Micro Empresa. (2016). Perú.
- Rocca, García, y Duréndez. (2016). *Factores Determinantes del Éxito Competitivo en la MIPYME: Un Estudio Empírico en Empresas Peruanas*. Contabilidad y Negocios. 11(22)
- Romero-González, L., Wanumen-Marín, L., y Católico-Segura, D. (2014). *Revelación sobre los Lineamientos de Responsabilidad Social en los Códigos de Buen Gobierno de las Empresas Cotizadas en Colombia*. Universidad de La Salle, Bogotá - Colombia. doi:10.11144/Javeriana.cc15-38.rlsr
- Rosal Cortés, R. (1986). *El Crecimiento Personal (o Autorrealización): Meta de las Psicoterapias Humanistas*(34). (C. U. Oliva, Recopilador) Barcelona.
- Rosas Lecxequia, R., y Acevedo Alvarado, J. (2015). *Evaluación del Clima Laboral para Mejorar la Satisfacción de los Trabajadores en las Área a Cargo de la Gerencia General de la Universidad Privada Antenero Orrego*. 161. Lima, Perú.
- Saldarriaga, J. (2008). *Gestión Human: Tendencias y Perspectivas*. Estudios Gerenciales.
- Sánchez Medina, S. (2013). *Funciones de la Gestión de Recursos Humanos*.
- Sehnbruch, K., Burchell, B., Agloni, N., y Piasna, A. (2015). *Human Development and Decent Work: Why Some Concepts Succeed and Others Fail to Make an Impact*. (I. I. Studies, Ed.) *Development and Change*, 197 - 224. doi:10.1111/dech.12149
- Sen, A. (1992). *Inequality Reexamined*. Nueva York: Oxford University Press.
- Sen, A. (1997). *Bienestar, Justicia y Mercado* (1° ed.). Barcelona, España: Ediciones Paidós Ibérica.
- Sen, A. (2000). *Desarrollo y Libertad* (Primera ed.). (E. R. Toharia, Trad.) España: Editorial Planeta.
- Serageldin, I. (1993). *Cómo Lograr un Desarrollo Sostenible*. *Finanzas y Desarrollo*, 30(4), 6-10.
- Serkovic, G. (2015). *¿Es General el Régimen Laboral Privado?* Diario Oficial El Peruano. Lima

- Somavía, J. (2014). El Trabajo Decente, Una Lucha por la Dignidad Humana. (O. I. Trabajo, Ed.) Santiago.
- Suaza, A. M. (2014). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Tabachnick, B., y Fidell, L. (2001). Using Multivariate Statistic. New York: Harper y Row.
- Tamayo y Tamayo, M. (1999). Módulo 2: La Investigación, 3ra edición. (I. Instituto colombiano para el fomento de la educación superior, Recopilador) Santa Fé de Bogotá, Colombia: Arfo Editores LTDA.
- Terán Ruelas, J. (2017). Salario Emocional y su Relación con el Rendimiento Laboral. (U. C. Pablo, Recopilador) Arequipa, Perú.
- Torre, G. A. (2006). Lineamiento Corporativos, Responsabilidad Social Corporativa Clave Para la Medición de la Competitividad. Comité Técnico Nacional de Ética. IMEF Ejecutivos de Finanzas. Recuperado el octubre de 2016
- Torres, C. (2014). Tarea Pendiente: La Gestión de Recursos Humanos en las Pymes.
- Vallejo, C. (2008). Guía para la Conciliación de la Vida Profesional y Personal en PYMES.
- Vela, L. S. (2004). Gestión por Competencias: El Reto Compartido del Crecimiento Personal y de la Organización.
- Velásquez, L. E. (2015). ¿Cuáles son los Vinculos entre el Trabajo y el Desarrollo Humano? Hoy con la ONU. (D. Reyes, Entrevistador) Guatemala.
- Vera Martinez, P. S. (Diciembre de 2013). La Industria del Cemento entre la Sustentabilidad y la Inestabilidad Financiera: Cemex, Holeim y La Farge. México.
- Walton, C. (1967). Corporate Social Responsibilities. Belmont, CA: Wadsworth.
- Weller, J., y Roethlisberger, C. (2011). La Calidad del Empleo en América Latina. Macroeconomía del Desarrollo, CEPAL - Naciones Unidas, División de Desarrollo Económico, Santiago de Chile.
- World Business Council on Sustainable Development. (2007). Responsabilidad Social Empresarial.
- Yong Kim, J., y Kaushik Basu. (2012). El BM Pide que se Fomente el Empleo para Acelerar el Desarrollo. Washington: EFE Economía.

## **ANEXOS**

- Anexo 1 : Relación Estructural Hipótesis – Marco Teórico
- Anexo 2 : Criterios de Evaluación ABE
- Anexo 3 : Cuestionario
- Anexo 4 : Cantidad de Trabajadores por Empresa – Socio Master ABE
- Anexo 5 : Cantidad de Trabajadores por Empresa - Socio Promotor ABE
- Anexo 6 : Cantidad de Trabajadores por Empresa – Socio Emprendedor ABE
- Anexo 7 : Rúbrica para la Validación de Jueces Expertos
- Anexo 8 : Formato de Validación de Jueces Expertos
- Anexo 9 : Promedio de Validación de Jueces Expertos
- Anexo 10 : Escalas de Validez y Confiabilidad con Muestra Total

## Anexo 1: Relación Estructural Hipótesis - Marco Teórico.

Referencia	X1	X2	X3	X4	X5	Y
(Organización Internacional del Trabajo – OIT, 2014)	X	X	X	X	X	X
(Organización Internacional de Estandarización, 2012)	X	X	X	X	X	X
(García, M. 2008)	X		X	X	X	X
(Quintero, 2011)	X	X	X	X		X
(Altamirano, 2011)	X	X	X			X
(Aguilera, L., Gonzales, M., Rodríguez, R., 2011)	X	X	X			X
(Velásquez, 2015)	X	X	X		X	X
(Ardila, 2013)	X				X	X
(Beltrán, Escrig, Bou y Roca, 2013)	X				X	X
(Grishnova y Brintseva, 2016)	X				X	X
(Ramírez Ospina, s.f)	X					X
(Hernández, R. , 2006)		X				X
(Gálvez Santillán, Gutiérrez Garza, y Picazzo Palencia, 2011)	X					X
(Beltrán Martín, Escrig Tena, Bou Llusar, y Roca Puig, 2013)	X					X
(Montoya, 2001)		X				X
(Blázquez Santana, Dorta Velázquez, y Verona Martel, 2006)						X
( Galindo Martin y Fernandez Jurado, 2006)						X
(Sehnbruch, Burchell, Agloni, y Piasna, 2015)						X
(Ojeda Hidalgo y Lira Torres, 2014)						X
(López Salazar, Ojeda Hidalgo, y Ríos Manríquez, 2017)	X	X	X	X	X	X
(Manso Pinto, 2002)	X	X	X	X	X	
(Martínez, Vera, y Vera, 2015)	X	X	X	X	X	
(AmCham Perú, 2017)	X	X	X	X	X	
(Serkovic, G., 2015)	X	X	X	X		
(Marin Restrepo y Buchelli Lozano, 2018)	X	X	X	X	X	
(Prieto Bejarano, 2013)	X	X		X	X	
(Vallejo, C. ,2008)	X		X	X		
(Mondy y Noe, 2005)	X			X		
(García Solarte, Ramiro Azuero, y Peláez León, 2013)			X		X	
(Lopez, 1988)	X					
(Rosas Lecxequia y Acevedo Alvarado, 2015)	X					
(Jaramillo y Sparrow, 2014)		X				
(Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2006)			X			
(Suaza, A., 2014)			X			
(Fernández Muñoz, Montes Peón, y Vázquez Ordás, 2005)			X			
(Torres, C. , 2014)					X	
(Fernández, N. , 2002)					X	
(Vela, L. , 2004)					X	

Fuente. Elaboración Propia

## Anexo 2: Criterios de Evaluación ABE



### CRITERIOS DE EVALUACIÓN ABE EVIDENCIAS A PRESENTAR EN LA VISITA DEL CALIFICADOR

#### 1. Pago puntual de salarios de acuerdo a la ley

- o Relación completa de empleados y obreros incluyendo fecha de incorporación laboral a la empresa.
- o La empresa deberá evidenciar consistentemente el pago puntual de remuneraciones. La evidencia deberá incluir el depósito del salario en la cuenta del empleado o la recepción del dinero por parte del mismo.
- o Registros históricos de pagos de remuneraciones, de los últimos 06 meses. Estos registros deberán permitir trazar el cumplimiento del pago individual de las remuneraciones correspondientes.

#### 2. Pago puntual de beneficios legales

La empresa deberá evidenciar consistentemente el pago puntual de los beneficios sociales legales. La evidencia deberá incluir el depósito de los beneficios en la cuenta del empleado o la recepción del dinero por parte del mismo. Los beneficios legales mencionados, son los siguientes:

- o CTS
- o AFP (ONP)
- o Seguro de vida ley
- o Utilidades (de ser el caso)
- o Gratificaciones de julio y diciembre
- o Asignación familiar

Registros históricos de pagos de beneficios sociales, de los últimos 06 meses. Estos registros deberán permitir trazar el cumplimiento del pago individual de los beneficios legales que correspondan.

#### 3. Pago puntual de seguro medico

La empresa deberá evidenciar consistentemente el pago puntual de seguros aplicables. La evidencia deberá incluir el cronograma de pagos de los seguros aplicables y la constancia del pago puntual de los mismos. Los seguros a verificar son los siguientes:

- o Essalud
- o EPS (cuando estén en dicho esquema)
- o SCTR (cuando aplique)

La empresa deberá presentar documentación que permita identificar el tipo de seguro que la empresa ha considerado aplicable a cada empleado u obrero.

Se solicitará historial de pagos de los últimos 06 meses.

Estos registros deberán permitir trazar el cumplimiento del pago individual de los seguros que correspondan.

#### 4. Evaluación del personal

- **Objetivos establecidos al inicio del periodo.-** La empresa deberá presentar una evidencia estructurada de la siguiente manera:

- o Definición de objetivos a los empleados y obreros.
- o Porcentaje de empleados y obreros, a los cuales se les ha definido objetivos e informado de los mismos, y un listado con los nombres de los mismos.
- o Evidenciar la divulgación de los objetivos para los empleados y obreros declarados como partícipes de los objetivos definidos. Esta evidencia podrá ser mediante divulgación grupal o individual.

Todo lo anterior, para empleados y obreros, por separado.

- **Evaluación de los objetivos al final del periodo.-** La empresa deberá presentar una evidencia estructurada de la siguiente manera:

- o Definición de la metodología de evaluación utilizada.
- o Porcentaje de empleados y obreros a los cuales se les ha evaluado al final del periodo y el listado de empleados y obreros correspondiente a dicho porcentaje.

Todo lo anterior, para empleados y obreros, por separado.

- **Información de la evaluación al trabajador.-** La empresa deberá presentar una evidencia estructurada de la siguiente manera:
  - Mecanismo de información de los resultados de la evaluación a los empleados y obreros.
  - Porcentaje de empleados y obreros a los cuales se ha evaluado al final del periodo e informado de los resultados y el listado de empleados y obreros correspondiente.
  - Evidencia de haber informado a los empleados y obreros de manera individual, de los resultados de la evaluación.

Todo lo anterior, para empleados y obreros, por separado.

5. **Recompensas de acuerdo a evaluación.-** La empresa deberá presentar una evidencia estructurada de la siguiente manera:

- Tener una metodología (política) escrita, formalmente definida para el aumento de sueldos del personal (empleados y obreros), dentro de la cual se considere como un factor de influencia, el resultado de la evaluación del cumplimiento de objetivos del trabajador.
- Evidenciar que la empresa ha aplicado, en coherencia con dichas políticas, los aumentos de sueldo /promociones/bonos al personal (empleados y obreros). Tomando en cuenta la información de los dos últimos periodos.

Todo lo anterior, para empleados y obreros, por separado.

#### 6. Capacitación y entrenamiento

- **Capacitación técnica para el puesto.-** La empresa deberá presentar la evidencia estructurada de la siguiente manera:

- Definición de un programa / plan de inducción por puesto o función.
- En el caso se considere dentro de la inducción, capacitación interna, deberá contar lista de asistencia y con material específico para la inducción planificada, si la inducción es externa, deberá evidenciarse con certificados / constancias de participación.
- El cumplimiento de la inducción planificada, considerando los dos últimos periodos.

- **Capacitación de Jefes en Dirección de Personas.-** La empresa deberá presentar una evidencia estructurada de la siguiente manera:

- Porcentaje de los gerentes y jefes a los cuales se les ha capacitado y una lista con los nombres de los gerentes y jefes, correspondientes a dicho porcentaje.
- Evidencia de la capacitación brindada a cada uno de los gerentes y jefes declarados.
- La capacitación brindada se refiere únicamente a capacitación en liderazgo o manejo de personas.

#### 7. Reconocimiento

- **Programa de reconocimiento.-** La empresa deberá presentar una evidencia estructurada de la siguiente manera:

- Definición de un programa de reconocimiento escrito.
- Porcentaje de empleados y obreros a los cuales se les ha incluido dentro del programa de reconocimiento e informado del mismo y una lista con los nombres correspondientes al porcentaje declarado.

- **Difusión del reconocimiento.-** La empresa deberá presentar una evidencia estructurada de la siguiente manera:

- Definición del mecanismo de difusión o reconocimiento público en la empresa.
- Evidencia de la difusión del reconocimiento mediante algún tipo de evento público, dentro de la empresa.

#### 8. Ambiente de trabajo seguro e higiénico

La empresa deberá informar previamente: Número y ubicación de servicios higiénicos y comedores (o lugares destinados para tal fin). Para una empresa cuyo rubro de negocio implique trabajo en obras, deberá informar las obras en ejecución dentro de la ciudad de Lima.

En esta pregunta, la evidencia correspondiente, será presencial.

## Anexo 3: Cuestionario

Cuestionario N° \_\_\_\_\_

### INFORMACIÓN DE CARÁCTER GENERAL

Marca con una X aquella respuesta que lo(a) caracteriza

Mi Condición laboral es:	
Contrato laboral indefinido	
Contrato a plazo fijo	
Contratado laboral eventual	
Prácticas	
Sin contrato	

Mi Sexo es:	
Masculino	
Femenino	

Mi Rango de Edad es:	
Menos de 25 años	
Entre 26 y 35 años	
Entre 36 y 45 años	
Entre 46 y 55 años	
Más de 55 años	

Mi Tiempo Trabajando en la empresa es:	
Menos de 2 años	
Entre 2 y 9 años	
Más de 9 años	

Cantidad de Horas que Trabajo al Día	
Entre 1 y 4 horas	
Entre 1 y 8 Horas	
Entre 1 y 12 horas	
Más de 12 horas	

Tiempo Trabajado en el Mismo Puesto	
Menos de 2 años	
Entre 2 y 9 años	
Más de 9 años	

Mi Rango Salarial S/.	
Hasta 930.00	
Entre 931.00 y 2000.00	
Entre 2001.00 y 5000.00	
Más de 5000.00	

Mi Nivel Jerárquico es:	
Jefe / Supervisor	
Empleado / Obrero	

### PERCEPCIÓN DEL ÁMBITO DE TRABAJO

ENUNCIADOS	Totalmente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1 Considero que el salario mensual que recibo está acorde con el trabajo que realizo.							
2 Recibo una remuneración justa en comparación con otros miembros de mi área.							
3 Yo soy la persona que más contribuye a los ingresos de mi núcleo familiar u hogar.							
4 La remuneración que percibo contribuye a tener una existencia decorosa (aceptable para mi).							
5 Mi nivel salarial es superior a los de otra empresa del sector.							
6 En la empresa donde trabajo, contratan y/o asignan tareas con base en la educación, habilidades y conocimientos de los trabajadores.							
7 Las funciones y responsabilidades que me competen se encuentran bien definidas.							
8 La empresa donde trabajo tiene baja rotación de personal.							
9 En la empresa donde trabajo, reconocen adecuadamente las tareas que realizo y los logros que alcanzo.							
10 Me siento orgulloso(a) de pertenecer a la empresa para la cual laboro.							
11 Deseo continuar laborando para la empresa por más tiempo.							
12 Me prestan atención cuando presento molestias físicas.							
13 Estudian las causas por las que sufro molestias, daños o accidentes laborales.							

ENUNCIADOS		Totalmente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
14	La empresa me brinda programas de prevención de accidentes laborales y enfermedades en el trabajo.							
15	En la empresa donde trabajo, existe una comisión o comité que vela por mi salud y seguridad en el trabajo.							
16	En la empresa ponen en marcha acciones para que se reduzcan los riesgos para mi salud.							
17	Recibo prestaciones sociales que por ley me corresponden.							
18	Me otorgan utilidades todos los años.							
19	El último pago por concepto de utilidades que recibí tuvo un incremento respecto al año anterior.							
20	La empresa me otorga incentivos cuando apporto ideas para mejorar mi actividad o área de trabajo.							
21	Recibo algún tipo incentivo laboral.							
22	En la empresa donde trabajo existen oportunidades de promoción y crecimiento laboral.							
23	En la empresa donde trabajo se promueve la educación, la adquisición de habilidades y conocimientos.							
24	La empresa tiene una buena gestión y política de capacitación para el trabajador.							
25	La empresa tiene varios tipos de programas formativos.							
26	La empresa me da la oportunidad de desarrollarme profesionalmente.							
27	Se toma en cuenta mi opinión para la formulación de los objetivos del rendimiento del personal.							
28	Las tareas están diseñadas con el fin de que me sienta satisfecho(a) con mi trabajo.							
29	Se toman en consideración mi motivación y mis necesidades personales y profesionales.							
30	Se toma en cuenta mi opinión para efectos de las tareas que realizo.							
31	Me siento satisfecho con las tareas que realizo en la empresa donde trabajo.							
32	La empresa se preocupa por encontrar soluciones que contribuyan a mi desarrollo y progreso profesional.							
33	La empresa me otorga beneficios adicionales a los ya exigidos por ley.							
34	La empresa me permite cumplir con mis obligaciones familiares y sociales.							
35	La empresa contribuye a que mi calidad de vida mejore.							
36	La empresa evalúa mi desempeño laboral.							
37	He tenido oportunidades en el trabajo para aprender y crecer.							

#### Anexo 4: Cantidad de Trabajadores por Empresa - Socio Master ABE

N°	NOMBRE DE LA EMPRESA	CHA DE PUBLICACIÓN DE DA	DESR		SECTOR / RUBRO
			SI	NO	
1	Alicorp	A Marzo 2016	4561	X	Industrial- Consumo Masivo
2	Depsa	A Julio del 2017	275	X	Almacén-Logístico
3	Ferreyros	A1 2016	6500	x	Provisión de bienes de capital y servicios
4	Grupo Graña y Montero	A1 2015	2900	X	Servicio de Ingeniería e Infraestructura
5	Haug	A Agosto del 2017	633	X	Servicio de Metalmecánica, Ingeniería Básica y de Detalle
6	Jardine Lloyd Thompson Group (JLT)	-		X	Empresa de seguros

*Fuente. Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por las empresas a noviembre 2017.*

## Anexo 5: Cantidad de Trabajadores por Empresa - Socio Promotor ABE

N°	NOMBRE DE LA EMPRESA	CHA DE PUBLICACIÓN DE DA	TRABAJADORES	DES R		SECTOR / RUBRO
				SI	NO	
1	AFP Integra (Una empresa Sura)	A Agosto del 2017	601	X		Empresa de Seguros
2	Adecco Peru	A Agosto del 2017	2529		X	Empresa de servicios de gestión humana
3	Camara de Comercio Americana del Perú AMCHAM	A Agosto del 2017	27		X	Empresa de servicios especializados
4	AMCOR	A agosto del 2017	104		X	Empresa dedicada a la fabricación de envases
5	Anglo American	A Agosto del 2017	61		X	Minero
6	Corporación Lindley S.A.	A Julio del 2017	3526	X		Fabricación y distribución de bebidas no-alcohólicas
7	AUSA	A Agosto del 2017	203		X	Servicios logísticos
8	Banco de Crédito del Perú	A Julio del 2017	16845	X		Servicios financieros
9	BanBif-Banco Interamericano de Finanzas	A Agosto del 2017	1429		X	Servicios Financieros
10	Compañía de Minas Buenaventura	A Julio del 2017	2388	X		Sector Minero
11	Citi Bank Perú.	A Agosto del 2017	236		X	Servicios Financieros
12	America Movil Peru SAC. - CLARO	A Setiembre del 2017	4121	X		Telefonía Móvil
13	Financiera Crediscotia	A Agosto del 2017	2717	X		Servicios financieros
14	Lee Hecht Harrison	A Agosto del 2017	38	X		Servicios de movilidad laboral
15	DHL EXPRESS PERU SAC.	A Agosto del 2017	420		X	Servicios logísticos
16	Danper	A Junio del 2017	11238	X		Sector Agroindustria
17	Empresa Editora El Comercio S.A.	A Agosto de 2017	1412		X	Sector Informativo, Educación
18	Entel Peru S.A.	A Agosto del 2017	2582	X		Telefonía Móvil
19	Exsa S.A.	A Julio del 2017	994	X		Servicios de ingeniería y Minería
20	Fiansa	A Agosto del 2017	13		X	Servicio de proyectos metalmeccánicos
21	GMD S.A.	A Julio del 2017	2221		X	Consultoría de informática y de gestión de instalaciones informáticas
22	Servicio Educativo Empresarial S.A.C. - ipae	A Junio del 2017	747	X		Servicio Educativo
23	JJC Grupo	A Setiembre del 2017	197	X		Servicio de Ingeniería y Construcción, Desarrollo Inmobiliario y Concesiones
24	Inversiodes La Rioja S.A JW Marriot Hotel and Stell	A Agosto del 2017	602		X	Servicio de Alojamiento
25	KPMG ASESORES SOCIAL CIVIL DE RESPONSABILIDAD	A Agosto del 2017	141	X		Servicio de Consultoría de gestión
26	Komatsu Mitsui Maquinarias	A Agosto del 2017	1444	X		Servicios en equipo para Minería y Construcción
27	Caja de Pensiones Militar Policial - La Caja	A Agosto del 2017	122	X		Servicio de seguro de pensiones
28	La Positiva Seguros y Reaseguros	A Julio del 2017	915		X	Servicio de Seguros
29	LATAM AIRLINES GROUP S.A.			X		Servicio de Transporte de Pasajeros vía aérea
30	Líder Ingeniería y Construcción S.A.C.	A Junio del 2017	10		X	Servicio de Construcción
31	Los Portales S.A.	A Agosto del 2017	3741	X		Servicios Inmobiliarios
32	Lucky S.A.C.	A Agosto del 2017	3402	X		Servicio de Consultoría de gestión
33	Marsh Rehder S.A. Corredores de Seguros	A Julio del 2017	562	X		Servicio de seguros y fondos de pensiones
34	Minsur S.A.	A Julio del 2017	1193	X		Servicio de Extracción de Minerales Metalíferos no Ferrosos
35	Miranda & Amado Abogados Sociedad Civil de Res	A Agosto del 2017	95	X		Servicio de Consultoría Jurídica
36	Montana S.A.	A Julio del 2017	356	X		Servicio de Venta al por mayor
37	Nestle Peru S.A.	A Agosto del 2017	2694	X		Servicio de Elaboración de Productos Lácteos
38	Procter & Gamble Peru SRL	A Agosto del 2017	171	X		Servicio Venta al por mayor
39	Pacífico Compañía de Seguros y Reaseguros S.A.	A Agosto del 2017	2805	X		Servicio Seguros de Vida
40	PANDERO S.A. EAFIC	A Julio del 2017	1045	X		Servicio de Créditos
41	Productos Paraiso del Peru SAC.	A Julio de 2017	1427	X		Servicio de Fabricación de Muebles
42	People Outsourcing S.A.C.	A Setiembre del 2017	2004	X		Servicio de Outsourcing & Consultoría
43	Peruplast S.A.	A Julio del 2017	1020	X		Servicio de Fabricación de Productos de Plástico
44	Prima AFP S.A.	A Setiembre del 2017	665	X		Servicio de Fondo de Pensiones
45	CIA DE SEGURIDAD PROSEGUR S A	A Julio del 2017	3085		X	Servicio de Actividades vinculadas al transporte terrestre
46	PRODUCTOS TISSUE DEL PERU S.A	A Agosto del 2017	1101	X		Servicio de Fabricación de Artículos de Cartón y de Papel
47	RANSA COMERCIAL S A	A Julio del 2017	3314	X		Servicio de Transporte de Carga por Carretera
48	Rimac Seguros y Reaseguros S.A.A.	A Julio del 2017	3697	X		Servicio de seguros
49	SERVICIOS, COBRANZAS E INVERSIONES S.A.C	A Setiembre del 2017	2113	X		Servicio de Agencias de Cobro y Agencias de Calificación Crediticia
50	SCHARFF INTERNATIONAL COURIER & CARGO SA	A Agosto del 2017	172	X		Servicio de Mensajería
51	SCOTIABANK PERU SAA	A Julio del 2017	5741	X		Servicio de Agencia Bancaria
52	HOTELES SHERATON DEL PERU SOCIEDAD ANONIMA	A Julio del 2017	364	X		Servicio de Alojamiento
53	SODEXO PERU S.A.C	A Agosto del 2017	5007	X		Servicio de Comidas
54	SOLDEX S.A.	A Junio del 2017	196	X		Servicio de Industrias Manufactureras
55	SUPERMERCADOS PERUANOS S.A	A Julio del 2017	15010		X	Servicio de Venta al por menor en comercios no especializados con predominio de la venta de alimentos, bebidas
56	TECNICA AVICOLA S.A	A Setiembre del 2017	661	X		Cría de aves de corral
57	Telefonica del Peru S.A.A.	A Julio del 2017	5369	X		Servicio de Telecomunicación
58	UNION ANDINA DE CEMENTOS S.A.A.	A Julio del 2017	772	X		Servicio de Fabricación, Cemento y Cal
59	UNION DE CONCRETERAS S.A	A Agosto del 2017	1784	X		Servicio de Fabricación de Artículos de hormigón, Cemento y yeso.
60	CONCREMAX S.A	A Agosto del 2017	511	X		Servicio de Fabricación de Hormigón, Cementos y yeso.
61	VERTIV PERU S.A.C	A Setiembre del 2017	97	X		Servicio de venta al por menor en comercios no especializados
62	COMPAÑIA PERUANA DE MEDIOS DE PAGO S.A.C	A Agosto del 2017	262	X		Servicios financieros, excepto de seguros y fondos de pensiones

Fuente. Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por las empresas a mayo 2018.

## Anexo 6: Cantidad de Trabajadores por Empresa - Socio Emprendedor ABE

Nº	NOMBRE DE LA EMPRESA	CHA DE PUBLICACIÓN DE DA	TRABAJADORES	SI	NO	SECTOR / RUBRO
1	APM TERMINALS CALLAO SOCIEDAD ANONIMA	A Junio del 2017	1484		X	Servicios vinculados al transporte acuático
2	AJINOMOTO DEL PERU S.A	A Julio del 2017	1007		X	Elaboración de Productos Alimenticios
3	Alauda Ingeniería S.A. Sucursal del Peru	A Junio del 2017	17		X	Servicio de Actividades de consultoría de gestión
4	Alma Peru S.A.	A Julio del 2017	76		X	Servicio de Almacenamiento y Depósito
5	Aris Industrial S.A.	a Julio del 2017	815		X	Fabricación de Sustancias básicas químicas básicas
6	TELEATENTO DEL PERU S.A.C	A Agosto del 2017	17651	X		Servicio de atención de llamadas
7	Austral Group S.A.A.	A Agosto del 2017	1111	X		Servicio de elaboración y conservación de pescados, crustáceos y moluscos
8	Banco Cencosud S.A.	A Junio del 2017	897		X	Servicios Financieros
9	Banco de Comercio S.A.	A Setiembre del 2017	657		X	Servicios Financieros
10	Banco de la Nación S.A.	A Julio del 2017	4931	X		Servicios Financieros
11	Banco Falabella S.A.	A Agosto del 2017	2450	X		Servicios Financieros
12	Banco Ripley S.A.	A Agosto del 2017	1724		X	Servicios Financieros
13	Besco S.A.C.	A Agosto del 2017	517		X	Servicio de Construcción de Edificios
14	Maderera Bozovich S.A.C	A Julio del 2017	251		X	Servicio de Fabricación de Partes y Piezas de Carpintería para Edificios y Construcciones
15	Compañía Nacional de Chocolates del Perú S.A.	A Setiembre del 2017	1141		X	Servicio de Elaboración de Cacao y Chocolate y de Productos de Confitería
16	Consolidated Supply Management Servicios Logist	A Setiembre del 2017	229		X	Servicios de apoyo a las Empresas
17	Agrícola Las Llamozas S.A.	A Agosto del 2017	628	X		Servicio fúnebre
18	Ceramica Lima S.A.	A Julio del 2017	1415		X	Servicio de fabricación de productos de cerámica y porcelana
19	CERTIFICACIONES Y CALIBRACIONES S.A.C	A Junio del 2017	87		X	Actividades profesionales, técnicas
20	Communications and System Development S.A.C	A Junio del 2017	30	X		Servicio de Telecomunicaciones
21	Concar S.A.	A Agosto del 2017	2764		X	Servicio de apoyo a las empresas
22	CORPORACION PESQUERA INCA S.A.C. COPEINCA S	A Agosto del 2017	1537	X		Servicios de Pesca Marítima
23	Cosapi S.A.	A Julio del 2017	4732	X		Servicios de construcción
24	Crosland Automotriz S.A.C.	A Setiembre del 2017	107		X	Venta de vehículos automotres
25	Distribuidora Cummins Peru S.A.C.	A Junio del 2017	505		X	Ventas de partes, piezas y accesorios para vehículos automotres
26	C & J Constructores y contratistas S.A.C.	A Agosto del 2017	249		X	Servicio de Construcción de Edificios
27	DSM Nutritional Products Peru S.A.	A Setiembre del 2017	32		X	Servicio de Venta al por mayor
28	Ernst & Young Asesores Sociedad civil de Respons	A Setiembre del 2017	612	X		Servicio de consultoría fiscal
29	Envases y Envolturas S.A.	A Julio del 2017	200		X	Fabricación de productos de plástico
30	Equifax Peru S.A.	A Agosto del 2017	177		X	Actividades de servicios de información
31	Fabrica Nacional de Acumuladores ETNA S.A.	A Julio del 2017	675		X	Fabricación de pilas, baterías y acumuladores
32	Everis Peru S.A.C.	A Junio del 2017	1475		X	Servicio de Consultoría de gestión
33	Fargoline S.A.	A Agosto del 2017	170	X		Servicio de Almacenamiento y Depósito
34	Fenix Power Peru S.A.	A Setiembre del 2017	94	X		Servicio de Generación, transmisión y distribución de energía eléctrica
35	Fibra Activos Inmobiliarios S.A.C.	A Junio del 2017	8		X	Servicio de Consultoría de gestión
36	Fima Industrial S.A.C.	A Mayo del 2017	82		X	Fabricantes de tanques, depósitos y recipientes de metal
37	Forsac Perú S.A.	A Agosto del 2017	222		X	Fabricación del papel y cartón ondulado y de envases de papel y cartón
38	Gloria S.A.	A Julio del 2017	2053		X	Elaboración de Productos Lácteos
39	Gold Fields La Cima S.A.	A Setiembre del 2017	367	X		Servicio de Extracción de Minerales Metalíferos no Ferrosos
40	Herbalife Peru S.R.L	A Setiembre del 2017	142		X	Servicio de venta al por mayor
41	Herts Servicios Integrales S.A.C.	A Agosto de 2017	84		X	Servicio de actividades de paisajismo y servicios de mantenimiento conexos
42	HUNT LNG OPERATING COMPANY S.A.C	A Setiembre del 2017	362		X	Servicio de actividades de apoyo para la extracción de petróleo y gas natural
43	INGENIEROS CIVILES Y CONTRATISTAS GENERA LES	A Julio del 2017	3470	X		Servicio de Construcción de Edificios
44	ILENDER PERU S.A.	A Julio del 2017	175		X	Servicio de Fabricación de productos farmacéuticos , sustancias químicas medicinales y productos botánicos de uso farmacéutico
45	INGREDION PERU S.A.	A Julio del 2017	222		X	Servicio de elaboración de almidones y productos derivados del almidón
46	ECKERD PERU S.A (INKAFARMA)	A Agosto del 2017	11501		X	Servicio de venta al por menor de productos farmacéuticos
47	RED DE ENERGIA DEL PERU S.A.	A Setiembre del 2017	369	X		Servicio de generación, transmisión y distribución de energía eléctrica
48	LIMA AIRPORT PARTNERS S.R.L.	A Setiembre del 2017	467	X		Servicio de actividades vinculadas al transporte aéreo
49	LIMA BUS INTERNACIONAL 1 S.A	A Setiembre del 2017	383		X	Servicio de Actividades vinculadas al transporte terrestre
50	INVERSIONES NACIONALES DE TURISMO S.A	A Agosto del 2017	1510		X	Servicio de alojamiento
51	J & V RESGUARDO S.A.C	A Julio del 2017	14088	X		Servicio de actividades de seguridad privada
52	LIMA GAS S.A.	A Julio del 2017	295		X	Servicio de venta al por mayor de combustibles sólidos, líquidos y gaseosos
53	TRANSPORTES LINEA S.A.	A Agosto del 2017	1362		X	Servicio de actividades de transporte terrestre
54	LOGISTAS S.A.	A Agosto del 2017	66		X	Servicio de Transporte de Carga por Carretera
55	Machu Picchu Foods S.A.C	A Setiembre del 2017	1141		X	Servicio de elaboración de cacao y chocolate y de productos de confitería
56	MAESTRO PERU S.A.	A Agosto del 2017	3846		X	Servicio de venta al por menor de artículos de ferretería, pinturas y productos de vidrio en comercios especializados
57	MAKRO SUPERMAYORISTA S.A	A Setiembre del 2017	1842		X	Servicio de venta al por mayor
58	MANPOWER PERU S.A	A Agosto del 2017	2221		X	Servicio de actividades de dotación de recursos humanos

Fuente. Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por las empresas a mayo 2018.

N°	NOMBRE DE LA EMPRESA	CHA DE PUBLICACIÓN DE DA	TRABAJADORES	SI	NO	SECTOR / RUBRO
59	MINERA AURIFERA RETAMAS S.A.	A Agosto del 2017	386		X	Servicio de extracción de minerales metalíferos no ferrosos
60	MASTER SERVICE MINING S.A.C.	A julio del 2017	9		X	Servicio de Industrias Manufactureras
61	Mega Lifesciences Pty Peru S.A.C	A Junio del 2017	30		X	Servicio de venta al por mayor
62	Metalurgica Peruana S A	A Julio del 2017	369		X	Fundición de hierro y acero
63	CENCOSUD RETAIL PERU S.A	A Agosto del 2017	13421		X	Servicio de venta al por menor de bebidas, alimentos
64	MULTISERVICIOS OK PERU S.A.C	A Junio del 2017	7		X	Servicio especializado
65	MOTA-ENGIL PERU S.A	A Julio del 2017	87		X	Servicio especializado de la construcción
66	MOTRIZA S.A	A Julio del 2017	77		X	Servicio de venta al por mayor de otros tipos de maquinaria y equipos
67	NATURA COSMETICOS S.A	A Agosto del 2017	224	X		Servicio de venta aq por menos de productos farmacéuticos y medicinales, cosméticos y artículos de tocador
68	NEPTUNIA S.A.	A Julio del 2017	943		X	Servicio de Almacenamiento y Depósito
69	NOVOPAN PERU S.A.C.	A Agosto del 2017	27		X	Servicio de venta al por mayor de materiales de construcción, artículos de ferretería y equipo y materiales de fontanería y calefacción
70	ORVISA S.A.	A Agosto del 2017	196	X		Servicio de venta al por menor
71	ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSION EN EN A Agosto del 2017		665		X	Servicio de regulación de actividades
72	ORGANISMO SUPERVISOR DE INVERSION PRIVADA A Agosto del 2017		392		X	Servicio de regulación y facilitación de actividades económicas
73	Overall Strategy S.A.C.	A Setiembre del 2017	4232		X	Servicio de consultoría en gestión
74	PERUANA DE MOLDEADOS S.A	A Agosto del 2017	1217		X	Servicio de fabricación de productos de plástico
75	PANALPINA TRANSPORTES MUNDIALES S A	A Julio del 2017	98		X	Servicio de transporte
76	PERU LNG SRL	A Setiembre del 2017	15		X	Servicio de actividad de apoyo para la extracción de petróleo y gas natural
77	CIA MINERA PODEROSA S A	A Agosto del 2017	722	X		Servicio de Extracción de Minerales Metalíferos no Ferrosos
78	PREDIQT S.A.C	A Agosto del 2017	21		X	Servicio de actividades de tecnología de la información y de servicios informáticos.
79	PROFESIONALES DE MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA SA Agosto del 2017		250		X	Servicio de limpieza genera de edificios
80	HOMECENTERS PERUANOS S.A.	A Junio del 2017	3329		X	Servicio de venta al por menor de artículos de ferretería, pinturas y productos de vidrio en comercios especializados
81	PRICEWATERHOUSECOOPERS S.CIVIL DE R.L	A Agosto del 2017	554	X		Servicios de contabilidad, auditoría y consultoría fiscal
82	CORPORACION PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICCA Julio del 2017		1719		X	Servicio de fabricación de pinturas, barnices y productos de revestimiento similares, tintas de imprenta y masillas
83	Quimtia S.A.	A Agosto del 2017	331		X	Servicio de venta al por mayor
84	RECIPI. ENVASES Y ESTAMPAD. METALICOS SA;	A Agosto del 2017	109		X	Servicio de Fabricación de Productos de Metal
85	TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A	A Agosto del 2017	7429		X	Servicio de actividades de ventas al por menor
86	SAN FERNANDO S.A.	A Julio del 2017	5827		X	Servicio de crí de animales
87	PANADERIA SAN JORGE S.A.	A Julio del 2017	529		X	Servicio de elaboración de productos de panadería
88	SENTINEL PERÚ S.A	A Junio del 2017	107			Servicios de información
89	EMPRESA SIDERURGICA DEL PERU S.A.A.	A Agosto del 2017	1004		X	Industrias básicas de hierro y acero
90	Sodimac Peru S.A.	A Agosto del 2017	5964	X		Servicio de venta al por mayor de materiales de construcción, artículos de ferretería y equipo y materiales de fontanería y calefacción
91	SOLIMANO ASOCIADOS S.C.R.L	A Julio del 2017	8		X	Servicio de actividades de dotación de recursos humanos
92	SOLTRAK S.A	A Setiembre del 2017	507	X		Servicio de venta al por mayor
93	Mwh Peru S.A	A Agosto del 2017	160		X	Actividades de Arquitectura e Ingeniería y actividades conexas de consultoría técnica
94	STRACON GYM S.A	A Junio del 2017	3026		X	Servicio de Extracción de Minerales Metalíferos no Ferrosos
95	SUPLACORP S.A. C	A Setiembre del 2017	77		X	Servicio de venta al por mayor
96	SEGUROS SURA S.A.	A Setiembre del 2017	149	X		Seguros de Vida
97	HOTELERA COSTA DEL PACIFICO S.A	A Agosto del 2017	381		X	Servicios de alojamiento
98	TATA CONSULTANCY SERVICES SUCURSAL DEL PERLA Junio del 2017		509		X	Servicio de consultoría de informática y de gestión de instalaciones informáticas
99	TAKEDA S.R.L.	A junio del 2017	31		X	Servicios farmacéuticos
100	TALMA SERVICIOS AEROPORTUARIOS S.A	A Agosto del 2017	4462			Servicios vinculados al transporte aéreo
101	TECNOLOGICA DE ALIMENTOS S.A	A Julio del 2017	2918	X		Servicio de elaboración y conservación de pescados, crustáceos y moluscos
102	TECNOFIL S A	A Julio del 2017	379		X	Fundición de metales no ferrosos
103	TOPY TOP S A	A Julio del 2017	1281		X	Fabricación de prendas de vestir
104	HIPERMERCADOS TOTTUS S.A	A Setiembre del 2017	10679		X	Venta al por menor de bebidas, alimentos
105	INVERSIONES RANDALL S.A.C	A Julio del 2017	3		X	Actividades de consultoría de gestión
106	CORPORACION CERAMICA S A	A Agosto del 2017	132		X	Fabricación de productos de porcelana y de cerámica
107	UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.A	A Agosto del 2017	3231	X		Servicio de enseñanza
108	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	A Agosto del 2017	5070	X		Servicio de enseñanza
109	UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DEL PERU S.A.C	A Setiembre del 2017	4569	X		Servicio de enseñanza
110	SERVICIOS BANCARIOS COMPARTIDOS S A	A Agosto del 2017	192		X	Procesamiento de datos, hospedaje y act conexas
111	UNIMAQ S.A	A Julio del 2017	707	X		Venta al por mayor de maquinaria y equipo
112	VIRU S.A.	A Julio del 2017	9998		X	Elaboración y Conservación de frutas, legumbres y hortalizas
113	VIVA GYM S.A	A Setiembre del 2017	230		X	Servicio de actividades inmobiliarias
114	VOLVO PERU S A	A Julio del 2017	352		X	Venta de Vehículos automotores
115	XTRATEGIA GROUP S.R.L	A Agosto del 2017	28		X	Actividades de Consultoría de gestión

Fuente. Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por las empresas a mayo 2018.

## Anexo 7: Rúbrica para la Validación de Jueces Expertos

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
<b>1. SUFICIENCIA:</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
<b>2. CLARIDAD:</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>3. COHERENCIA:</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
<b>4. RELEVANCIA:</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Fuente: Adaptación propia de

[www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3\\_juicio\\_de\\_experto\\_27-36.pdf](http://www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf)

### INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	
Sexo:	Hombre ( )      Mujer ( )      Edad _____(años)
Profesión:	
Especialidad:	
Años de experiencia:	
Cargo que desempeña actualmente:	
Institución donde labora:	
Firma:	

## Anexo 8: Formato de Validación de Jueces Expertos

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo con la rúbrica.

### VARIABLE 1 (Remuneración Suficiente)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario con escala de Likert					
Autor del Instrumento	Margrory Aymett Mere Ortega					
Variable 1:	Variable Independente					
Definición Conceptual:	Retribución digna que todo trabajador debe recibir de manera justa y equitativa por su trabajo a fin de solventar sus propios gastos y necesidades, así como los de su familia.					
Población:	Trabajadores con mínimo 2 años en la empresa. Empresas con certificación ABE (Asociación de Buenos Empleadores)					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Carácter Retributivo	Considero que el salario mensual que recibo está acorde con el trabajo que realizo					
	Recibo una remuneración justa en comparación con otros miembros de mi área.					
Carácter de Sustento	Yo soy la persona que más contribuye a los ingresos de mi núcleo familiar u hogar					
	La remuneración que percibo contribuye a tener una existencia decorosa.					
	Mi nivel salarial es superior a los de otra empresa del sector					

### VARIABLE 2 (Estabilidad en el Empleo)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario con escala de Likert					
Autor del Instrumento	Margrory Aymett Mere Ortega					
Variable 2:	Variable Independente					
Definición Conceptual:	Derecho que le brinda seguridad al trabajador de no perder su trabajo mientras no incurra en faltas o causales legales de despido					
Población:	Trabajadores con mínimo 2 años en la empresa. Empresas con certificación ABE (Asociación de Buenos Empleadores)					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Estabilidad Real	En mi la empresa donde trabajo, contratan y/o asignan tareas con base en la educación, habilidades y conocimiento de los trabajadores.					
	Las funciones y responsabilidades que me competen se encuentran bien definidas.					
	La empresa donde trabajo tiene baja rotación de personal					
	Reconocen adecuadamente las tareas que realizo y los logros que alcanzo.					
	Me siento orgulloso(a) de pertenecer a la empresa para la cual laboro.					
	Deseo continuar laborando para la empresa por más tiempo					

VARIABLE 3 (Seguridad en el Trabajo)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario con escala de Likert					
Autor del Instrumento	Margrory Aymett Mere Ortega					
Variable 3:	Variable Independente					
Definición Conceptual:	Principio de obligatoriedad que exige la inversión de las empresas en la generación de una cultura de prevención que elimine y/o reduzca los riesgos de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales.					
Población:	Trabajadores con mínimo 2 años en la empresa. Empresas con certificación ABE (Asociación de Buenos Empleadores)					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Clima de Seguridad	Me prestan atención cuando presento molestias físicas.					
	Estudian las causas por las que sufro molestias, daños o accidentes laborales.					
Gestión de SST	La empresa me brinda programas de prevención de accidentes laborales y enfermedades en el trabajo					
	En mi empresa existe una comisión o comité que vela por mi salud y seguridad en el trabajo.					
	En la empresa ponen en marcha acciones para que se reduzcan los riesgos para mi salud					

VARIABLE 4 (Prestaciones Sociales)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario con escala de Likert					
Autor del Instrumento	Margrory Aymett Mere Ortega					
Variable 4:	Variable Independente					
Definición Conceptual:	Beneficio exclusivo para los colaboradores cuyo requisito de vinculación empresarial sea mediante contrato de trabajo, en este sentido las Cortes Supremas de Justicia la señalan como el beneficio adicional que todo empresario debe otorgar al trabajador en dinero, especie, servicios u otros beneficios y están regulados por la ley de cada país o por el convenio que suscribe cada empresa como la prima de servicios, las cesantías, los intereses sobre cesantía, las primas extralegales, la dotación, vacaciones, compensación de las vacaciones en dinero, auxilio de transporte.					
Población:	Trabajadores con mínimo 2 años en la empresa. Empresas con certificación ABE (Asociación de Buenos Empleadores)					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Universal	Recibo prestaciones sociales que por ley me corresponden					
	Me otorgan utilidades todos los años.					
	El último pago por concepto de utilidades que recibí sufrió un incremento respecto al año anterior.					
Contributiva	La empresa me otorga incentivos siempre que apporto ideas para mejorar la actividad de la institución o área de trabajo.					
	Recibo algún incentivo laboral					

VARIABLE 5 (Oportunidad de Crecimiento Profesional)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario con escala de Likert					
Autor del Instrumento	Margrory Aymett Mere Ortega					
Variable 5:	Variable Independente					
Definición Conceptual:	Factibilidad que tienen los trabajadores para desarrollar una línea de carrera o escalar posiciones en la empresa a través de experiencias laborales de autosuperación y/ o autorrealización producto de su crecimiento personal, en la consecución de metas organizacionales meritorias por las que a cambio se les permitirá asumir nuevas funciones y cargos que suponen un incremento salarial y una mayor motivación, que a su vez conlleva a mejorar su calidad de trabajo y de vida.					
Población:	Trabajadores con mínimo 2 años en la empresa. Empresas con certificación ABE (Asociación de Buenos Empleadores)					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Superación Personal	Existen oportunidades de promoción y crecimiento laboral					
	Se promueve la educación, la adquisición de habilidades y conocimiento por parte de los trabajadores.					
Realización Profesional	La empresa tiene una buena gestión y política de capacitación de personal					
	La empresa tiene varios tipos de programas formativos					
	La empresa me da la oportunidad de desarrollarme profesionalmente					

VARIABLE 6 (Desarrollo Humano)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario con escala de Likert					
Autor del Instrumento	Margrory Aymett Mere Ortega					
Variable 6:	Variable Dependiente					
Definición Conceptual:	Proceso en el tiempo y espacio que contribuye a mejorar la calidad de vida de la persona en el aspecto social y económico; producto de iniciativas y/o actividades empresariales, que median su desarrollo como meta de la sociedad basado en un incremento de los ingresos y de los estilos de vida de las personas, y que le permite cubrir sus necesidades y expectativas personales y las de su familia					
Población:	Trabajadores con mínimo 2 años en la empresa. Empresas con certificación ABE (Asociación de Buenos Empleadores)					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Factor Psicosocial Factor Cognitivo	Se toma en cuenta mi opinión para la formulación de los objetivos del rendimiento del personal					
	Las tareas están diseñadas con el fin de que me sienta satisfecho(a) con mi trabajo					
	Se toman en consideración mi motivación y mis necesidades personales y profesionales					
	La empresa se preocupa por encontrar soluciones que contribuyan a mi desarrollo y progreso profesional como empleado(a)					
	La empresa me otorga beneficios adicionales a los que están exigidos por ley					
	La empresa me impide cumplir con mis obligaciones familiares y sociales					
	La empresa contribuye a que mi calidad de vida mejore					
	La empresa evalúa mi desempeño laboral y me promueve					

## Anexo 9: Promedio de Validación de Jueces Expertos

Variable	Preguntas	Media			
		Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Remuneración Suficiente	1	3.8	3.6	3.8	3.6
	2	3.4	3.2	3.6	3.6
	3	3.4	3.8	3.8	3.4
	4	3.8	3.8	3.6	3.8
	5	3.6	3.6	3.8	3.6
Estabilidad en el empleo	6	4	4	3.8	3.8
	7	3.8	4	4	4
	8	3.8	3.6	3.8	3.8
	9	3.8	4	3.8	3.8
	10	4	4	4	4
Seguridad en el Trabajo	11	3.8	3.8	3.6	3.6
	12	4	4	3.8	3.8
	13	3.6	3.6	3.6	3.4
	14	3.8	4	4	3.6
	15	3.8	4	4	3.6
Prestaciones Sociales	16	3.6	3.8	3.6	3.8
	17	4	3.8	4	4
	18	3.6	3.8	3.8	3.6
	19	3.4	3.4	3.6	3
	20	4	4	3.8	3.8
Oportunidad de Crecimiento Profesional	21	4	4	4	3.8
	22	3.8	4	4	4
	23	4	4	4	3.8
	24	4	4	4	4
	25	3.8	4	4	4
Desarrollo Humano	26	4	4	4	4
	27	3.6	3.6	3.8	4
	28	3.6	3.6	3.8	3.6
	29	4	4	4	4
	30	3.8	3.8	4	4
	31	3.8	3.8	4	4
	32	3.6	3.6	4	4
	33	3.8	3.8	3.8	3.8
	34	3.8	3.8	3.8	3.8
	35	4	3.8	4	3.8

Fuente. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en la validación de jueces expertos.

## Anexo 10: Escalas de Validez y Confiabilidad con Muestra Total

Ítem	Carga Factorial	N° de Preguntas Originales	N° de Preguntas Eliminada	Pregunta Eliminada	Carga Factorial Pregunta Eliminada	Alfa de Cronbach	Varianza extraída Media (AVE)	Fiabilidad Compuesta
<b>Remuneración suficiente</b>								
1.Considero que el salario mensual que recibo está acorde con el trabajo que realizo	0.764			3. Yo soy la persona que más contribuye a los ingresos de mi núcleo familiar u hogar	0.372			
2. Recibo una remuneración justa en comparación con otros miembros de mi área.	0.763	5	2	5.Mi nivel salarial es superior a los de otra empresa del sector	0.451	0.72	0.50	0.73
4. La remuneración que percibo contribuye a tener una existencia decorosa (aceptable para mi)	0.540							
<b>Estabilidad en el empleo</b>								
6.En la empresa donde trabajo contratan y/o asignan tareas con base en la educación, habilidades y conocimientos de los trabajadores	0.538			8.La empresa donde trabajo, tiene baja rotación de personal	0.245			
7. Las funciones y responsabilidades que me competen, se encuentran bien definidas.	0.557							
9. En la empresa donde trabajo, reconocen adecuadamente las tareas que realizo y los logros que alcanzo.	0.510	6	1			0.76	0.40	0.77
10. Me siento orgulloso(a) de pertenecer a la empresa para la cual laboro.	0.752							
11.Deseo continuar laborando para la empresa por más tiempo	0.745							
<b>Seguridad en el trabajo</b>								
12.Me prestan atención cuando presento molestias físicas	0.589							
13. Estudian las causas por las que sufro molestias, daños o accidentes laborales.	0.593							
14.La empresa me brinda programas de prevención de accidentes laborales y enfermedades en el trabajo	0.750	5	0			0.83	0.51	0.84
15. En la empresa donde trabajo, existe una comisión o comité que vela por mi salud y seguridad en el trabajo.	0.817							
16. En la empresa ponen en marcha acciones para que se reduzcan los riesgos para mi salud.	0.786							

<b>Prestaciones sociales</b>									
19. El último pago por concepto de utilidades que recibí, tuvo un incremento respecto al año anterior	0.343								
20. La empresa me otorga incentivos cuando apporto ideas para mejorar mi actividad o área de trabajo.	0.688	5	2						
21. Recibo algún tipo incentivo laboral	0.822								
17. Recibo prestaciones sociales que por ley me corresponden	0.166								
18. Me otorgan utilidades todos los años	0.230					0.61	0.43		0.66
<b>Oportunidad de Crecimiento Profesional</b>									
22. En la empresa donde trabajo existen oportunidades de promoción y crecimiento laboral	0.824								
23. En la empresa donde trabajo se promueve la educación, la adquisición de habilidades y conocimientos	0.760								
24. La empresa tiene una buena gestión y política de capacitación para el trabajador	0.814	5	0			0.89	0.61		0.89
25. La empresa me tiene varios tipos de programas formativos	0.714								
26. La empresa me da la oportunidad de desarrollarme profesionalmente	0.789								
<b>Desarrollo Humano</b>									
27. Se toma en cuenta mi opinión para la formulación de los objetivos del rendimiento del personal	0.667								
28. Las tareas están diseñadas con el fin de que me sienta satisfecho(a) con mi trabajo	0.750								
29. Se toman en consideración mi motivación y mis necesidades personales y profesionales	0.761								
30. Se toma en cuenta mi opinión para efectos de las tareas que realizo	0.707	11	2			0.90	0.50		0.90
31. Me siento satisfecho con las tareas que realizo en la empresa donde trabajo	0.649								
32. La empresa se preocupa por encontrar soluciones que contribuyan a mi desarrollo y progreso profesional	0.786								
34. La empresa me permite cumplir con mis obligaciones familiares y sociales	0.569								
35. La empresa contribuye a que mi calidad de vida mejore	0.666								
37. He tenido oportunidades en el trabajo para aprender y crecer.	0.742								
33. La empresa me otorga beneficios adicionales a los ya exigidos por ley	0.443								
36. La empresa evalúa mi desempeño laboral	0.535								

Fuente. Elaboración propia a partir del cuestionario aplicado a 335 trabajadores de 27 empresas.