

**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y**

**ADMINISTRATIVAS**

**CARRERA GESTIÓN EMPRESARIAL INTERNACIONAL**

**TEMA:**

**Valoración de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)  
en la felicidad laboral de los empleados del sector  
manufacturero en la ciudad de Guayaquil.**

**AUTOR:**

**Delgado Romero Luisa María**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de  
INGENIERA EN GESTIÓN EMPRESARIAL INTERNACIONAL**

**TUTOR:**

**Ing. Villacres Roca Julio Ricardo Mgs.**

**Guayaquil, Ecuador**

**18 de Marzo de 2019**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS**  
**CARRERA DE GESTIÓN EMPRESARIAL INTERNACIONAL**

## **CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Delgado Romero, Luisa María**, como requerimiento para la obtención del título de **Ingeniera en Gestión Empresarial Internacional**.

### **TUTOR**

f. \_\_\_\_\_  
**Ing. Villacres Roca Julio Ricardo Mgs.**

### **DIRECTOR DE LA CARRERA**

f. \_\_\_\_\_  
**Ing. Hurtado Cevallos Gabriela Elizabeth Mgs.**

**Guayaquil, a los 18 del mes de Marzo del año 2019**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS  
CARRERA DE GESTIÓN EMPRESARIAL INTERNACIONAL**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **Delgado Romero, Luisa María**

**DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación, **Valoración de la Responsabilidad Social Empresarial (SE) en la felicidad laboral de los empleados del sector manufacturero de la ciudad de Guayaquil** previo a la obtención del título de **Ingeniera en Gestión Empresarial Internacional**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

**Guayaquil, a los 18 del mes de Marzo del año 2019**

**AUTORA**

f. \_\_\_\_\_  
**Delgado Romero, Luisa María**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS**  
**CARRERA DE GESTIÓN EMPRESARIAL INTERNACIONAL**

## **AUTORIZACIÓN**

Yo, **Delgado Romero, Luisa María**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Valoración de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en la felicidad laboral de los empleados del sector manufacturero de la ciudad de Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 18 del mes de Marzo del año 2019**

**AUTORA:**

f. \_\_\_\_\_  
**Delgado Romero, Luisa María**



# UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS  
CARRERA DE GESTIÓN EMPRESARIAL INTERNACIONAL

## REPORTE DE URKUND

The screenshot displays the URKUND web interface. The browser address bar shows the URL: <https://secure.orkund.com/view/46939285-194000-831915#q1bKLvYio7VUSrOTM/LTMtMxLTIWYmGgFAA==>. The interface is divided into several sections:

- Documento:** DELGADO ROMERO LUISA MARIA FINAL.docx (D48059289)
- Presentado:** 2019-02-18 11:18 (-05:00)
- Presentado por:** luima3103@gmail.com
- Recibido:** julio.villacres.ucsg@analysis.orkund.com
- Mensaje:** DELGADO ROMERO LUISA MARIA FINAL. [Mostrar el mensaje completo](#)

Below the document information, there is a progress indicator: **0%** de estas 48 páginas, se componen de texto presente en 0 fuentes.

On the right side, there is a **Lista de fuentes** (List of sources) table with columns for **Categoría** and **Enlace/nombre de archivo**. The table contains several entries with various URLs and file names.

Below the interface, the following text is visible:

Figura 28. Análisis mi empresa realiza actividades que cuidan del medio ambiente. 61

Figura 29. Análisis me hace feliz que mi empresa tenga mecanismos que le permitan relacionarse mejor con sus distribuidores y competidores. 62

Figura 30. RSC2: guía de significancia de la RSE. 68

Figura 31. Cronograma de acciones a realizar. 69

**RESUMEN**

El objetivo del presente trabajo de investigación es valorar la Responsabilidad Social Empresarial en la felicidad laboral de los empleados del sector manufacturero de la ciudad de Guayaquil. Esto se lo realizó mediante el uso de dos cuestionarios, el primero de Autoevaluación de la RSE de CITATION FECHAC (Gar14 | 1033 (FECHAC, 2018)), con la finalidad medir su nivel de participación en las empresas, mediante una muestra de 3 de ellas, y el cuestionario de felicidad laboral de CITATION Gar14 | 1033 (García, Nieto, & Carrera, 2014), para medir el nivel de aceptación y la relación que le dan a esta y la RSE por parte de los empleados de las instituciones de la ciudad de Guayaquil, obteniendo una muestra de 91 de ellos, dentro de los cuales 37 pertenecen a la industria manufacturera. Por medio de la prueba de hipótesis chi - cuadrado se ha determinado la relación que existe entre la RSE y la felicidad laboral, con un nivel de significancia del 95% y se comprueba que las empresas que practican la RSE poseen empleados con niveles de felicidad más relevantes en sus labores.

Palabras Claves: Responsabilidad Social Empresarial, felicidad laboral, empresas del sector manufacturero.

<https://secure.orkund.com/view/46939285-194000-831915>

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por ser quien me ayuda a mantener la fe y la esperanza y no dejarme caer a pesar de las adversidades diarias. A mis padres, Luisa Romero e Italo Delgado, por ser mí ejemplo a seguir, mi apoyo y quienes me inspiran a superarme cada día.

A mis hermanos, Byron y Romina, una parte fundamental de mi vida, a quienes quiero mucho y de quienes siento ser su ejemplo a seguir.

A mis maestros, por toda la enseñanza impartida a lo largo de la carrera. A nuestra maestra y directora de carrera la Ing. Gabriela Hurtado, por ser nuestra madre académica, brindarnos su paciencia y guía incondicional. A mi tutor el Ing. Julio Villacres, por el apoyo, la paciencia y la dedicación puesta al ayudarme en el proceso de este nuevo logro en mi vida.

Y como olvidarme de mis amigos Roger, Fernan, Luis Ricardo, César, José Alberto, Alejandro, Beto, Leonela, Andrea, Arianna, Victoria, Domenica, María Fernanda, Angélica, Elsa, Karla, esos hermanos de otra madre que Dios y el destino pusieron en mi vida para ser quienes compartan conmigo mis ocurrencias y quienes se han ganado un espacio importante en mi corazón. De igual forma a los valientes que me acompañaron en esta aventura Geoconda, Joan y Alex. Gracias por todo.

**Luisa María Delgado Romero**

## DEDICATORIA

A Dios

Por ser esa mano de cobija, ayuda y soporte en mis momentos de flaqueo, por iluminar mi mente y mi camino en cada paso que doy.

A mis padres y hermanos

Seres de amados que Dios me otorgó como muestra de su amor y por los cuales me inspiro a ser mejor.

A mi abuela y tíos

Mamá Bella, tío Paco y tía Rosy, seres de luz que Dios tiene a su lado para ser quienes con su ayuda cuiden de mi y a quienes siempre llevaré en mi corazón.

A Tala

Quien desde pequeña ha sido participe y compinche de mis ocurrencias y quien más que una tía, se ha vuelto mi otra mamá.

A mis hijos de cuatro patas

Ghost, Leah, Arya, Robb quienes para mi son más que simple mascotas.

A mis amigos

Personas importantes con las que comparto muchas facetas de mi vida y quienes con su personalidad y la mía se logran momentos hermosos que prevaleceran.

A todos desde lo más profundo de mi corazón (y ya saben como soy), muchas gracias.

**Luisa María Delgado Romero**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS  
CARRERA DE GESTIÓN EMPRESARIAL INTERNACIONAL**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

---

**Ing. Gabriela Elizabeth Hurtado Cevallos Mgs.**  
DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

---

**Ing. Wendy Vanessa Arias Arana Mgs.**  
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

---

**Lcda. Gioconda Auxiliadora Cedeño Alcívar Mgs.**  
OPONENTE



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS  
CARRERA DE GESTIÓN EMPRESARIAL INTERNACIONAL**

**CALIFICACIÓN**

---

**Luisa María Delgado Romero**

# ÍNDICE GENERAL

Introducción .....	2
Antecedentes .....	3
Sector manufacturero en el mundo .....	3
Contextualización del problema .....	5
Objetivos .....	7
Objetivo general .....	7
Objetivos específicos .....	7
Justificación del problema.....	8
Preguntas de investigación .....	9
Hipótesis .....	9
Limitaciones y Delimitaciones .....	10
CAPÍTULO I.....	11
MARCO TEÓRICO - CONCEPTUAL.....	11
1.1 Responsabilidad social empresarial .....	11
1.1.1 Definición de la RSE .....	12
1.1.2 Perspectiva y magnitud de la Responsabilidad Social .....	14
1.1.3 Clases de Responsabilidad Social .....	16
1.1.4 Ventajas y desventajas de la RSE .....	18
1.1.5 Autoevaluación de la RSE.....	18
1.2 Definición de felicidad .....	19
1.2.1 Felicidad laboral .....	20

1.2.2	Felicidad laboral y la RSE .....	21
1.2.3	Elementos que generan felicidad laboral .....	22
1.2.4	Medición de la felicidad laboral .....	22
1.3	Marco teórico .....	23
1.4	Operacionalización de las variables .....	23
MARCO REFERENCIAL .....		29
CAPÍTULO II .....		33
METODOLOGÍA .....		33
3.1	Diseño de investigación.....	33
3.2	Enfoque cuantitativo .....	34
3.3	Alcance explicativo .....	35
3.4	Población.....	36
3.5	Muestra .....	37
3.6	Tipo de muestreo .....	37
3.7	Fiabilidad del cuestionario .....	38
3.8	Proceso de investigación.....	39
CAPÍTULO III .....		40
3.1	Análisis de Resultados .....	40
3.2	Resultados de las encuestas a empresas.....	50
3.3	Análisis de los resultados de las encuestas a los empleados .....	66
3.4	Análisis comparativo del nivel de felicidad de los empleados de las empresas estudiadas. ....	71
3.5	Conclusión del análisis.....	90

3.6 Relación de los resultados estadísticos con la teoría.....	90
CAPÍTULO IV.....	92
LA PROPUESTA .....	92
4.1 SITUACIÓN ACTUAL DEL SECTOR MANUFACTUREROS EN TERMINOS DE RSE Y FELICIDAD LABORAL.....	92
4.1.1 Análisis de Resultados RSE .....	92
4.1.2 RSE en Ecuador, resultados de la revisión documental .....	93
4.1.3 Resultados de la investigación de las encuestas de RSE .....	93
4.1.4 Resultados de las pruebas de hipótesis .....	93
4.2 OBJETIVOS DE LA PROPUESTA.....	94
4.2.1 Objetivo General.....	94
4.2.2 Objetivos específicos .....	94
4.3 ESTRATEGIAS PARA CANALIZAR LA RSE HACIA LA FELICIDAD LABORAL.....	94
4.3.1 Programa o plan o desarrollo de tal método .....	94
4.3.2 Implementar RSC2 .....	94
4.3.3 Acciones a realizar.....	95
CONCLUSIONES .....	98
RECOMENDACIONES.....	100
ANEXOS.....	101
Cuestionario de Autoevaluación de la RSE.....	101
Cuestionario de felicidad laboral .....	105
REFERENCIAS .....	107

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Prueba de independencia: mi trabajo me hace feliz – disfruto de mi trabajo porque me permite disfrutar de mi familia</i> .....	40
Tabla 2. <i>Prueba de independencia: mi trabajo me hace feliz – gozo de mi trabajo porque me ofrece estabilidad laboral</i> .....	41
Tabla 3. <i>Prueba de independencia: mi trabajo me hace feliz – me siento orgulloso de mi empresa porque es socialmente responsable</i> .....	42
Tabla 4. <i>Prueba de independencia: mi trabajo me hace feliz – mi empresa me ofrece una condición de vida empresarial basada en códigos éticos y prácticas para mi desarrollo profesional</i> .....	42
Tabla 5. <i>Prueba de independencia: mi trabajo me hace feliz – mi empresa realiza actividades que beneficien a la sociedad</i> .....	43
Tabla 6. <i>Prueba de independencia: mi trabajo me hace feliz – mi empresa realiza actividades que cuidan del medio ambiente</i> .....	44
Tabla 7. <i>Prueba de independencia: mi trabajo me hace feliz – me hace feliz que mi empresa tenga mecanismos que le permitan relacionarse mejor con sus distribuidores y competidores</i> .....	44
Tabla 8. <i>Prueba de independencia: mi trabajo me hace feliz – carezco de recompensas en mi trabajo</i> .....	45
Tabla 9. <i>Prueba de independencia: carezco de recompensas en mi trabajo – disfruto de mi trabajo porque me permite disfrutar de mi familia</i> .....	46
Tabla 10. <i>Prueba de independencia: carezco de recompensas en mi trabajo – gozo de mi trabajo porque me ofrece estabilidad laboral</i> .....	46
Tabla 11. <i>Prueba de independencia: carezco de recompensas en mi trabajo – me siento orgulloso de mi empresa porque es socialmente responsable</i> .	47
Tabla 12. <i>Prueba de independencia: carezco de recompensas en mi trabajo – mi empresa me ofrece una condición de vida empresarial basada en códigos éticos y prácticas para mi desarrollo profesional</i> .....	48

Tabla 13. <i>Prueba de independencia: carezco de recompensas en mi trabajo – mi empresa realiza actividades que beneficien a la sociedad .....</i>	48
Tabla 14. <i>Prueba de independencia: carezco de recompensas en mi trabajo – mi empresa realiza actividades que cuidan del medio ambiente .....</i>	49
Tabla 15. <i>Prueba de independencia: carezco de recompensas en mi trabajo – me hace feliz que mi empresa tenga mecanismos que le permitan relacionarse mejor con sus distribuidores y competidores.....</i>	50

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1. Responsabilidad Social Corporativa (RSC). .....	13
Figura 2. Habilidades empresariales a partir de la RSC. ....	14
Figura 3. Tipos de RSE.....	17
Figura 4. Felicidad laboral.....	22
Figura 5. RSE. ....	23
Figura 6. Operacionalización de las variables.. ....	28
Figura 7. Tipos de diseños.....	33
Figura 8. Diseño no experimental. ....	34
Figura 9. Fases del enfoque cuantitativo. ....	35
Figura 10. Tipos de población.....	36
Figura 11. Tipos de muestreo. ....	38
Figura 12. Análisis mi trabajo me hace feliz.....	72
Figura 13. Análisis mi felicidad está en mi familia.....	73
Figura 14. Análisis para mi es importante tener salud.. ....	74
Figura 15. Análisis el amor es fundamental en mi vida.....	75
Figura 16. Análisis tengo estabilidad emocional.. ....	76
Figura 17. Análisis carezco de recompensas en mi trabajo.....	77
Figura 18. Análisis para mi es ideal el ambiente laboral. ....	78
Figura 19. Análisis excelente liderazgo por parte de mis jefes. ....	79
Figura 20. Análisis me encuentro motivado. ....	80
Figura 21. Análisis estoy enfocado/a en lo laboral.....	81
Figura 22. Análisis soy extrovertido/a. ....	82

Figura 23. Análisis disfruto de mi trabajo porque me permite disfrutar de mi familia.. .....	83
Figura 24. Análisis gozo de mi trabajo porque me ofrece estabilidad laboral.. .....	84
Figura 25. Análisis me siento orgulloso de mi empresa porque es socialmente responsable. ....	85
Figura 26. Análisis mi empresa me ofrece una condición de vida empresarial basada en códigos éticos y prácticas para mi desarrollo profesional. ....	86
Figura 27. Análisis mi empresa realiza actividades que beneficien a la sociedad. ....	87
Figura 28. Análisis mi empresa realiza actividades que cuidan del medio ambiente. ....	88
Figura 29. Análisis me hace feliz que mi empresa tenga mecanismos que le permitan relacionarse mejor con sus distribuidores y competidores.....	89
Figura 30. RSC2: guía de significancia de la RSE.....	95
Figura 31. Cronograma de acciones a realizar. ....	96

## RESUMEN

El objetivo del presente trabajo de investigación es valorar la Responsabilidad Social Empresarial en la felicidad laboral de los empleados del sector manufacturero de la ciudad de Guayaquil. Esto se lo realizó mediante el uso de dos cuestionarios, el primero de Autoevaluación de la RSE de (FECHAC, 2018), con la finalidad medir su nivel de participación en las empresas, mediante una muestra de 3 de ellas, y el cuestionario de felicidad laboral de (García, Nieto, & Carrera, 2014), para medir el nivel de aceptación y la relación que le dan a esta y la RSE por parte de los empleados de las instituciones de la ciudad de Guayaquil, obteniendo una muestra de 91 de ellos, dentro de los cuales 37 pertenecen a la industria manufacturera. Por medio de la prueba de hipótesis chi – cuadrado se ha determinado la relación que existe entre la RSE y la felicidad laboral, con un nivel de significancia del 95% y se comprueba que las empresas que practican la RSE poseen empleados con niveles de felicidad más relevantes en sus labores.

***Palabras Claves: Responsabilidad Social Empresarial, felicidad laboral, empresas del sector manufacturero, manufactura, cuestionario de autoevaluación de la RSE, cuestionario de felicidad laboral.***

## ABSTRACT

The objective of this research work is to assess the Corporate Social Responsibility in the work happiness of the employees of the manufacturing sector of the city of Guayaquil. This was done through the use of two questionnaires, the first of Self-assessment of CSR (FECHAC, 2018), in order to measure their level of participation in companies, through a sample of 3 of them, and the happiness questionnaire (García, Nieto, & Carrera, 2014), to measure the level of acceptance and the relationship that they give to this and CSR on the part of the employees of the institutions of the city of Guayaquil, obtaining a sample of 91 they, among which 37 belong to the manufacturing industry. The chi - square hypothesis test has determined the relationship between CSR and job happiness, with a level of significance of 95% and it is proven that companies that practice CSR have employees with happiness levels more relevant in their work

***Keywords: Corporate Social Responsibility, job happiness, companies in the manufacturing sector, manufacturing, CSR self-assessment questionnaire, job happiness questionnaire.***

## RÉSUMÉ

L'objectif de ce travail de recherche est d'évaluer la responsabilité sociale des entreprises dans le bonheur au travail des employés du secteur manufacturier de la ville de Guayaquil. Cela a été fait à l'aide de deux questionnaires, le premier d'Auto-évaluation de la RSE (FECHAC, 2018), afin de mesurer leur niveau de participation à des entreprises, à travers un échantillon de trois d'entre eux, et le questionnaire sur le bonheur. (García, Nieto et Carrera, 2014), afin de mesurer le niveau d'acceptation et le rapport qu'ils attribuent à cela et à la RSE des employés des institutions de la ville de Guayaquil, en obtenant un échantillon de 91 ils appartiennent, parmi eux, à 37 à l'industrie manufacturière. Le test d'hypothèse chi-carré a permis de déterminer la relation entre la RSE et le bonheur au travail, avec un niveau de signification de 95% et il est prouvé que les entreprises qui pratiquent la RSE ont des employés plus heureux pertinents dans leur travail.

***Mots Clés: Responsabilité sociale des entreprises, bonheur au travail, entrepris du secteur manufacturier, secteur manufacturier, questionnaire d'auto-évaluation RSE, questionnaire sur le bonheur au travail.***

## Introducción

La siguiente investigación se refiere a la Responsabilidad Social Empresarial, a partir de este momento (RSE), valorada en la felicidad laboral de los empleados. Para la elaboración de este estudio se analizaron a las empresas ecuatorianas del sector manufacturero de la ciudad de Guayaquil y apliquen o no la política de la RSE.

La RSE es una práctica que encare el estilo de vida empresarial y el cuidado del planeta. De la revisión de la literatura podemos destacar a los autores García, quien señala que dicha práctica va ligada al comercio y a la ética justa y estratégicos. Así mismo a Galarraga & Melé, al indicar el debate moralista-fisiológico que conlleva su aplicación en cuanto a organización política, compromiso social, ambiental, organizacional y con su grupo de interés o stakeholders.

El interés y la pertenencia sobre el impacto que tiene la RSE en la felicidad laboral, es el dar a conocer a las instituciones cuan rentable es el uso de esta técnica, y que a su vez este sea una manera de inspirar a las instituciones a fomentar cada una de las dimensiones que posee la RSE. Así mismo, para que de esa manera puedan acceder a su uso, para aquellas que aún no la practican o consolidar su aplicación mediante la implementación de la propuesta RSC2 y otros factores que pueden contribuir con la mejora de la RSE.

Para el desarrollo del presente tema se abordaron cuatro capítulos, en donde el primero engloba al marco teórico y referencial, el segundo trata sobre la metodología a aplicar, el tercero hace referencia a resultados alcanzados y los análisis de los mismos, y el cuarto sobre el diseño e implementación de la propuesta a raíz de los resultados.

## **Antecedentes**

### **Sector manufacturero en el mundo**

Al hablar de la industria manufacturera o sector secundario de la economía de un país, se refiere a la transformación de diferentes materias primas destinadas para el consumo y comercialización. El vocablo *manufactura* nace de la unión de *manus* (manos) y *factus* (hecho, elaborado) (Ferrero). Pero, al aplicarlo al contexto industrial, se refiere al proceso que sufre la materia prima para bienes elaborados en masa, bajo el uso de maquinarias y energía en vez de labor manual. Este tipo de actividades en las que los obreros o artesanos cubrían las necesidades de los consumidores tanto en tiempo de entrega como en demanda funcionaron solamente hasta el siglo XVIII. En la actualidad, gracias a los avances de la tecnología la mayor parte de los procesos se llevan a cabo bajo maquinaria automatizada y monitorizada por una computadora que es vigilada de forma manual (Groover, 2007).

El desarrollo industrial inclusivo y sostenible (ISID) con el pasar del tiempo se ha dedicado a promover la inclusión social, administrar sus compensaciones, formar una estructura más verde alcanzando mayores niveles de ingresos monetarios y promover la inclusión social bajo el continuo esfuerzo por mantener dicha implementación. El ISID nos indica que a través de la industrialización en las economías los mercados de bienes y servicios industriales logran alcanzar un nivel más alto en todos los países gracias a esta; tanto hombres como mujeres logran beneficiarse del crecimiento industrial, económico y social dentro de un marco sostenible (ONUDI, 2016).

A pesar de que Ecuador es miembro de la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI) aun no todas las empresas aceptan implementar normativas que ayuden a desarrollar un sistema de la gestión de RSE. La mayoría de las compañías que manejan la RSE son las multinacionales y ciertas nacionales que promueven estas estrategias (EKOS, 2012). Es por esto que la industrialización seguirá siendo vital para el crecimiento de países en vías de desarrollo, dado que el cambio

estructural en el sector manufacturero será más intenso en capital y en tecnología a largo plazo.

La RSE se origina a fines del siglo XIX gracias a la introducción de la primera legislación laboral en Alemania. Luego en países desarrollados a partir de la década de los 90, como parte necesaria en las empresas para cubrir necesidades por las cuales se sentían comprometidas con los clientes, proveedores, empleados, pero sobre todo el medio ambiente debido a los diferentes factores que habían provocado los diversos cambios que ha sufrido el mismo. A pesar de que, en la década de los 50 y los 60 se vuelve un deber ético o moral, luego de haber sido vinculada en el siglo XX con convicciones de caridad (Pesántez, 2013).

En cuanto a la RSE, se ha estudiado la repercusión que tiene en el comportamiento del consumidor, mediante el desarrollo de la RSE como práctica ética, que genera una buena reputación de la empresa, lo cual a su vez, produce mayores expectativas o deseos por obtener los productos elaborados por empresas consideradas como Socialmente Responsables (Alvarado & Schlesinger, 2008). Sin embargo, no se desarrolla aun una descripción explícita que pueda identificar el interés de las instituciones en cuanto a la RSE y sus efectos en el desempeño laboral, tanto en el contexto mundial como en el ecuatoriano, pero si encontramos intereses comunes como la preocupación por ejemplo la ética empresarial, el ambiente laboral, el aporte a la comunidad y al medio ambiente (Correa, Flynn, & Amit). Dentro de este contexto, se destaca a la RSE, logra que los colaboradores en una organización se sientan honrados de desempeñarse en ellas, esto, a su vez, los hace más proactivos, permitiendo a las empresas mejorar su rentabilidad, al mismo tiempo que puedan contribuir con la sociedad (Kaufmann, 2007-2008).

## **Contextualización del problema**

En el Ecuador, así como en los países latinoamericanos su uso es un tanto escaso, a pesar de la existencia de normas y estándares internacionales como guía para su correcto uso y aplicación, y al no ser una obligación el aplicarla sino que, queda a aceptación del empresario y de los estándares éticos de la empresa. Pero debido a los cambios en las legislaciones y en las exigencias hechas a las empresas, la preocupación de los actos que repercuten en el medio ambiente han sido más considerados sobre todo por parte de las empresas privadas (Villacís, Suarez, & GÜillín, 2016).

Pese a que el tema de la RSE y sus efectos sigue en discusión de los académicos, para las empresas se vuelve un poco más frecuente el aplicar la alineación estratégica, encajando todas sus actividades, para mejorar su funcionamiento, orientar su utilidad, y el empeño del colaborador hacia el crecimiento institucional. De la misma forma, se califica a la RSE como una táctica elemental, debido al efecto de popularidad que produce al modificar la huella del producto o servicio creada en los consumidores; y a su vez, la reducción de los efectos nocivos que generan las actividades productivas en el ecosistema (Franco, Espinoza, & Pérez, 2017).

Si bien es cierto, no existe una teoría confirmada que pueda vincular a la RSE con el buen desempeño de los trabajadores de una empresa, existen estudios que indican que las organizaciones que aplican la RSE poseen personal que varía su comportamiento y/o desempeño al saber que la entidad en la que labora, hace uso de esta estrategia como demostración de su contribución a la sociedad y al medio ambiente. A pesar de que muchas instituciones la consideran un mero gasto u obligación social (Espinoza, Franco, & Pérez, 2017).

A la RSE se la conoce como el tributo voluntario encargado del mejoramiento ambiental, económico y social en las empresas. Sin embargo, con el paso del tiempo en América Latina se han experimentado grandes cambios como: el crecimiento económico y cambios sociopolíticos, gracias a esto la región se vio inmersa en el cambio. Provocando un desarrollo sostenible, justo e inclusivo en los ciudadanos, empresas y gobiernos;

pensando en el desarrollo sostenible, el cambio climático y otros grandes problemas como erradicar el trabajo infantil y la desigualdad (Ekos, 2016).

Por su parte, a Ecuador se lo conoce como un país solidario, dispuesto a ayudarse entre sí. En el país se aprecia como las personas con más poder adquisitivo donan recursos a personas necesitadas o entidades que promueven cambios y transformaciones en la sociedad. Sin embargo, lo que más sorprende en el ecuatoriano, es apreciar como las personas de bajos recursos ayudan a pesar de que ellos tienen poco o nada. Por otro lado, la preocupación sobre el ámbito ambiental no queda a un lado, y es considerado un factor muy importante para los ecuatorianos, debido a los fenómenos climáticos a los que nos enfrentamos a diario y ante la incertidumbre del bienestar para las futuras generaciones (Cámara de Comercio Ecuatoriano Americana, 2012).

En el ámbito empresarial se detectó que el 95% de las compañías donaban a ONGs y a la Iglesia Católica, las mismas que se enfocaban en hacer llegar dichas donaciones a niños o ancianos que se encuentran en la calle. A partir de estas donaciones las empresas ven la oportunidad de crear fundaciones empresariales, las mismas que permitían optimizar los recursos; en la ciudad de Guayaquil en el año 1997, se organizó una Conferencia Internacional la misma donde se tomó como percepción cómo funcionan las empresas en los países de la región, he ahí donde Ecuador adopta la RSE y logran comprender que está es una herramienta fundamental, la cual permite crear conciencia y respeto por el entorno social y ambiental donde se promueven los derechos a sus trabajadores, consumidores y proveedores (Cornejo, 2012).

Dada la importancia que se le debe prestar al estudio de la RSE, al conocimiento que se tiene sobre su desarrollo en otros países, y tomando en cuenta la escasa literatura en el estudio de sus efectos en el entorno laboral en el Ecuador, se busca demostrar mediante un análisis los efectos que la RSE tiene en el desempeño del empleado, acogiéndose como muestra a los colaboradores de las empresas manufactureras de la ciudad de Guayaquil.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Analizar la responsabilidad social empresarial y su impacto en la felicidad laboral de los empleados del sector manufacturero en la ciudad de Guayaquil.

### **Objetivos específicos**

- (a) Analizar las empresas del sector manufacturero de la ciudad de Guayaquil e identificar su nivel de participación en la aplicación de la RSE, (b) Evaluar la felicidad de los empleados en la empresa y su nivel de respuesta ante la RSE, (c) Elaborar una propuesta que promueva la RSE en las empresas y sus empleados, a partir de los resultados de esta investigación.

## **Justificación del problema**

Esta indagación nos ayudará a medir el interés y el compromiso de las empresas que ponen en práctica la RSE, para lograr obtener las ventajas que esta les ofrece no solo para el desempeño laboral, sino que también, para el medio ambiente y la sociedad.

En los últimos años la RSE pasó de ser una política secundaria, que solo pretendía cumplir con normas y estándares impuestos por los gobiernos, a ser una estrategia que pretende convertirse en parte esencial para el desarrollo de los diferentes negocios, para de esa manera potenciar su reconocimiento público entre sus clientes, proveedores y competidores (Revista Líderes).

Por su parte, la felicidad ya deja de ser considerada solo como un estado emocional, para transformarse en un aspecto que considera la realización, el bienestar y la motivación personal que se pone ante cualquier práctica diaria, y dentro de las cuales sobresalen las profesionales como parte fundamental del funcionamiento correcto de la institución y la generación de mejoras en la calidad y producción del producto y/o servicio ofrecido (Cruz, Sánchez, & Ramírez, 2015).

De la misma manera, se debe tener en cuenta que siempre que exista compromiso por parte de la empresa y esta pueda ofrecer un ambiente laboral que promueva a la colaboración de los empleados los resultados a obtener serán positivos, provocando un aumento en el compromiso, productividad y disminuyendo las rotaciones del personal evaluando la felicidad de los mismos en cuanto a su realización laboral (Yara, Buchelli, & Africano, 2016).

## **Preguntas de investigación**

### **Pregunta principal**

¿Cuál es el impacto de la responsabilidad social empresarial sobre la felicidad laboral de los empleados del sector manufacturero?

### **Preguntas secundarias**

- a) ¿En qué medida las empresas manufactureras están aplicando la RSE en la ciudad de Guayaquil?
- b) ¿Cuán felices se sienten los empleados del sector manufacturero ante las estrategias de la RSE aplicadas por su empresa?
- c) ¿Qué estrategias pueden aplicar las empresas para mejorar la felicidad del empleado como respuesta a la RSE?

## **Hipótesis**

### **Hipótesis principal**

**H1:** La responsabilidad social empresarial tiene relación directa con la felicidad laboral de los empleados del sector manufacturero de Guayaquil.

### **Hipótesis secundaria**

**H1A:** La responsabilidad social empresarial no tiene relación directa con la felicidad laboral de los empleados del sector manufacturero de Guayaquil.

## **Limitaciones y Delimitaciones**

El siguiente estudio se realizará a las empresas del sector manufacturero de la ciudad de Guayaquil, por lo cual dentro de las limitaciones se encuentran el acceso a las diferentes entidades debido a su ubicación y a la disponibilidad de las mismas, lo cual puede generar la falta de cooperación por parte de las instituciones en cuanto a la colaboración con la información requerida para lograr los resultados de este proyecto; así mismo, los recursos económicos que pueda exigir esta investigación, y finalmente el tiempo que pudiera demandar la misma.

Este proyecto se delimita al estudio del impacto de la RSE en el desempeño de los empleados del sector manufacturero en la ciudad de Guayaquil, para demostrar si la RSE influye o no en la felicidad laboral de los colaboradores.

# CAPÍTULO I

## MARCO TEÓRICO - CONCEPTUAL

### 1.1 Responsabilidad social empresarial

A la RSE se la relaciona con los términos comercio justo y ética en los negocios, puesto que estas son asociadas a fines comerciales estratégicos. A su vez, la RSE no es algo nuevo en el mundo empresarial, esta surge a inicios de los sesenta a raíz de la Guerra en Vietnam, donde los ciudadanos creían que adquiriendo ciertos productos aportaban al desarrollo económico y político. Y a principios de los años ochenta, la sociedad empieza a pensar más como defender la idea del bienestar y calidad de vida (García R. , 2017).

En el último periodo del siglo XXI, se ha considerado como una clase de boom en cualquier tipo de organización, ya sea esta pública o privada, pasando de ser una especie de moda a una obligación para encarecer el estilo de vida y el cuidado con el planeta. Es gracias a esto que, las empresas se permiten desarrollar estrategias que inciten al buen uso y desempeño de la RSE, y que a su vez ayuden a mejorar el rendimiento y el potencial de las empresas con su grupo de interés (Rincón Quintero, Montoya Álvarez, & Vélez Patiño, 2018).

De acuerdo con Rojas y Olaya (2010) el ser humano busca continuamente mejorar sus conexiones con las organizaciones rentables y la comunidad, como una manera de demostrar equilibrio, compañerismo y compromiso con su entorno. Así mismo, la incorporación de normativas forma parte de los programas operacionales de los países como parte de su progreso y expansión económica, todo esto en miras de tener entidades sustentables y competitivas, pero sobre todo guardianas del ecosistema (Rojas & Olaya, 2010).

Concordando con Garriga y Melé (2004) la RSE ha mostrado un crecimiento considerable hasta la actualidad. Esta a su vez comprende diversas hipótesis y áreas de orientación, dentro de las cuales destacan principalmente la colectividad, la institución y la ética; así como, la administración política, los stakeholders, el compromiso organizacional, que debate entre una ideología moralista-filosófica (Garriga & Melé, 2004).

Por su parte, García (2017) considera a la RSE como una filosofía que brinda apertura a las empresas para contribuir a lograr voluntariamente un ambiente limpio, en medio de una mejor sociedad. Y por medio de la cual se pretende una mejor atención a las personas, mejorando condiciones laborales, calidad productiva sostenible en aspectos económicos, sociales y medio ambiental (García R. , 2017).

La organización CODESPA (2018) como organismo fomentador de la RSE, propone estrategias de participación, que buscan incluir a los equipos de interés y que a su vez, ocasionan beneficios de reposición para la empresa (CODESPA, 2018). En el año 2005 nace el Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social (CERES), como ente regulador de esta práctica que desde el 2010 ha mostrado un incremento notable y que actualmente tiene 36 asociados que se dividen en entidades públicas y privadas, organizaciones sin fines de lucro y entidades de formación superior, la cual continua trabajando en que su número de suscriptores aumente (CERES & CODESPA, 2012).

### **1.1.1 Definición de la RSE**

La responsabilidad social empresarial (RSE) es una técnica aplicada por las empresas para conocer la huella que generan sus acciones en sus consumidores, stakeholders, la sociedad y el medio ambiente, basados en actividades claras y morales. Su principal búsqueda es proporcionar escenarios estables que creen solidez y equilibrio, pero que también resulten en un aporte positivo tanto social como ambiental (Nowajewski, Pérez, & Schlesinger, 2015).

La RSE es entendida como una práctica social que opera bajo cuatro escenarios: recursos o economía, aspectos políticos, aspectos culturales y valores. En el aspecto económico, se toma a la empresa como un agente que tiene como único deber generar riquezas y donde las actividades sociales se ven permitidas, solo si aportan algún tipo de beneficio económico. El apartado político, no es otra cosa que las regulaciones impuestas para la práctica de la RSE con la esperanza de mejorar las relaciones empresa-sociedad, y con el objetivo de una mayor inclusión en los programas sociales. Por su parte, los aspectos culturales buscan integrar la demanda que genera la sociedad hacia las empresas como parte de su desarrollo y prolongación, sin dejar a un lado el cuidado de los valores, que es lo que permite que las relaciones de negocios entre las empresas y la sociedad sean llevadas de una manera correcta (Garriga & Melé, 2004).

Desde otro punto de vista, la RSE es algo que se puede adjuntar a la empresa como una forma de administración para crear compromisos, siempre y cuando esta no afecte de manera directa a la economía empresarial y tengan un aporte para la sociedad y el medio ambiente. También se la expresa como una nueva forma de incorporar respeto, valores éticos y morales, la colectividad y el ecosistema dentro de las direcciones de la institución, sin importar el tamaño de esta o los productos o servicios que ofrezca (Cajiga, 2008).



Figura 1. Responsabilidad Social Corporativa (RSC). Elaborado por la autora.

Sin embargo, es muy relevante el comprender que no por realizar este tipo de práctica es indispensable el percibir ingresos económicos, y que en ocasiones esto puede generar que la rentabilidad se vea afectada en un corto plazo. No obstante, el proporcionar instrucción al personal de una institución puede asegurar su total compromiso y optimismo laboral, generando un fuerte sentido de pertenencia, reducción de alternancia entre el personal, aumentando la producción, nuevos modelos de negocios, y el fortalecimiento de la lealtad por parte de los consumidores y proveedores como marca o institución al ser reconocida como transparente y ética (CERES & CODESPA, 2012).

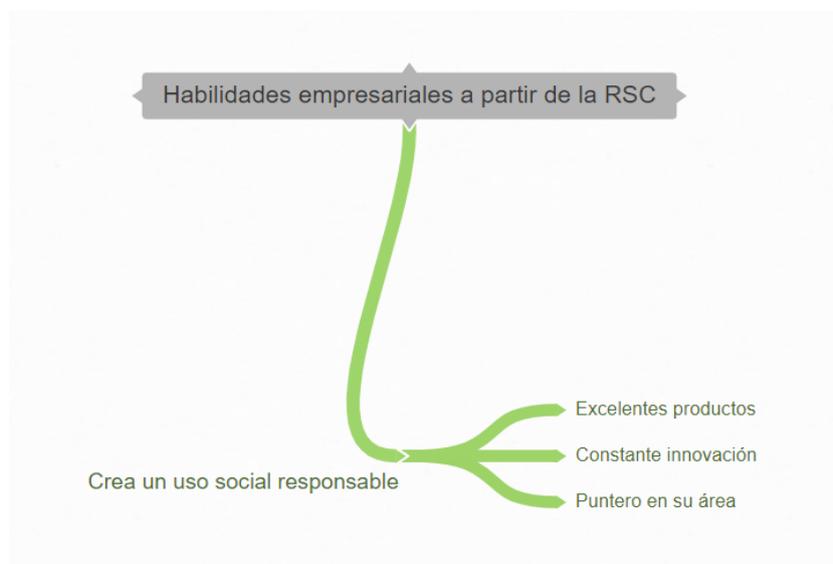


Figura 2. Habilidades empresariales a partir de la RSC. Elaborado por la autora.

### 1.1.2 Perspectiva y magnitud de la Responsabilidad Social

De acuerdo con CERES y CODESPA (2012) a la RSE se la puede analizar desde diferentes varios puntos de vista, como lo son:

- Ejecutantes
- Periodo (constancia)
- Nivel de valor en la institución (intrínseco o extrínseco)
- Rendimiento (financiero, comunitario, ecológico)

### **Aspecto ejecutante**

No es otra cosa que el grupo de interés o stakeholders que puede impactar o ser impactado por la obtención de logros de la empresa. A su vez, este grupo se lo puede dividir en premeditados y automáticos. Los premeditados involucran a los asociados, financista, empleados, directores, compradores, abastecedores que requieren beneficio adjunto en sus gastos. Por otra parte, los automáticos, se refiere a la colectividad, entorno natural y la descendencia de la colectividad, quienes no osan disponer un nexo claro con las instituciones (CERES & CODESPA, 2012).

### **Periodo (constancia)**

La RSE como práctica empresarial es un fenómeno que no posee una perspectiva de largo periodo, y más aún si las exigencias por parte de las normativas que la regulan disminuyen, ya que es aquí, cuando las instituciones se sienten no obligadas a continuar con su buen desempeño. Ante este fenómeno, lo que se busca es generar una conciencia de sostenibilidad y de valor compartido, guiada por ideales solidos que permitan la obtención de beneficios empresariales y formen parte de la cultura empresarial (CERES & CODESPA, 2012).

### **Nivel del valor en la institución (intrínseco o extrínseco)**

En esta etapa lo que se persigue principalmente es la generación de valor agregado, en base a los principios de cada institución, y que a su vez estas virtudes permitan crear un reconocimiento institucional por parte de la colectividad, pero siempre de la mano de normativas como la integridad, protección ecológica y la sustentabilidad. Esto a su vez, se liga con las dimensiones intrínseco y extrínseco, las cuales contemplan que el hecho de aportar socialmente al medio ambiente no es suficiente para considerar a una empresa como socialmente responsable, ya que estas abordan la

generación de buenos ambientes laborales, la destinación de recursos para la formación y la satisfacción de los empleados y obreros, el adecuado reembolso a los asociados, pero sobre todo garantizar la complacencia del consumidor (CERES & CODESPA, 2012).

### **Rendimiento (financiero, comunitario, ecológico)**

Desde los años noventa, se vuelve mayor el interés por esta práctica, así como la curiosidad de conocer el alcance que tiene la RSE sobre los tres ejes: institucional, colectivo y ecológico. Todo esto como parte de una preocupación latente por parte del Estado, al no considerarse ente regulador principal de esta práctica. Ya que para que esto sea tarea del Estado, se debería implementar un departamento al que se le podría denominar gobernanza organizacional, el cual se encargaría de gestionar a la RSE en entidades tanto públicas como privadas (CERES & CODESPA, 2012).

### **1.1.3 Clases de Responsabilidad Social**

La RSE se puede clasificar en tres dimensiones, tomando como consideración únicamente a los empleados y a la sociedad:

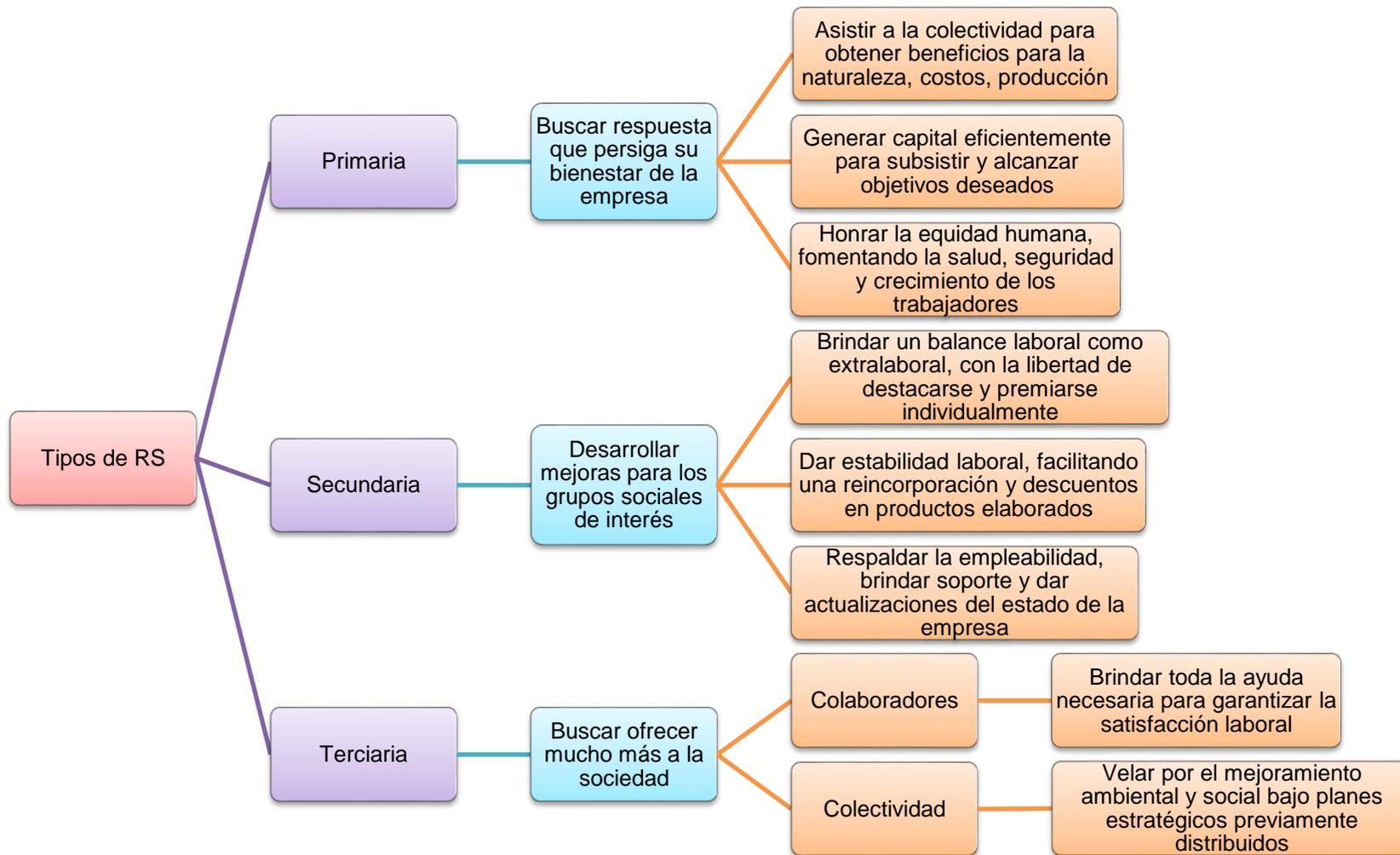


Figura 3. Tipos de RSE. Elaborado por la autora.

#### **1.1.4 Ventajas y desventajas de la RSE**

Para poder aclarar las ventajas y desventajas de la RSE se lo debe hacer bajo diferentes parámetros, como lo son: financieros, coordinación, legales, colectivos, morales. Dentro del financiero se destacan la corrección de problemas en la sociedad, la creación de estabilidad en la adquisición del producto o servicio por parte del consumidor y la demostración de la mala distribución de los medios sociales por parte del Estado; pero de la misma manera se puede apreciar una reducción de eficiencia, la creación de tasas indirectas hacia el consumidor y la disminución de ganancia para los propietarios. En la coordinación institucional se destaca la elevación de pro actividad y la reducción de gastos, la aceptabilidad que genera la autorregulación y la preparación que esta causa a los directivos ante las actuales exigencias; mientras que no destaca la confusión que su aplicación puede generar en los empleados, a causa de la poca instrucción sobre RSE en los trabajadores. En el ámbito legal se rescata la ayuda que da a la gestión del Gobierno al reducir posibles problemas y el no dejar desarrollar al socialismo; pero, de la misma manera se impone el miedo a perder la potestad del Estado sobre las empresas. Para la colectividad se resalta la creación de mayor y de mejor aceptación de los cambios de exigencia actual y se dificulta al crear altas expectativas en la sociedad, ya que esta no llega a diferenciar a una empresa que aplique RSE de otra que no. Desde la moral y la ética, se piensa más en las repercusiones hacia el empleado y se deja a un lado el mero interés financiero; aunque, se puede llegar a infringir en la equidad de propiedad y de la sociedad (SENDOTU, 2011).

#### **1.1.5 Autoevaluación de la RSE**

Para fines de este estudio se utilizará el cuestionario desarrollado por la FECHAC, el mismo que evalúa la conformidad e inconformidad de los aspectos como la condición de vida empresarial bajo la medición de las normas éticas y códigos que aplica la empresa. Así mismo, la óptica del deber con la sociedad que analiza la participación que mantiene la empresa con la colectividad y los medios que utiliza para estrechar los lazos de

relación. De la misma manera, se observa la preocupación y conservación del ecosistema, mediante la medición de las actividades realizadas por la institución que ayudan al cuidado y preservación del entorno natural. Y por último, estudia el potencial y la conexión con su grupo de interés, calificando la importancia que se le da al nexo que se mantiene con los grupos de interés y el incentivo que se da para la conservación de dicha relación (FECHAC, 2018).

## **1.2 Definición de felicidad**

Cuando se habla del tema felicidad no solamente se trata de la satisfacción que tiene un ser humano en relación al entorno en el que se desenvuelve, si no en la construcción que cada persona le brinda a esa parte de su vida de acuerdo a su crianza y a los valores que pudieron ser inculcados en ese proceso. El ser feliz se trata de la capacidad que tiene una persona de poder sobrepasar cualquier adversidad y el saber que para lograr esto debe lidiar con conflictos no solo naturales, sino que también con los obstáculos que otras personas puedan crear para impedirle lograr sus objetivos (Margot, 2007).

En la actualidad, podemos relacionar a la felicidad con diferentes aspectos de la vida cotidiana debido al sobre valor que se le ha otorgado no solo para la vida propia, sino que también para la vida de los demás al generar preocupación por ayudar a que esta sea lograda, por lo cual existe una reciente relación que involucra a los gobiernos como entes capaces a ayudar a que esta se desarrolle de una mejor manera (Veenhoven, Ruut, 2006).

De la misma manera se debe aclarar que cuando se dice que una persona es feliz se está analizando los diferentes puntos de vista en donde opera este factor, como lo son: el aspecto personal en el cual una persona se autodefine como feliz o no; el aspecto de la razón que involucra una calificación a la vida misma desde el ámbito intelectual basado en el pasado y futuro de una persona; y el aspecto de la imposición que envuelve a los

gustos y entendimientos como parte de las imposiciones que cada persona se realiza y que no necesariamente deben tener la misma valoración que en los diferentes aspectos que se deseen valorar (Veenhoven, Ruut, 2015).

### **1.2.1 Felicidad laboral**

Se conoce como felicidad a estado de grato de satisfacción tanto física como espiritual según la RAE (RAE, 2018). La misma que es fundamental en todos los niveles de la vida, para ello en el trabajo también lo debe ser; consiguiendo objetivos planteados dentro de una organización hasta evolucionar en el ámbito personal.

De acuerdo con Fernández (2015), el estudio de la felicidad ha tomado fuerza con el pasar de los años, para llegar a ser un tema reflexivo que permita explorar sus diversos parámetros y de esta manera poder llegar a comprender su uso en las labores. De la misma manera nos relata que, al ser las emociones un fenómeno biológico orientado por nuestras hormonas es muy normal que cada ser humano las viva y las exprese de manera diferente, y que día a día somos nosotros mismos quienes construimos nuestra propia felicidad (Fernández, 2015).

Al hablar de felicidad en el trabajo, se trata de englobar a un reto en común. Pero el ser humano siempre se propone desafíos por ende en la actualidad, el bienestar laboral ha pasado del plano fisiológico al empresarial, en el nuevo milenio las empresas ven como objetivo ser feliz, mientras trabajas pero para esto es necesario ejecutar esta labor en grupo, siendo esta una responsabilidad de toda la organización; el esfuerzo de todas las partes multiplican el éxito del agrupado (Moccia, 2016).

Con el pasar de los años se ha recomendado que tener una actitud positiva y optimista es la vía para alcanzar la felicidad laboral. Ayuso (2010) recomienda ejecutar factores claves como autoevaluación y autonomía profesional, ya que es una manera de fomentar la felicidad, los trabajadores al sentirse influenciados por su trabajo encuentran motivación, llegando a

que cada minuto de su tiempo genere beneficios dentro la compañía (Ayuso, 2010).

En esta investigación específicamente, se explorará la manera en cómo actúa la felicidad en el interior del ambiente laboral y profesional, ya que se pueden identificar diversos ámbitos de la felicidad que pueden modificar este parámetro. Si bien es cierto, cada ser humano busca su felicidad de acuerdo a la situación que afronte, pero siempre tomando en cuenta sus inclinaciones. Es por ello, que este se considera un análisis netamente circunstancial más que íntegro, como bien nos ha podido demostrar la Teoría del Consumidor microeconómica. Es por ello que hoy en día, a raíz del malestar económico en el que nos desarrollamos, al cuestionarle a cualquier individuo: “¿Es usted feliz con su cargo laboral?”, éste podría responder de una manera indeterminada o indicar que actualmente no lo posee. Es aquí, cuando podemos relacionar a la felicidad con el conseguir o no un puesto de trabajo. Pero por otra parte, aquella persona que posea un puesto considerable de trabajo también puede el indicar el ser feliz con este o no. Esto se lo podrá relacionar con diferentes situaciones y aspectos analizados en diversos estudios como: la protección laboral, el rendimiento y las recompensas que cada uno reciba, las oportunidades de desarrollo profesional, la desaparición laboral, etc. (Ruíz, Vargas, & Vargas, 2018).

### **1.2.2 Felicidad laboral y la RSE**

Actualmente una buena práctica de la RSE en las empresas se considera vital, ya que se aprecia como un aspecto garantizador del buen desempeño de los empleados, y que de la misma manera genera confort y placer laboral. Esta a su vez, se basa en parámetros éticos, la guía y formación de buenos líderes, la ampliación de las aptitudes personales, reconocimientos personales, buenas remuneraciones, y el respeto por los derechos de los colaboradores como influenciador positivo (Sánchez, 2017).

Para Torres (2017) otra forma de analizar la relación de la felicidad laboral con la RSE, es el comprender que esta no solo se trata de proporcionar salarios significativos para el personal según sus funciones, sino que, se la debe tomar como algo que va mucho más allá del cumplimiento de normas y el brindar un ambiente laboral acogedor, como un parámetro que cree una conciencia de motivación personal, de unión entre compañeros y que eleve la satisfacción de los colaboradores al momento de realizar sus actividades (Torres, 2017).

### 1.2.3 Elementos que generan felicidad laboral

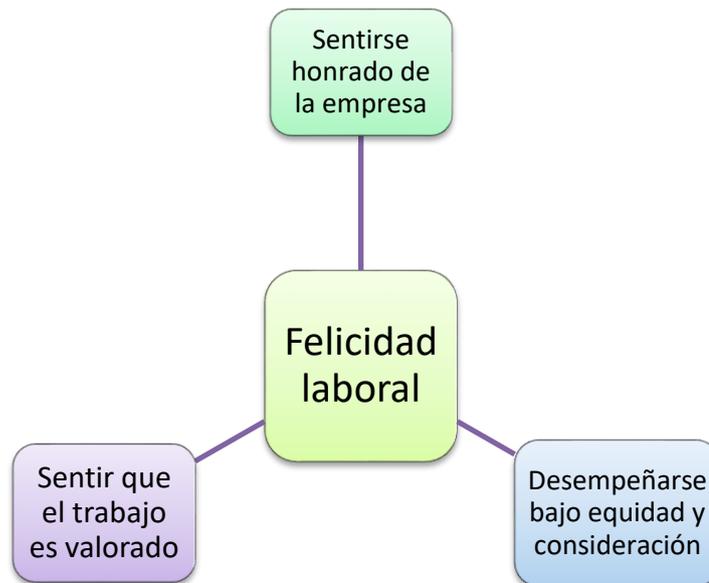


Figura 4. Felicidad laboral. Elaborado por la autora.

### 1.2.4 Medición de la felicidad laboral

Para la medición de la felicidad en el trabajo, se empleará el cuestionario desarrollado por García, Nieto y Carrera, el cual tiene como objetivo principal encontrar la satisfacción de los escrutinios en los ámbitos

personales y laborales; por medio de la encuesta Likert, que evaluará los grados de conformidad o inconformidad que presentan los trabajadores en los diferentes aspectos que modifican su desempeño en sus labores, dado a que gracias a este medio se puede conocer el grado de conformidad de un encuestado (García, Nieto, & Carrera, 2014).

### 1.3 Marco teórico

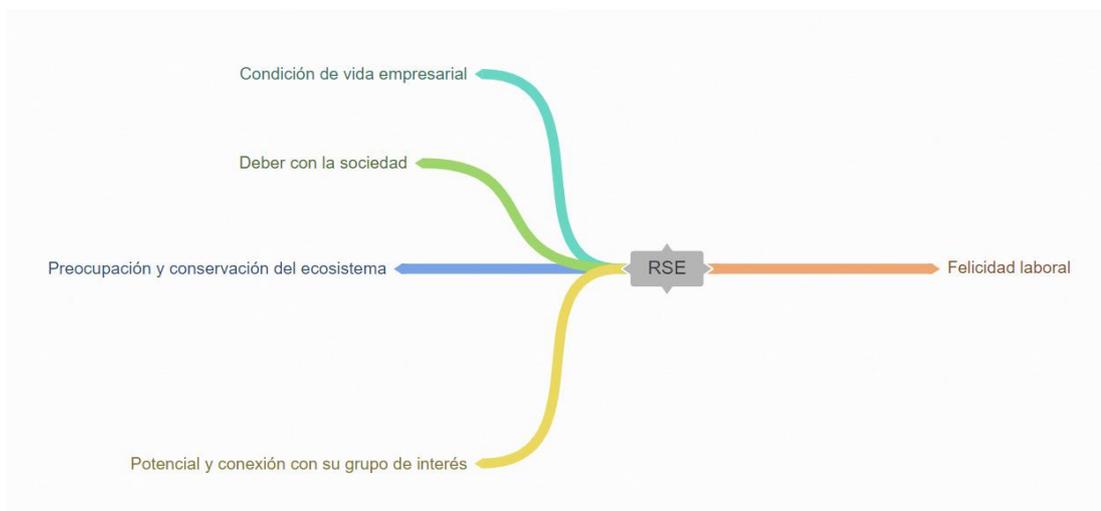


Figura 5. RSE. Elaborado por la autora.

### 1.4 Operacionalización de las variables

Luego de revisar la literatura a utilizar para el desarrollo de este estudio se utiliza el cuadro de variables, dentro del cual se clasifican las variables dependientes e independientes del estudio; tomando como variable dependiente a la evaluación de la RSE y como variable independiente a la felicidad laboral. Dentro del mismo, se describen las definiciones de cada variable, las dimensiones e instrumentos a usar para medir las mismas y los instrumentos aplicados para su análisis, que en este caso serán bajo la adaptación del cuestionario de autoevaluación de la RSE y de la encuesta sobre la felicidad laboral, el cual se presenta a continuación:

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Independiente(s)				
RSE	La RSE es una método aplicado por las empresas para conocer la huella que generan sus acciones basados en actividades claras y morales (Nowajewski, Pérez, & Schlesinger, 2015).	Condición de vida empresarial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dispone de un código de ética público difundido para resolver problemas internos y externos.</li> <li>• Establece actividades para que dicho código se realice en sus prácticas diarias.</li> <li>• Incentiva al trabajo grupal y a la colaboración en toma de decisiones entre su personal.</li> <li>• Dispone de herramientas que le permitan atender y gestionar las diferentes necesidades de los empleados.</li> <li>• Usa una estrategia que le permita desarrollar la calidad de vida de la familia de sus colaboradores.</li> <li>• Ejecuta proyectos que fortalezcan la protección y la vitalidad de los trabajadores en su área de desempeño.</li> <li>• Practica actividades que generen un balance entre el trabajo y la familia de los empleados.</li> <li>• Respeta los derechos del personal en cuanto a liquidaciones y despidos.</li> <li>• Respalda con sus prácticas a la no discriminación entre sus colaboradores.</li> <li>• Dispone de un programa de inclusión de grupos específicos.</li> <li>• Elabora un análisis que proyecte el ambiente laboral, sus aspectos relevantes y sus aspectos por mejorar.</li> <li>• Emplea horarios flexibles (jornada parcial, teletrabajo, etc.) para brindar facilidad a sus trabajadores.</li> <li>• Desarrolla actividades en las que reconoce los logros y aportes de sus</li> </ul>	Cuestionario de autoevaluación de la RSE

			colaboradores.
		Deber con la sociedad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Destina recursos que le permitan conocer necesidades y aspiraciones que posee la comunidad a su alrededor para eludir posibles disputas por hábitos e ideologías.</li> <li>• Llena aspiraciones de la comunidad y ayuda a fomentar su desarrollo.</li> <li>• Mantiene contacto directo con los diferentes representantes de la colectividad.</li> <li>• Dispone de un departamento encargado de planificar y distribuir todas las actividades destinadas al beneficio social.</li> <li>• Cuenta dentro de su reglamento institucional recursos no financieros que beneficien a la sociedad.</li> <li>• Realiza donaciones en efectivo de al menos 1% de sus utilidades previo impuesto para beneficio social.</li> <li>• Involucra a su personal y familiares dentro de las actividades sociales.</li> <li>• Incentiva a sus trabajadores a participar de actividades que apoyen a la sociedad.</li> <li>• Tiene vínculo con alguna organización social que le permita desarrollar mejor sus programas colectivos.</li> <li>• Dedicar al menos 2% su presupuesto a publicidad con mensajes sociales.</li> <li>• Adquiere las medidas necesarias para no generar impacto negativo en la comunidad.</li> </ul>
		Preocupación y conservación del ecosistema	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecuta un inventario de recursos utilizados y los desechos producidos para tener un mejor rendimiento y disminuir desperdicios.</li> <li>• Dispone de reglamentos de reducción de energía, agua y residuos perjudiciales para la salud.</li> <li>• Dispone de equipos que ayuden a disminuir la contaminación.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utiliza alguna norma como ISO 9000, ISO 14000, industria limpia, etc.</li> <li>• Genera conciencia del cuidado del ambiente entre su personal y sus familias.</li> <li>• Emplea materia prima reciclable para sus procesos de producción.</li> <li>• Desea que se convierta en una empresa sin papel.</li> <li>• Realiza mantenimientos constantes a su maquinaria para disminuir la contaminación.</li> <li>• Recicla sus equipos al terminar su vida útil.</li> <li>• Al momento de elegir a sus proveedores prefiere a los que cuidan el medio ambiente.</li> <li>• Realiza recolección de sobrantes y reciclaje luego del consumo.</li> <li>• Informa a sus clientes sobre el nivel de daño que pueden causar al ambiente el uso de sus productos.</li> </ul>
<p>Potencial y conexión con su grupo de interés</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dispone de la responsabilidad de promover su actuar ético.</li> <li>• Ejecuta a tiempo sus labores y considera las solicitudes por parte del gobierno.</li> <li>• Dispone de un indicador que le permita conocer la opinión de su grupo de interés.</li> <li>• Dispone de reglamentos que no fomenten a la corrupción.</li> <li>• Maneja políticas de igualdad en cuanto a la selección y la liquidación a proveedores.</li> <li>• Fomenta el desarrollo de los proveedores locales.</li> <li>• Dispone de medios que le permitan entender y considerar las necesidades de sus clientes.</li> <li>• Realiza publicidad que promueva las bondades de su producto o servicio.</li> <li>• Dispone de un sistema de mejora continua en cuanto a calidad y producción.</li> <li>• Permite que los colaboradores con mayor experiencia puedan ayudar a los de</li> </ul>

			<p>mejor experiencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomenta el respeto entre competidores.</li> <li>• Notifica los logros obtenidos por la empresa dentro de su informe anual.</li> </ul>	
Dependiente(s)				Questionario de felicidad laboral
Felicidad laboral	Parte del plano fisiológico con la finalidad de alcanzar el bienestar laboral y por ende la felicidad de los trabajadores mientras se desempeñan (Moccia, 2016).	Ámbito profesional	Mi trabajo me hace feliz	
		Ámbito personal	Mi felicidad está en mi familia	
		Ámbito personal	El amor es fundamental en mi vida	
		Ámbito personal	Tengo estabilidad emocional	
		Ámbito profesional	Carezco de recompensas en mi trabajo	
		Ámbito profesional	Para mi es ideal el ambiente laboral	
		Ámbito profesional	Excelente liderazgo por parte de mis jefes	
		Ámbito profesional	Me encuentro motivado	
		Ámbito profesional	Estoy enfocado/a en lo laboral	
		Ámbito personal	Soy extrovertido/a	
		Ámbito personal	Disfruto de mi trabajo porque me permite disfrutar de mi familia	

Ámbito profesional	Gozo de mi trabajo porque me ofrece estabilidad laboral
Ámbito profesional	Me siento orgulloso de mi empresa porque es socialmente responsable
Ámbito profesional	Mi empresa me ofrece una condición de vida empresarial basada en códigos éticos y prácticas para mi desarrollo profesional
Ámbito profesional	Mi empresa realiza actividades que beneficien a la sociedad
Ámbito profesional	Mi empresa realiza actividades que cuidan el medio ambiente
Ámbito profesional	Me hace feliz que mi empresa tenga mecanismos que le permitan relacionarse mejor con sus distribuidores y competidores

Figura 6. Operacionalización de las variables. Elaborado por la autora.

## MARCO REFERENCIAL

La RSE nace en Estados Unidos desde el siglo 50, a partir de la guerra de Vietnam y el apartheid, “*migración étnica, principalmente ubicada en Sudáfrica por la oligarquía blanca*” (Real Academia Española, 2017). Desde entonces, su atractivo inicia por la expectativa creada en el consumidor al tomar conciencia de la importancia que tienen las empresas en el entorno colectivo, ayudando a la estimulación de buenas prácticas políticas y económicas de manera sustentable, que a su vez generan beneficios sociales, económicos, organizacionales para ella misma (Nieto, 2009).

En la actualidad, existen varios estudios dedicados a la RSE, tomados como guía para la elaboración de este proyecto, dentro de los cuales se toma como referencia a “*Responsabilidad social, calidad de vida y trabajo social*” elaborado por Andrea del Pilar Rodríguez, cuyo documento parte por una investigación que permite tomar elementos para analizar su iniciativa, tanto desde la creación de valor agregado por el ámbito social, como del ámbito profesional y con la finalidad de poder medir el impacto de la RSE en los diferentes programas aplicados por niveles de clase social por las empresas, resaltando la huella creada en la clase baja de la sociedad (Rodríguez, 2008).

La siguiente indagación es: “*Crecimiento empresarial basado en la responsabilidad social*” depurado por Adriana Aguilera Castro y Doria Patricia Puerto Becerra, en el cual se desarrolla el concepto de la RSE como actor principal en el crecimiento de la empresa, el beneficio de su aplicación tanto en colocación institucional, innovación; favoritismo y fidelidad del usuario, que a su vez impulsa el ambiente profesional y la identificación sobre otras marcas por parte de su equipo de interés bajo la creación de estrategias de desarrollo institucional, generando así, un sentido de dominio en las empresas como parte de la dirección organizacional para su propio provecho y el de su equipo de importancia (Aguilera & Puerto, 2012).

Por otra parte, se toma como referencia el estudio titulado: *“La RSC bien entendida comienza por los empleados”* desarrollado por Sergio L. García, en donde se ve a la RSE como una estrategia perseguida por el marketing, que inicia por la elaboración de medidas de desarrollo de la RSE por parte del departamento de Recursos Humanos hacia las otras áreas bajo constante y buena interacción mejorando la gestión interna, obteniendo colaboradores apasionados por su labor, su familia, sus actividades extra laborales y sin miras a migrar a la competencia, dejando plantado en ellos una conciencia saludable dentro y fuera de la empresa (García S. , 2016).

De igual manera, se hace referencia a la investigación: *“Responsabilidad Social en el ámbito laboral”* explicado por Nora María Martínez Yáñez, exponiendo su ideología sobre las normas referenciales de la RSE y la importancia de la misma sobre el desempeño laboral; describiendo a la RSE en dos segmentos, la parte interna dentro de la cual se destacan los derechos del empleado y sus códigos de conducta y la parte externa referida al entorno social y familiar del trabajador, dejando así, a los colaboradores como parte fundamental de la empresa al establecer las diferencias y relaciones que existen entre el derecho laboral y la RSE (Martínez, 2014).

El análisis titulado *“Responsabilidad social empresarial hacia los empleados: el caso de una PYME colombiana”* realizado por Mónica García Solarte, Andrés R. Azuero Rodríguez y Laura Salas Arbélaez, el cual pretende resaltar la importancia de la RSE en las empresas bajo un estudio de caso dirigido a PYMES colombianas, obteniendo como resultado que el uso de la RSE por parte de estas es limitada, de la misma manera que la percepción que tienen los empleados de la misma (García, Azuero, & Salas, 2013).

Desde el punto de vista del empleado, tomo como referencia: *“Felicidad y optimismo en el trabajo. Hallazgos de investigaciones científicas”* escrito por Alejandro Sanín Posada, en el que se realiza una investigación que estudia las variables de diferenciación entre felicidad y satisfacción laboral, bajo el uso de destrezas psicométricas, modelos de mediación entre satisfacción y felicidad laboral, dejando como enseñanza la corroboración de

la felicidad en el entorno laboral como alternativa aclarante entre el vínculo de la ilusión laboral y la complacencia con la vida (Sanín, 2017).

Otro estudio sobre la felicidad laboral es: *“Felicidad en el trabajo”* por parte de Salvatore Moccia, quien intenta contribuir de manera positiva al bienestar organizacional relacionado con la producción mediante la ayuda de distintas literaturas, y con ello esclarecer un poco más el concepto de felicidad laboral más apropiado al agrado y el deber de los trabajadores (Moccia, 2016).

Con igual interés se toma el trabajo: *“Felicidad en el trabajo: acercamiento a través de una propuesta de entrevista estructurada”* diseñado por José Julián Gómez Galeano y María Clara Muñoz Valencia, dentro del que exploran la felicidad en la vida de las personas desde el ámbito laboral debido a su nexos con el ejercicio profesional, mediante una exploración profunda de distintas literaturas, con la finalidad de elaborar una audiencia organizada para la evaluación del bienestar profesional en las empresas y la creación de una técnica cualitativa que permitirá reconocer los alcances de la satisfacción laboral por medio del departamento de recursos humanos (Gómez & Muñoz, 2016).

Así también, está el escrito: *“Responsabilidad social corporativa. Teorías: Mapeo del territorio”* obra de Elisabet Garriga y Domènec Melé, quienes nos aclaran y a su vez clasifican las teorías relacionadas con la RSE mediante un análisis literario los diferentes campos de acción y el rendimiento del desempeño institucional, político, gestión social y ética, con la finalidad de elaborar un concepto más adaptable al beneficio que obtiene el comercio y la colectividad (Garriga & Melé, 2004).

Otro punto de vista, es: *“Relación entre la RSC y la felicidad de los empleados: aplicación al caso de empresas pertenecientes a las provincias de Sevilla y Cádiz”* pulido por Julio García, Enrique Nieto y Diego Carrera, los cuales mediante un levantamiento de estudio a treinta y un empresas españolas intentan demostrar la relación entre la RSE y la felicidad laboral, aplicando un cuestionario para conocer el autodiagnóstico de la RSE y otro para medir la felicidad laboral, obteniendo resultados positivos acerca el desempeño de los empleados que laboran en empresas que aplican la RSE (García, Nieto, & Carrera, 2014).

El *“Instrumento de autodiagnóstico para las empresas”* propuesto por la Fundación del empresario Chihuahuense (FECHAC), nos proporciona una herramienta que bajo el uso de un cuestionario que permite estudiar la fuerza y la falta de aplicación de RSE en las áreas de estilo de vida empresarial, deber con la sociedad, ayuda y conservación del ecosistema, potencial de la empresa y su conexión con su grupo de interés, permitirá la evaluación de la RSE en las empresas para identificar las fortalezas y debilidades con miras de un mejor desarrollo de las actividades de la institución (FECHAC, 2018).

Después de revisar a los diferentes autores, se ha decidido adaptar el resto del proyecto en los temas: *“Relación entre la RSC y la felicidad de los empleados: aplicación al caso de empresas pertenecientes a las provincias de Sevilla y Cádiz”* de Julio García, Enrique Nieto y Diego Carrera; y en *“Instrumento de autodiagnóstico para las empresas”* de Fundación del empresario Chihuahuense (FECHAC), debido a que el primero nos brinda información detallada sobre la RSE, su relación con el desempeño laboral y la forma de medir la felicidad de los colaboradores; y el segundo, contribuye a diferenciar el conocimiento que manejan los líderes de cada área de la empresa sobre el desempeño de la RSE como parte del objeto principal de estudio de este trabajo.

## CAPÍTULO II

### METODOLOGÍA

#### 3.1 Diseño de investigación

Gracias al diseño de la investigación, le facilita al investigador alcanzar objetivos, también permite contestar preguntas donde analizan la certeza de la hipótesis formulada (Sampieri, 2010).

Existen los siguientes tipos de investigación:

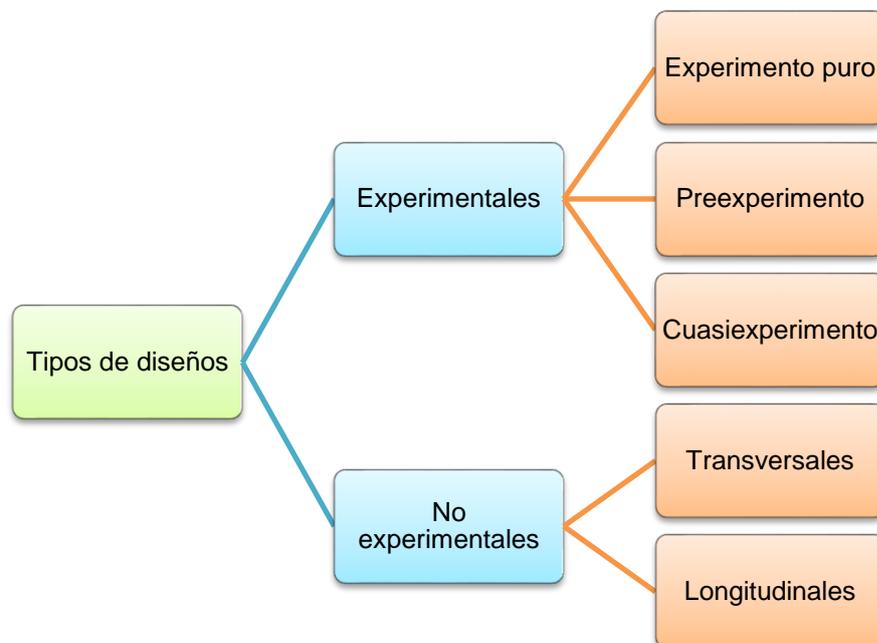


Figura 7. Tipos de diseños. Elaborado por la autora.

Tipo de diseño experimental: cuando la investigación procede a manipular una o más variables independientes, la cual mide sus efectos en la variable dependiente.

Tipo de diseño no experimental: se basa en variables que ya ocurrieron o se efectuaron sin la intervención directa del investigador, también se la considera investigación ex post-facto.

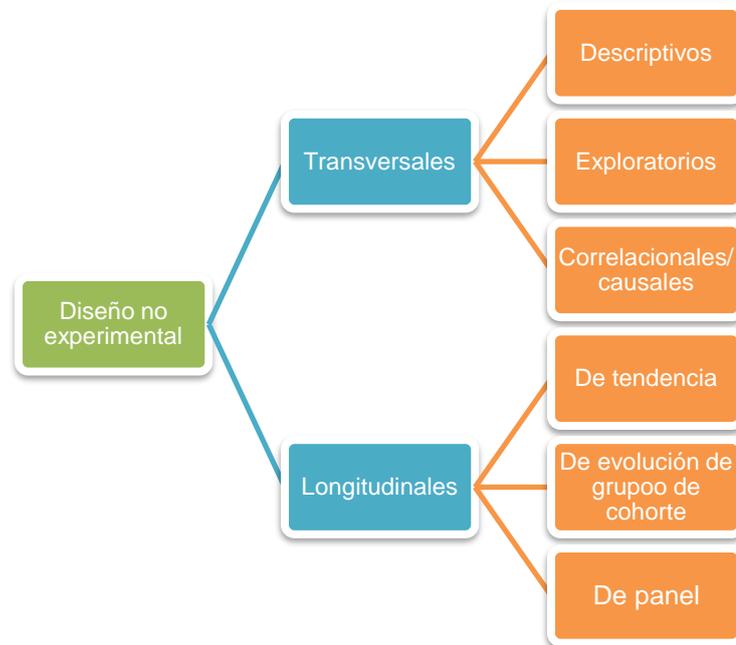


Figura 8. Diseño no experimental. Elaborado por la autora.

Al revisar la definición de los tipos experimentales automáticamente se considera que esta investigación, no pertenece a dicho tipo de diseño. Es por ello que, para esta indagación se considera la de tipo no experimental transversal. Ya que los diseños no experimentales transversales son en los que se realizan observaciones en un solo momento, ya que en vez de manipular variables las describe y analizan su suceso.

En efecto la responsabilidad social empresarial como tema en mención, permiten describir cada variable, donde existe una causa y efecto explicativo, donde el investigador la observa y la reporta.

### 3.2 Enfoque cuantitativo

A este enfoque se lo conoce por ser un enlace de procesos secuencial e implacable; el mismo que inicia por una simple idea, para pasar

al planteamiento del problema, y que a su vez se ejecuta con la ayuda de lecturas que permiten poder construir un marco teórico, en las cuales se podrá obtener el alcance del estudio, y desde el cual sobresalen preguntas y objetivos que nos llevarán a la recolección y análisis de los datos con la finalidad de demostrar el resultado de dicho trabajo. También se pueden medir las variables a través de métodos estadísticos, gracias a la construcción de una serie de conclusiones que nacen desde la hipótesis (Hernández Sampieri, 2010).



Figura 9. Fases del enfoque cuantitativo. Elaborado por la autora.

### 3.3 Alcance explicativo

Según (Sampieri, 2010), este alcance está destinado a responder las causas de los eventos, y fenómenos sociales y físicos. Sin embargo estos van más allá de conceptos puestos y que pueden ser más estructurados, ya que proporcionan un sentido comprensivo al fenómeno en mención; se enfoca en explicar las condiciones en que se manifiesta, y el porqué de dos o más variables. Es por ello, que en este estudio, se busca comprender la

influencia de la RSE en la felicidad que crea en los asalariados al realizar sus funciones profesionales.

### 3.4 Población

Al hablar de población se relata un conjunto de personas, seres y objetos donde se puede medir o contar ciertas características (Ludewig, s.f).

En el siguiente cuadro se presentan los tipos de población:

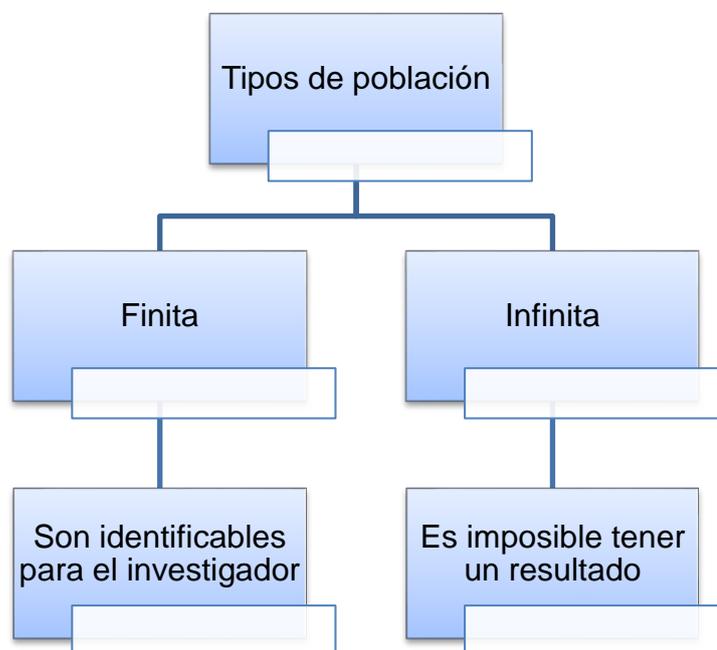


Figura 10. Tipos de población. Elaborado por la autora.

Para la presente indagación se toma una muestra finita, la cual permite tener los resultados para el desarrollo de la misma, y que a su vez se divide en dos: primero en los altos cargos como representantes de las empresas del sector manufacturero y segundo los asalariados de dichas instituciones.

### 3.5 Muestra

Se conoce como muestra al subconjunto o a una parte de la población en donde se procede a realizar una indagación, siendo esta una parte representativa de la población. Para obtener este dato se utilizan fórmulas y lógica (López, 2004).

$$n = \frac{N * Z_a^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_a^2 * p * q}$$

La misma que tiene el siguiente significado:

Z: nivel de confianza (95%) es decir que equivale al 1.96

p: variable negativa

q: variable positiva

N: tamaño de la población

e: error de estimación máximo aceptado 5% es decir 0.05

n: tamaño de la muestra

Por ende se procede a usar la fórmula, la misma que será útil para emplear los métodos estadísticos de esta indagación.

### 3.6 Tipo de muestreo

(Vivanco, 2005), relata que estos muestreos probabilísticos se fundamentan en el principio de equiprobabilidad, dado que todos los elementos del universo tienen una probabilidad conocida y así estos elementos pueden formar parte de una muestra.



Figura 11. Tipos de muestreo. Elaborado por la autora.

Para esta indagación se utilizará el muestreo por conveniencia el cual tomará a los gerentes de las empresas del sector manufacturero, que a su vez, abarcará a los empleados o asalariados de las instituciones, donde se ejecutará de manera más rápido el cálculo de medias y varianzas a las empresas con las cuales se trabajará.

### 3.7 Fiabilidad del cuestionario

En este estudio se adaptarán dos tipos de cuestionarios medidos en escala de Likert, el primero nominado autoevaluación de la RSE y el segundo encuesta sobre felicidad en el trabajo, los cuales fueron previamente utilizados y verificados dentro de las indagaciones: *“Relación entre la RSC y la felicidad de los empleados: aplicación al caso de empresas pertenecientes a las provincias de Sevilla y Cádiz”* de Julio García, Enrique Nieto y Diego Carrera; y en *“Instrumento de autodiagnóstico para las empresas”* de Fundación del empresario Chihuahuense (FECHAC).

### **3.8 Proceso de investigación**

Una vez determinados los objetivos de esta investigación fueron enviados los cuestionarios vía online con la ayuda de Google forms a las instituciones que se dedican al trabajo de manufactura en la ciudad de Guayaquil, buscando tener la apertura cordial que permitiera medir tanto el nivel de Responsabilidad Social Empresarial que tiene cada empresa, así mismo como el nivel de felicidad laboral que presentan sus empleados al laborar en una entidad responsablemente social. Para esto se divide la muestra en dos segmentos: la parte gerencial en relación al cuestionario de Autoevaluación de la Responsabilidad Empresarial, y la sección de los asalariados en cuanto al formulario de felicidad laboral. Una vez obtenidos los resultados de los cuestionarios, se espera realizar la respectiva comparación de los mismos para poder validar la hipótesis de este proyecto.

Pero, en vista a la falta de cooperación se decidió aplicar el cuestionario de Felicidad Laboral de manera aleatoria a la población laboralmente activa, sea que forme o no parte del estudiantado universitario, con la finalidad medir el grado de felicidad laboral que presenten estos individuos según los diferentes factores que señalan las diferentes dimensiones de la RSE.

## CAPÍTULO III

### 3.1 Análisis de Resultados

Como se ha indicado previamente, se reconoce a una empresa como socialmente responsable cuando esta vela por el bienestar de sus empleados, la comunidad y el medio ambiente. La muestra que se tomó para realizar este estudio fue dividida en dos partes: primero las empresas del sector manufacturero indiferente de si apliquen o no RSE y segundo a 91 encuestados para poder analizar la hipótesis del estudio.

En el primero se analizaron mediante cuestionario de autoevaluación a las empresas del sector manufacturero, las cuales con sus respuestas dieron a conocer su realidad ante la práctica de la RSE.

En el segundo punto se analizaron mediante cuestionario a los asalariados con la finalidad de medir su grado de felicidad laboral bajo diferentes aspectos, detallados a continuación mediante prueba de independencia o chi-cuadrada:

- Mi trabajo me hace feliz – Disfruto de mi trabajo porque me permite disfrutar de mi familia:

Tabla 1.

*Prueba de independencia: mi trabajo me hace feliz – disfruto de mi trabajo porque me permite disfrutar de mi familia*

Prueba de Independencia			
Prueba	Estadístico	Gl	Valor-P
Chi-Cuadrada	94.871	24	0.0000

Esta tabla muestra los resultados de la prueba de hipótesis ejecutada para determinar si se rechaza, o no, la idea de que las clasificaciones de fila y columna son independientes. Puesto que el valor-P es menor que 0.05, se puede rechazar la hipótesis de que filas y columnas son independientes con un nivel de confianza del 95.0%. Por lo tanto, el valor observado de “Mi trabajo me hace feliz” para un caso en particular, está relacionado con su valor en “Disfruto de mi trabajo porque me permite disfrutar de mi familia”.

- Mi trabajo me hace feliz – Gozo de mi trabajo porque me ofrece estabilidad laboral:

Tabla 2.

*Prueba de independencia: mi trabajo me hace feliz – gozo de mi trabajo porque me ofrece estabilidad laboral*

Pruebas de Independencia			
Prueba	Estadístico	GI	Valor-P
Chi-Cuadrada	103.608	30	0.0000

Esta tabla muestra los resultados de la prueba de hipótesis ejecutada para determinar si se rechaza, o no, la idea de que las clasificaciones de fila y columna son independientes. Puesto que el valor-P es menor que 0.05, se puede rechazar la hipótesis de que filas y columnas son independientes con un nivel de confianza del 95.0%. Por lo tanto, el valor observado de “Mi trabajo me hace feliz” para un caso en particular, está relacionado con su valor en “Gozo de mi trabajo porque me ofrece estabilidad laboral”.

- Mi trabajo me hace feliz – Me siento orgulloso de mi empresa porque es socialmente responsable:

Tabla 3.

*Prueba de independencia: mi trabajo me hace feliz – me siento orgulloso de mi empresa porque es socialmente responsable*

Pruebas de Independencia			
Prueba	Estadístico	GI	Valor-P
Chi-Cuadrada	121.186	24	0.0000

Esta tabla muestra los resultados de la prueba de hipótesis ejecutada para determinar si se rechaza, o no, la idea de que las clasificaciones de fila y columna son independientes. Puesto que el valor-P es menor que 0.05 se puede rechazar la hipótesis de que filas y columnas son independientes con un nivel de confianza del 95.0%. Por lo tanto, el valor observado de “Mi trabajo me hace feliz” para un caso en particular, está relacionado con su valor en “Me siento orgulloso de mi empresa porque es socialmente responsable”.

- Mi trabajo me hace feliz – Mi empresa me ofrece una condición de vida empresarial basada en códigos éticos y prácticas para mi desarrollo profesional:

Tabla 4.

*Prueba de independencia: mi trabajo me hace feliz – mi empresa me ofrece una condición de vida empresarial basada en códigos éticos y prácticas para mi desarrollo profesional*

Pruebas de Independencia			
Prueba	Estadístico	GI	Valor-P
Chi-Cuadrada	102.176	24	0.0000

Esta tabla muestra los resultados de la prueba de hipótesis ejecutada para determinar si se rechaza, o no, la idea de que las clasificaciones de fila y columna son independientes. Puesto que el valor-P es menor que 0.05, se puede rechazar la hipótesis de que filas y columnas son independientes con un nivel de confianza del 95.0%. Por lo tanto, el valor observado de “Mi trabajo me hace feliz” para un caso en particular, está relacionado con su valor en “Mi empresa me ofrece una condición de vida empresarial basada en códigos éticos y prácticas para mi desarrollo profesional”.

- Mi trabajo me hace feliz – Mi empresa realiza actividades que beneficien a la sociedad:

Tabla 5.

*Prueba de independencia: mi trabajo me hace feliz – mi empresa realiza actividades que beneficien a la sociedad*

Pruebas de Independencia			
Prueba	Estadístico	GI	Valor-P
Chi-Cuadrada	96.729	24	0.0000

Esta tabla muestra los resultados de la prueba de hipótesis ejecutada para determinar si se rechaza, o no, la idea de que las clasificaciones de fila y columna son independientes. Puesto que el valor-P es menor que 0.05, se puede rechazar la hipótesis de que filas y columnas son independientes con un nivel de confianza del 95.0%. Por lo tanto, el valor observado de “Mi trabajo me hace feliz” para un caso en particular, está relacionado con su valor en “Mi empresa realiza actividades que beneficien a la sociedad”.

- Mi trabajo me hace feliz – Mi empresa realiza actividades que cuidan del medio ambiente:

Tabla 6.

*Prueba de independencia: mi trabajo me hace feliz – mi empresa realiza actividades que cuidan del medio ambiente*

Pruebas de Independencia			
Prueba	Estadístico	GI	Valor-P
Chi-Cuadrado	105.171	30	0.0000

Esta tabla muestra los resultados de la prueba de hipótesis ejecutada para determinar si se rechaza, o no, la idea de que las clasificaciones de fila y columna son independientes. Puesto que el valor-P es menor que 0.05, se puede rechazar la hipótesis de que filas y columnas son independientes con un nivel de confianza del 95.0%. Por lo tanto, el valor observado de “Mi trabajo me hace feliz” para un caso en particular, está relacionado con su valor en “Mi empresa realiza actividades que cuidan del medio ambiente”.

- Mi trabajo me hace feliz – Me hace feliz que mi empresa tenga mecanismos que le permitan relacionarse mejor con sus distribuidores y competidores:

Tabla 7.

*Prueba de independencia: mi trabajo me hace feliz – me hace feliz que mi empresa tenga mecanismos que le permitan relacionarse mejor con sus distribuidores y competidores*

Pruebas de Independencia			
Prueba	Estadístico	GI	Valor-P
Chi-Cuadrado	112.292	24	0.0000

Esta tabla muestra los resultados de la prueba de hipótesis ejecutada para determinar si se rechaza, o no, la idea de que las clasificaciones de fila

y columna son independientes. Puesto que el valor-P es menor que 0.05, se puede rechazar la hipótesis de que filas y columnas son independientes con un nivel de confianza del 95.0%. Por lo tanto, el valor observado de “Mi trabajo me hace feliz” para un caso en particular, está relacionado con su valor en “Me hace feliz que mi empresa tenga mecanismos que le permitan relacionarse mejor con sus distribuidores y consumidores”.

- Mi trabajo me hace feliz – Carezco de recompensas en mi trabajo:

Tabla 8.

*Prueba de independencia: mi trabajo me hace feliz – carezco de recompensas en mi trabajo*

Pruebas de Independencia			
Prueba	Estadístico	GI	Valor-P
Chi-Cuadrada	43.207	24	0.0094

Esta tabla muestra los resultados de la prueba de hipótesis ejecutada para determinar si se rechaza, o no, la idea de que las clasificaciones de fila y columna son independientes. Puesto que el Valor-P es menor que 0.05, se puede rechazar la hipótesis de que filas y columnas son independientes con un nivel de confianza del 95.0%. Por lo tanto, el valor observado de “Mi trabajo me hace feliz” para un caso en particular, está relacionado con su valor en “Carezco de recompensas en mi trabajo”.

- Carezco de recompensas en mi trabajo – Disfruto de mi trabajo porque me permite disfrutar de mi familia:

Tabla 9.

*Prueba de independencia: carezco de recompensas en mi trabajo – disfruto de mi trabajo porque me permite disfrutar de mi familia*

Pruebas de Independencia			
Prueba	Estadístico	Gl	Valor-P
Chi-Cuadrada	17.546	16	0.3511

Esta tabla muestra los resultados de la prueba de hipótesis ejecutada para determinar si se rechaza, o no, la idea de que las clasificaciones de fila y columna son independientes. Puesto que el Valor-P es mayor o igual que 0.05, no se puede rechazar la hipótesis de que filas y columnas son independientes con un nivel de confianza del 95.0%. Por lo tanto, el valor observado de “Carezco de recompensas en mi trabajo” para un caso en particular, pudiera no tener relación con su valor en “Disfruto de mi trabajo porque me permite disfrutar de mi familia”.

- Carezco de recompensas en mi trabajo – Gozo de mi trabajo porque me ofrece estabilidad laboral:

Tabla 10.

*Prueba de independencia: carezco de recompensas en mi trabajo – gozo de mi trabajo porque me ofrece estabilidad laboral*

Pruebas de Independencia			
Prueba	Estadístico	Gl	Valor-P
Chi-Cuadrada	31.337	20	0.0509

Esta tabla muestra los resultados de la prueba de hipótesis ejecutada para determinar si se rechaza, o no, la idea de que las clasificaciones de fila y columna son independientes. Puesto que el Valor-P es mayor o igual que 0.05, no se puede rechazar que la hipótesis de filas y columnas son independientes con un nivel de confianza del 95.0%. Por lo tanto, el valor observado de “Carezco de recompensas en mi trabajo” para un caso en particular, pudiera no tener relación con su valor en “Gozo de mi trabajo porque me ofrece estabilidad laboral”.

- Carezco de recompensas en mi trabajo – Me siento orgulloso de mi empresa porque es socialmente responsable:

Tabla 11.

*Prueba de independencia: carezco de recompensas en mi trabajo – me siento orgulloso de mi empresa porque es socialmente responsable*

Pruebas de Independencia			
Prueba	Estadístico	GI	Valor-P
Chi-Cuadrada	50.983	16	0.0000

Esta tabla muestra los resultados de la prueba de hipótesis ejecutada para determinar si se rechaza, o no, la idea de que las clasificaciones de fila y columna son independientes. Puesto que el Valor-P es menor que 0.05, se puede rechazar la hipótesis de que filas y columnas son independientes con un nivel de confianza del 95.0%. Por lo tanto, el valor observado de “Carezco de recompensas en mi trabajo” para un caso en particular, está relacionado con su valor en “Me siento orgulloso de mi empresa porque es socialmente responsable”.

- Carezco de recompensas en mi trabajo – Mi empresa me ofrece una condición de vida empresarial basada en códigos éticos y prácticas para mi desarrollo profesional:

Tabla 12.

*Prueba de independencia: carezco de recompensas en mi trabajo – mi empresa me ofrece una condición de vida empresarial basada en códigos éticos y prácticas para mi desarrollo profesional*

Pruebas de Independencia			
Prueba	Estadístico	GI	Valor-P
Chi-Cuadrada	42.062	16	0.0004

Esta tabla muestra los resultados de la prueba de hipótesis ejecutada para determinar si se rechaza, o no, la idea de que las clasificaciones de fila y columna son independientes. Puesto que el Valor-P es menor que 0.05, se puede rechazar la hipótesis de que filas y columnas son independientes con un nivel de confianza del 95.0%. Por lo tanto, el valor observado de “Carezco de recompensas en mi trabajo” para un caso en particular, está relacionado con su valor en “Mi empresa me ofrece una condición de vida empresarial basada en códigos éticos y prácticas para mi desarrollo profesional”.

- Carezco de recompensas en mi trabajo – Mi empresa realiza actividades que beneficien a la sociedad:

Tabla 13.

*Prueba de independencia: carezco de recompensas en mi trabajo – mi empresa realiza actividades que beneficien a la sociedad*

Pruebas Independientes			
Prueba	Estadístico	GI	Valor-P
Chi-Cuadrada	31.696	16	0.0110

Esta tabla muestra los resultados de la prueba de hipótesis ejecutada para determinar si se rechaza, o no, la idea de que las clasificaciones de fila y columna son independientes. Puesto que el Valor-P es menor que 0.05, se puede rechazar la hipótesis de que filas y columnas son independientes con un nivel de confianza del 95.0%. Por lo tanto, el nivel observado de “Carezco de recompensas en mi trabajo” para un caso en particular, está relacionado con su valor en “Mi empresa realiza actividades que beneficien a la sociedad”.

- Carezco de recompensas en mi trabajo – Mi empresa realiza actividades que cuidan del medio ambiente:

Tabla 14.

*Prueba de independencia: carezco de recompensas en mi trabajo – mi empresa realiza actividades que cuidan del medio ambiente*

Pruebas Independientes			
Prueba	Estadístico	GI	Valor-P
Chi-Cuadrada	54.353	20	0.0001

Esta tabla muestra los resultados de la prueba de hipótesis ejecutada para determinar si se rechaza, o no, la idea de que las clasificaciones de fila y columna son independientes. Puesto que el Valor-P es menor que 0.05, se puede rechazar la hipótesis de que filas y columnas son independientes con un nivel de confianza del 95.0%. Por lo tanto, el valor observado de “Carezco de recompensas en mi trabajo” para un caso en particular, está relacionado con su valor en “Mi empresa realiza actividades que cuidan el medio ambiente”.

- Carezco de recompensas en mi trabajo – Me hace feliz que mi empresa tenga mecanismos que le permitan relacionarse mejor con sus distribuidores y competidores:

Tabla 15.

*Prueba de independencia: carezco de recompensas en mi trabajo – me hace feliz que mi empresa tenga mecanismos que le permitan relacionarse mejor con sus distribuidores y competidores*

Pruebas Independientes			
Prueba	Estadístico	Gl	Valor-P
Chi-Cuadrada	46.721	16	0.0001

Esta tabla muestra los resultados de la prueba de hipótesis ejecutada para determinar si se rechaza, o no, la idea de que las clasificaciones de fila y columna son independientes. Puesto que el Valor-P es menor que 0.05, se puede rechazar que la hipótesis de que filas y columnas son independientes con un nivel de confianza del 95.0%. Por lo tanto, el valor observado de “Carezco de recompensas en mi trabajo” para un caso en particular, está relacionado con su valor en “Me hace feliz que mi empresa tenga mecanismos que le permitan relacionarse mejor con sus distribuidores y competidores”.

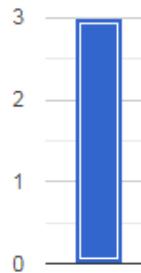
### **3.2 Resultados de las encuestas a empresas.**

En cuanto a las respuestas del cuestionario de Autoevaluación de la RSE, su pudo obtener la participación de al menos tres empresas del sector manufacturero, como lo son: Ambev, Unilever y Servigrasol S. A., y con las cuales se obtuvieron los siguientes resultados:

- **DEBER CON LA SOCIEDAD**

1. Destina recursos que le permitan conocer las necesidades y aspiraciones que posee la comunidad a su alrededor para eludir posibles disputas por hábitos e ideologías.

■ SI ■ NO



Estás tres compañías votaron por la opción **SI**, las cuales dan a conocer que destinan fondos para la comunidad.

2. Llena las aspiraciones de la comunidad y ayuda a fomentar su desarrollo.

■ SI ■ NO



Dos compañías **SI** ayudaron el desarrollo de su comunidad.

3. Mantiene contacto directo con los diferentes representantes de la colectividad.

■ SI ■ NO



Las empresas en mención **SI** tienen contacto con los representantes.

4. Dispone de un departamento encargado de planificar y distribuir todas las actividades dedicadas al beneficio social.

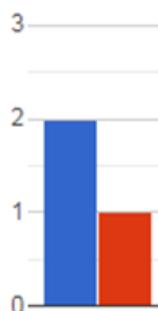
■ SI ■ NO



Dos compañías **SI** disponen de un departamento encargado de planificar el beneficio social.

5. Cuenta dentro de su reglamento institucional recursos no financieros que beneficien a la sociedad.

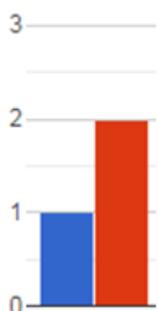
■ SI ■ NO



Dos de las compañías **SI** cuentan con recursos no financieros los cuales benefician a la sociedad.

6. Realiza donaciones en efectivo de al menos 1% sus utilidades previas impuestos para beneficio social.

■ SI ■ NO



Dos compañías **NO** realizan donaciones.

7. Involucra a su personal y familiares dentro de las actividades sociales.

SI NO



Las empresas en mención **SI** involucran a sus familiares y al personal de la misma en actividades sociales.

8. Incentiva a sus trabajadores a participar de actividades que apoyen a la sociedad.

SI NO



Estas empresas **SI** involucran a su personal a apoyar a la sociedad.

9. Tiene vínculo con alguna organización social que le permita desarrollar mejor sus programas colectivos.

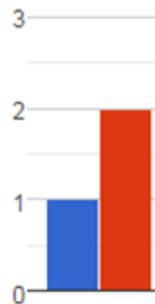
SI NO



Dos de ellas **NO** tienen vínculos con organizaciones sociales.

10. Dedicar al menos 2% de su presupuesto a publicidad con mensajes sociales.

SI NO



Dos de ellas **NO** destinan presupuesto a publicidad social.

11. Adquirir las medidas necesarias para no generar impacto negativo en la comunidad.

SI NO

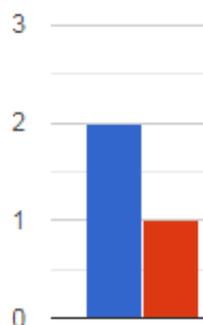


Las empresas **SI** se percatan de no generar negatividad a la comunidad.

• **CONDICIÓN DE VIDA EMPRESARIAL**

1. Disponer de un código de ética público difundido que ayude a resolver problemas internos y externos.

SI NO



Dos de ellas **SI** disponen de un código de ética.

2. Establece habilidades para que dicho código se realice en sus prácticas diarias.

■ SI ■ NO



La opción **SI** es impartida por dos compañías, donde si se establece prácticas gracias a código ético.

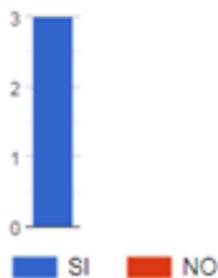
3. Incentiva al trabajo grupal y la colaboración en toma de decisiones entre su personal.

■ SI ■ NO



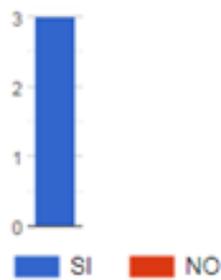
La opción más votada fue **SI**, la misma que da a conocer que se incentiva al personal a la toma de decisiones.

4. Dispone de herramientas que le permitan atender y gestionar las diferentes necesidades de los empleados.



Las compañías **SI** tienen herramientas las cuales les permite atender y gestionar las necesidades de los empleados.

5. Usa una estrategia que permita desarrollar la calidad de vida de la familia de sus colaboradores.



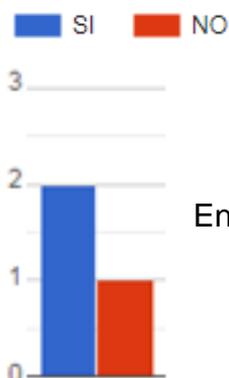
Estas empresas **SI** cuentan con estrategias que desarrollan la calidad de vida.

6. Ejecuta proyectos que fortalezcan la protección y la vitalidad de los trabajadores en su área de desempeño.



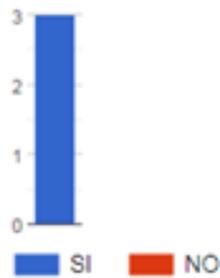
Dos de ellas **SI** realizan proyectos que se desempeñan en la protección y vitalidad de los empleados.

7. Practica actividades que generen un balance entre el trabajo y la familia de los empleados.



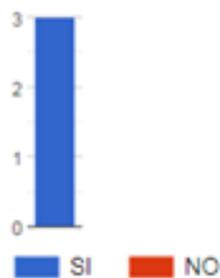
En estas dos compañías optaron por la opción **SI**.

8. Respeta los derechos del personal en cuanto a liquidaciones y despidos.



En estas empresas **SI** se respetan las liquidaciones y despidos.

9. Respalda con sus prácticas a la no discriminación entre sus colaboradores.



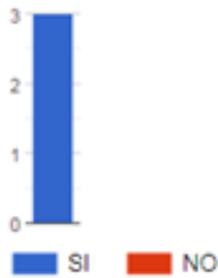
Estas compañías **SI** utilizan prácticas para que no exista la discriminación.

10. Dispone de un programa de inclusión de grupos específicos.



Dos de ellas **NO** disponen de un programa de inclusión.

11.Elabora análisis que proyecte el ambiente laboral, sus aspectos relevantes y sus aspectos por mejorar.



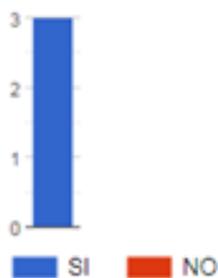
Estás empresas **SI** elaboran este tipo de análisis.

12.Emplea horarios flexibles (jornada parcial, teletrabajo, etc.) para brindar facilidad a sus trabajadores.



Dos de ellas **SI** emplean horarios flexibles pensando en el bienestar de sus trabajadores.

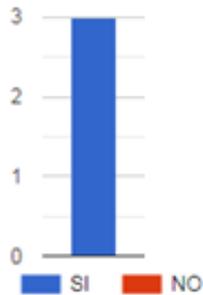
13.Desarrolla actividades en las que reconoce los logros y aportes de sus colaboradores.



Las compañías en mención **SI** reconocen los logros de sus empleados.

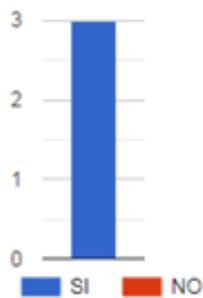
- **PREOCUPACIÓN Y CONSERVACIÓN DEL ECOSISTEMA**

1. Ejecuta un inventario de recursos utilizados y los desechos producidos para tener un mejor rendimiento y disminuir desperdicios.



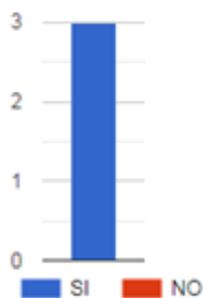
Ellos **SI** realizan un inventario.

2. Dispone de reglamentos de reducción de energía, agua y residuos perjudiciales para la salud.



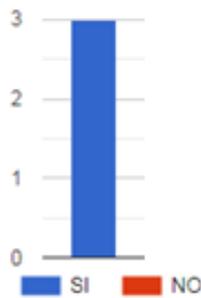
Estas compañías **SI** disponen de estos reglamentos.

3. Dispone de equipos que ayuden a disminuir la contaminación.



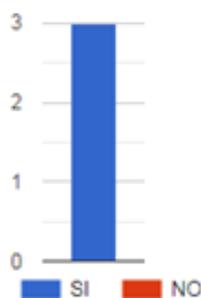
**SI** disponen de equipos para disminuir la contaminación.

4. Utiliza alguna norma como ISO 900, ISO 14000, industria limpia, etc.



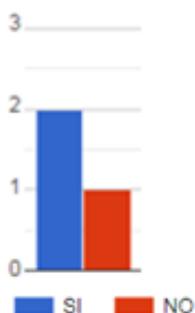
Estas empresas **SI** utilizan la ISO.

5. Genera conciencia del cuidado del medio ambiente entre su personal y sus familias.



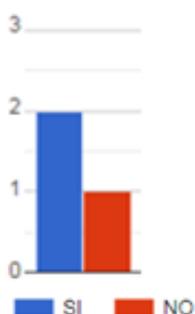
También estas empresas optaron por la opción **SI** tienen cuidado con el ambiente.

6. Emplea materia prima reciclable para su proceso de producción.



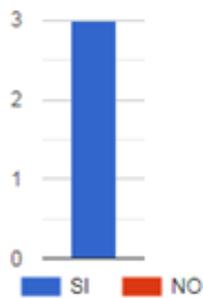
Dos de ellas **SI** emplean materia prima reciclable.

7. Desea que se convierta en una empresa sin papel.



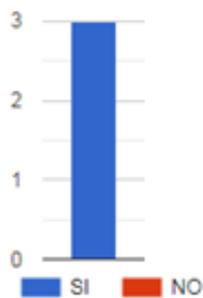
Estas dos empresas optan por un **SI** como un cambio positivo.

8. Realiza mantenimientos constantes a su maquinaria para disminuir la contaminación.



Las compañías en mención **SI** usan mantenimiento para disminuir la contaminación.

9. Recicla sus equipos al terminar su vida útil.



**SI** reciclan en estas empresas.

10. Al momento de elegir a sus proveedores prefiere a los que cuidan el medio ambiente.



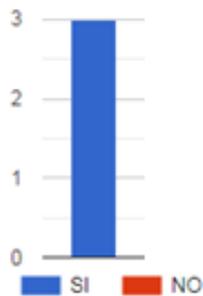
Ellos optan por el **SI** al momento de elegir proveedores que cuiden al ambiente.

11. Realiza recolección sobrantes y reciclaje luego del consumo.



Estas compañías **SI** usan el reciclaje.

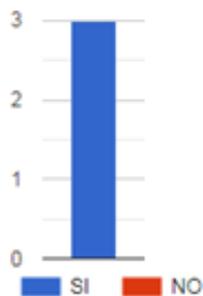
12. Informa a sus clientes sobre el nivel de daño que pueden causar al ambiente el uso de sus productos.



Las empresas en mención **SI** informan a sus clientes el daño que pueden ocasionar.

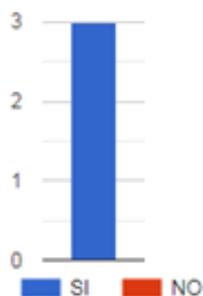
- **POTENCIAL Y CONEXIÓN CON SU GRUPO DE INTERÉS**

1. Dispone de la responsabilidad de promover su actuar ético.



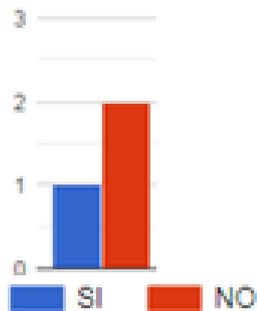
En este apartado las tres **SI** se preocupan por promover su actuar ético.

2. Ejecuta a tiempo sus labores y considera las solicitudes por parte del gobierno.



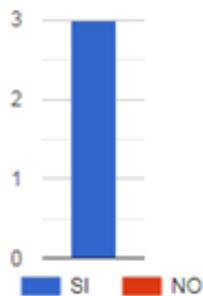
Todos indican cumplir a tiempo las disposiciones del gobierno.

3. Dispone de un indicador que le permita conocer la opinión de su grupo de interés.



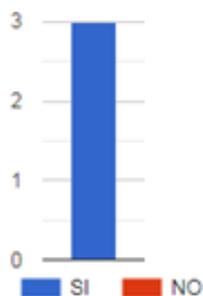
En este apartado dos de ellas indican que **NO** poseen un indicador que les permita conocer la opinión de su grupo de interés.

4. Dispone de reglamentos que no fomenten a la corrupción.



Todas indican poseer reglamentos que no fomenten a la corrupción.

5. Manejan políticas de igualdad en cuanto a la selección y la liquidación a los proveedores.



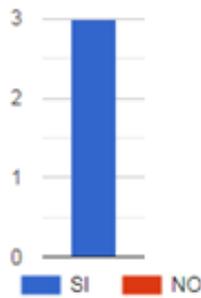
Todas indican que **SI** poseen políticas de igualdad en su proceso de selección y liquidación a proveedores.

6. Fomenta al desarrollo de los proveedores locales.



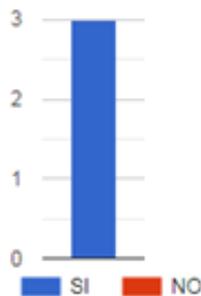
Solo dos de ellas indican que **SI** fomentan el desarrollo de proveedores locales.

7. Dispone de medios que le permitan entender y considerar las necesidades de sus clientes.



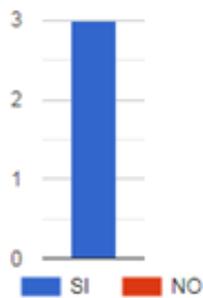
En este caso todas indican poseer medios para entender las necesidades de sus clientes.

8. Realiza publicidad que promueva las bondades de su producto o servicio.



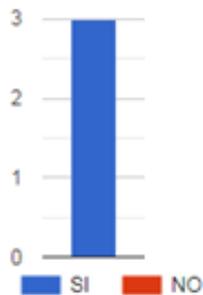
En este apartado todas indican realizar publicidad para promover las bondades de su producto o servicio.

9. Dispone de un sistema de mejora continua en cuanto a calidad y producción.



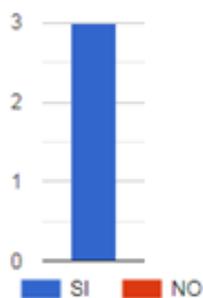
Todas indican tener un sistema de mejora continua.

10. Permite que los colaboradores con mayor experiencia puedan ayudar a los de menor experiencia.



Todas permiten la colaboración de los de mayor experiencia para los de menor experiencia.

11. Fomenta el respeto entre competidores.



Todos fomentan el respeto entre competidores.

12. Notifica los logros obtenidos por la empresa dentro de su informe anual.



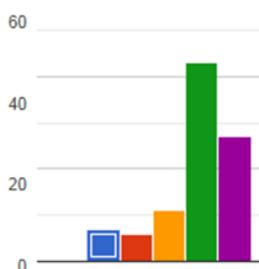
Todas notifican sus logros en su informe anual.

### 3.3 Análisis de los resultados de las encuestas a los empleados

El propósito de este es el evaluar de manera descriptiva el nivel de felicidad de los empleados. En las descripciones presentadas a continuación se mostrarán los resultados obtenidos de forma general por parte de los 91 escrutinios, para posteriormente concentrar el análisis únicamente en los empleados de las empresas que participaron del cuestionario de autoevaluación de la RSE.

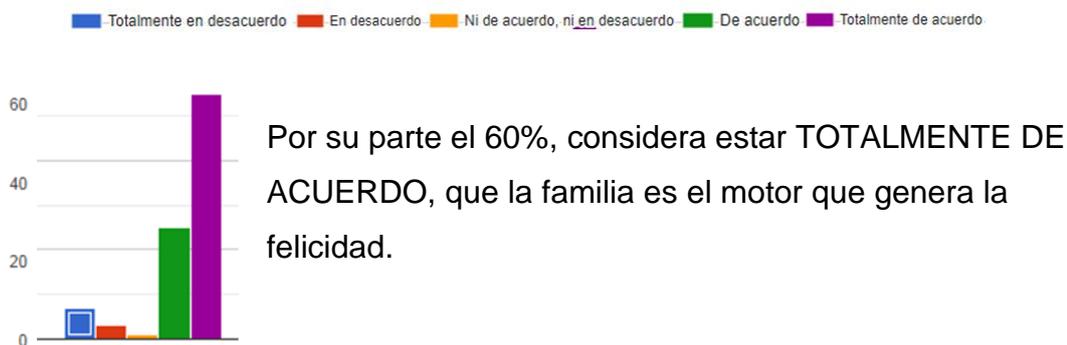
#### 1. Mi trabajo me hace feliz

■ Totalmente en desacuerdo ■ En desacuerdo ■ Ni de acuerdo, ni en desacuerdo ■ De acuerdo ■ Totalmente de acuerdo

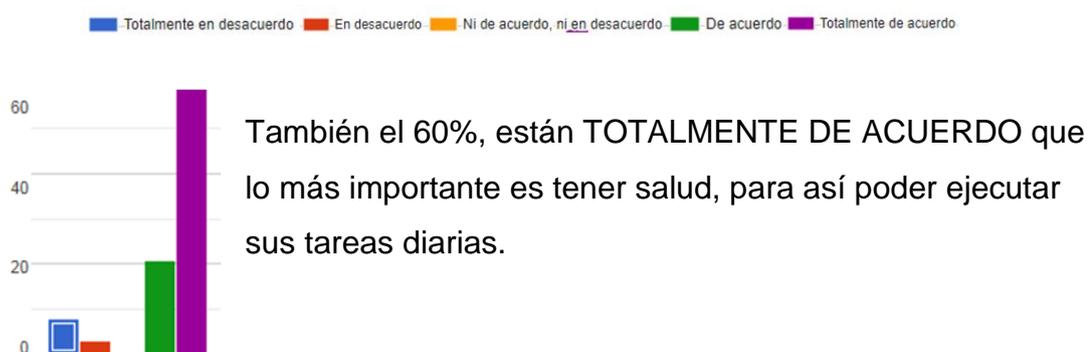


En el gráfico se aprecia que, las personas que ejecutaron la encuesta han optado por un 50% DE ACUERDO, demostrando que en las compañías que laboran sus cargos los hace feliz.

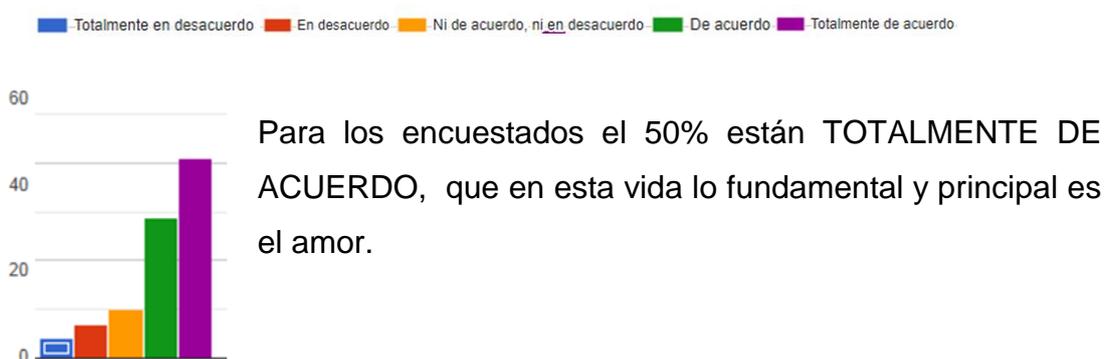
## 2. Mi felicidad está en mi familia



## 3. Para mi es importante tener salud

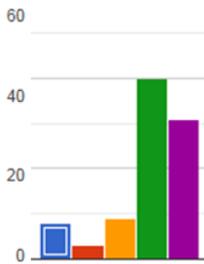


## 4. El amor es fundamental en mi vida



### 5. Tengo estabilidad emocional

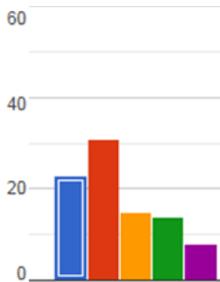
■ Totalmente en desacuerdo ■ En desacuerdo ■ Ni de acuerdo, ni en desacuerdo ■ De acuerdo ■ Totalmente de acuerdo



Las personas en mención muestran que el 50% de ellos, están DE ACUERDO en que es necesario tener estabilidad emocional.

### 6. Carezco de recompensas en el trabajo

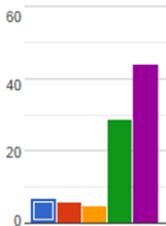
■ Totalmente en desacuerdo ■ En desacuerdo ■ Ni de acuerdo, ni en desacuerdo ■ De acuerdo ■ Totalmente de acuerdo



El 30% de ellos consideran que están EN DESACUERDO, ya que no consideran carecer de recompensas en el trabajo.

### 7. Para mi es ideal el ambiente laboral

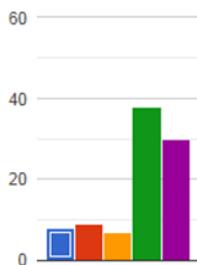
■ Totalmente en desacuerdo ■ En desacuerdo ■ Ni de acuerdo, ni en desacuerdo ■ De acuerdo ■ Totalmente de acuerdo



Para un mejor desempeño laboral, el 45% considera estar TOTALMENTE DE ACUERDO permitiendo cumplir objetivos.

### 8. Excelente liderazgo por parte de mis jefes

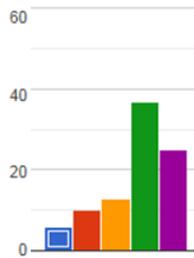
■ Totalmente en desacuerdo ■ En desacuerdo ■ Ni de acuerdo, ni en desacuerdo ■ De acuerdo ■ Totalmente de acuerdo



Sin embargo el 5% de los encuestados se encuentran DE ACUERDO, a los jefes que tienen en las compañías, mismo que imparten el liderazgo.

### 9. Me encuentro motivado

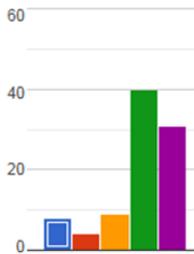
Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo



El personal se encuentra motivado en las compañías encuestadas, obteniendo un 35% a favor de la insignia DE ACUERDO.

### 10. Estoy enfocado/a en lo laboral

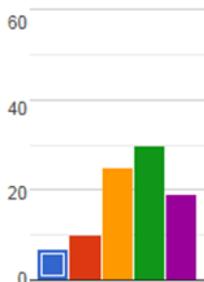
Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo



Se aprecia con un 40% a favor de la opción DE ACUERDO, los trabajadores se encuentran enfocados en su trabajo.

### 11. Soy extrovertido/a

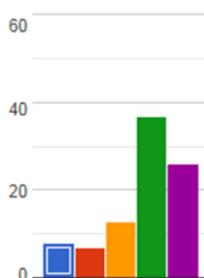
Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo



Se aprecia que el 25% de los escrutinios optan por NI DE ACUERDO NI DESACUERDO al mencionar si son extrovertidos siguiendo de un 30% que está DE ACUERDO.

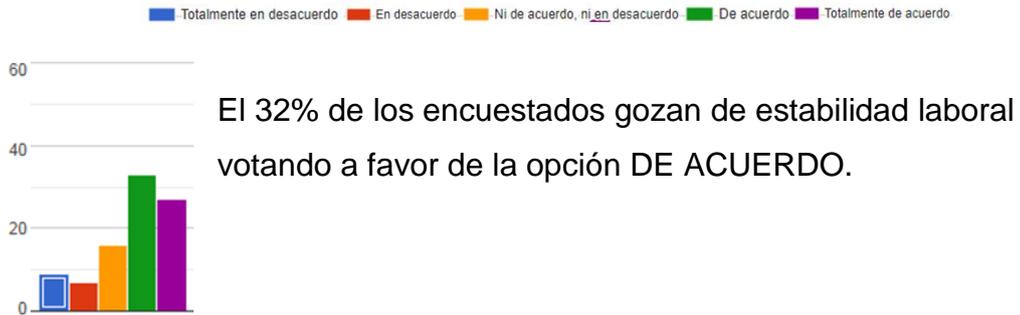
### 12. Disfruto de mi trabajo porque me permite disfrutar de mi familia

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo

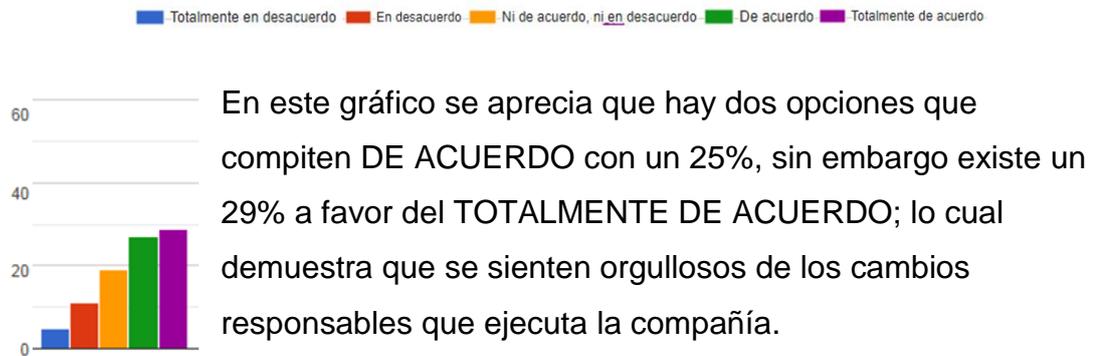


Por otro lado se aprecia que el 35% de ellos está DE ACUERDO con su trabajo, mismo que permite tener más tiempo con su familia y disfrutar de ella.

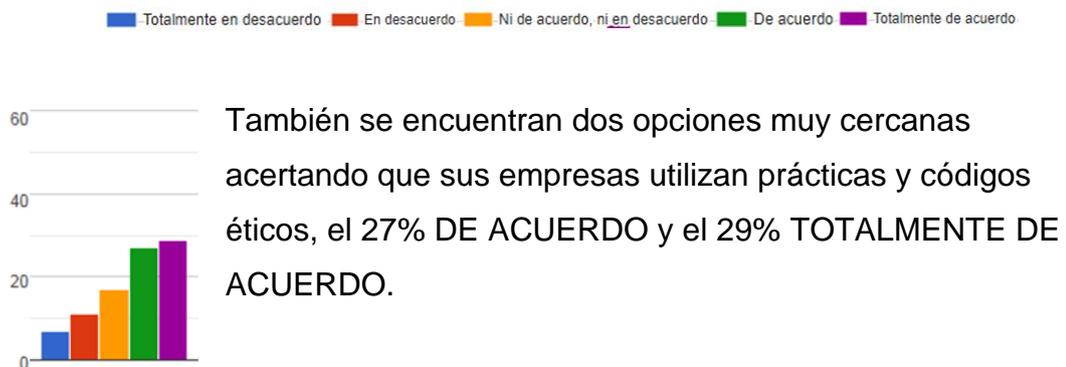
### 13. Gozo de mi trabajo porque me ofrece estabilidad



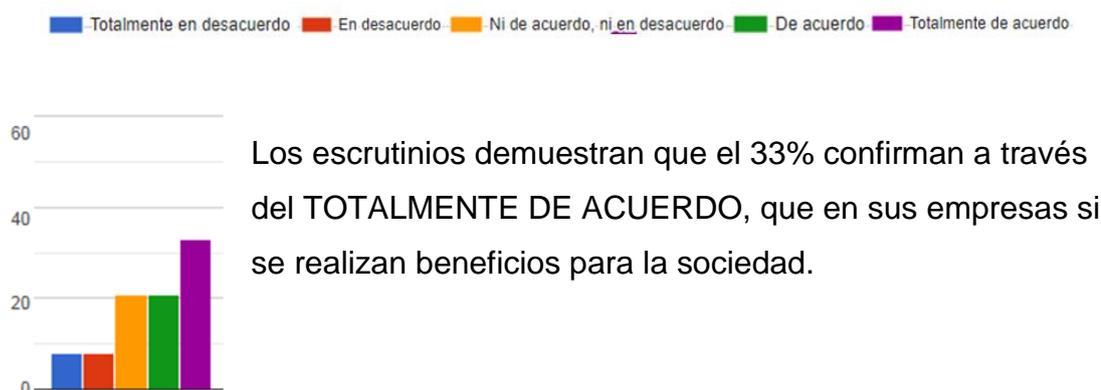
### 14. Me siento orgulloso de mi empresa porque es socialmente responsable



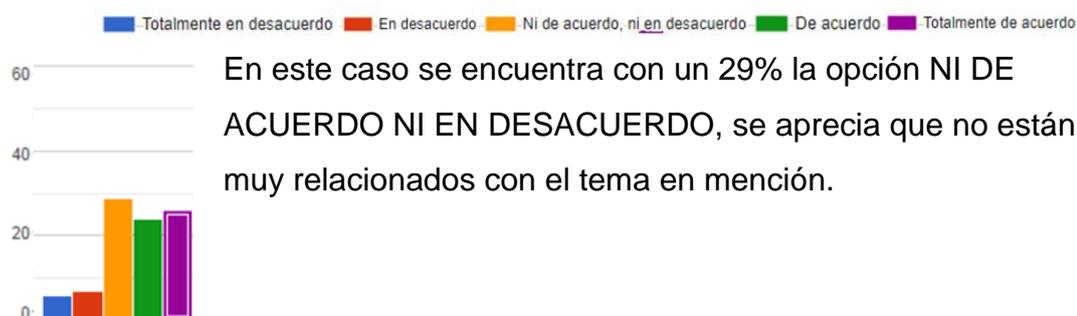
### 15. Mi empresa me ofrece una condición de vida empresarial basada en códigos éticos y prácticas para mi desarrollo profesional



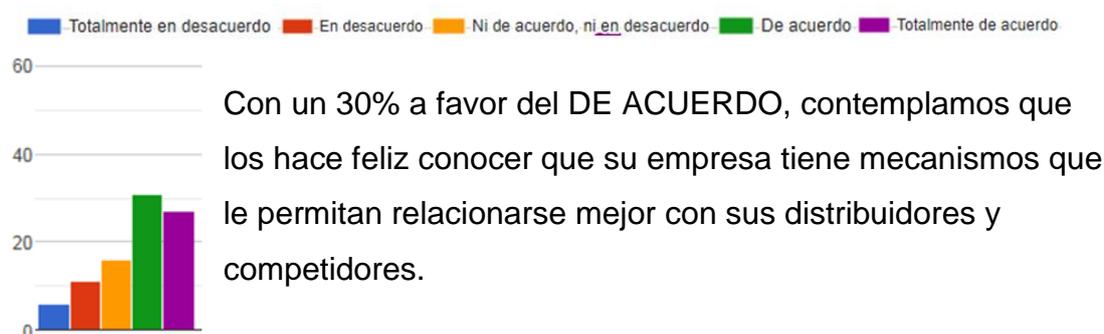
### 16. Mi empresa realiza actividades que beneficien a la sociedad



### 17. Mi empresa realiza actividades que cuidan del medio ambiente



### 18. Me hace feliz que mi empresa tenga mecanismos que le permitan relacionarse mejor con sus distribuidores y competidores.



## 3.4 Análisis comparativo del nivel de felicidad de los empleados de las empresas estudiadas.

A continuación se presentará un análisis descriptivo detallado por pregunta del nivel de la felicidad de los asalariados de Ambev, Servigrasol S.

A. y Unilever, quienes participaron del cuestionario de Autoevaluación de RSE:

1. Mi trabajo me hace feliz:



Figura 12. Análisis mi trabajo me hace feliz. Elaborado por la autora.

Como se observa en la tabla el nivel de felicidad que presentan estas empresas se mantiene dentro de un rango favorable, siendo los asalariados de Unilever quienes destacan con la opción más positiva, seguidos de los de Ambev y terminando con los de Servigrasol S. A. en un nivel más bajo. Los resultados en esta pregunta sugieren que existen factores relacionados con la actividad empresarial de estas empresas, lo que hacen que su felicidad sus labores alcancen un resultado relevante para el caso de las que aplican RSE a diferencia de la que no lo hace. Probablemente existen factores como ambiente laboral, reconocimientos al trabajo u otros factores que afectan los niveles de felicidad.

## 2. Mi felicidad está en mi familia:

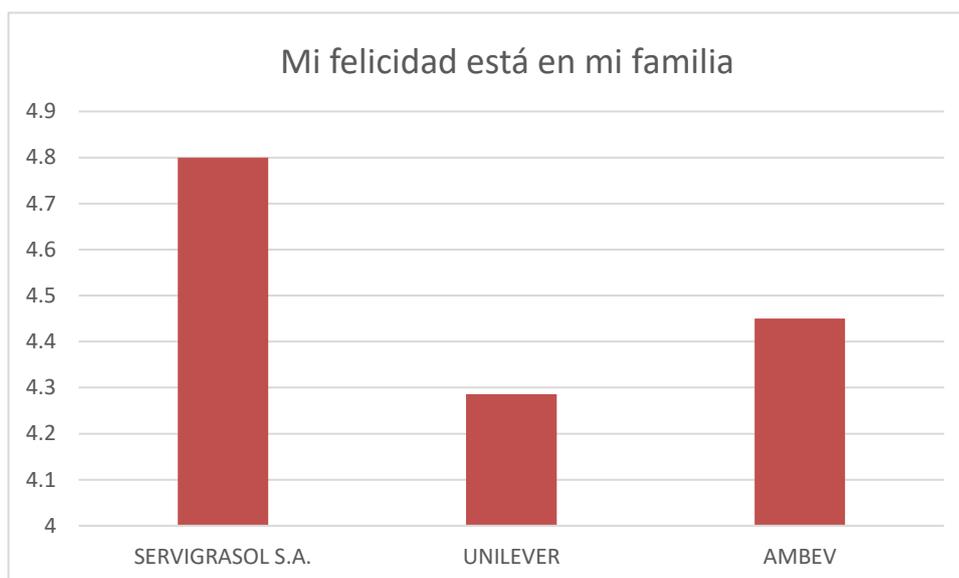


Figura 13. Análisis mi felicidad está en mi familia. Elaborado por la autora.

Para “Mi felicidad está en mi familia”, podemos observar una mayor participación por parte de los colaboradores de Servigrasol S. A., continuando con los de Ambev al marcar este apartado con el valor más alto de la escala.

Los resultados de esta pregunta presentan una situación contraria a los resultados obtenidos en la pregunta precedente. A diferencia de la pregunta anterior, los niveles de felicidad de los empleados de Servigrasol S. A. y Ambev son mayores a los niveles de felicidad de los empleados de Unilever, esto sugiere que existen factores relacionados con la actividad empresarial de estas empresas, que hacen que su felicidad se encuentre fuera de ella. Probablemente existen factores como carga laboral, ambiente de trabajo u otros factores organizacionales que afectan los niveles de felicidad. No obstante, no se puede corroborar que estas variaciones de los niveles de felicidad puedan atribuirse a las dimensiones de RSE.

### 3. Para mi es importante tener salud:

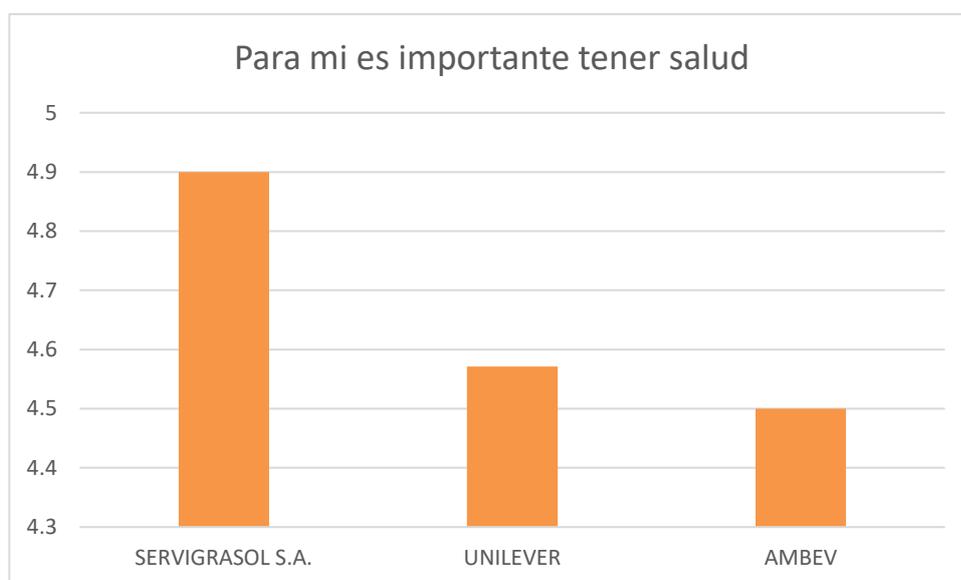


Figura 14. Análisis para mi es importante tener salud. Elaborado por la autora.

Dentro de este apartado, podemos observar que son los asalariados de Servigrasol S. A. quienes indican la importancia que le dan a tener salud al puntuar este parámetro con la mayor valoración, y que por parte de Unilever y Ambev no encontramos el mismo nivel de aceptación para este apartado.

Los resultados de esta pregunta presentan una situación contraria a los resultados obtenidos en la pregunta número uno. Esta diferencia sugiere que existen factores relacionados con la parte personal de los asalariados de estas empresas, que hacen que su felicidad al momento de su salud se encuentre en estos niveles. Probablemente existen factores como carga laboral, ambiente de trabajo, días de descanso u otros factores organizacionales que afectan los mismos. No obstante, no se puede corroborar que estas variaciones de los niveles de felicidad puedan atribuirse a las dimensiones de RSE.

#### 4. El amor es fundamental en mi vida:

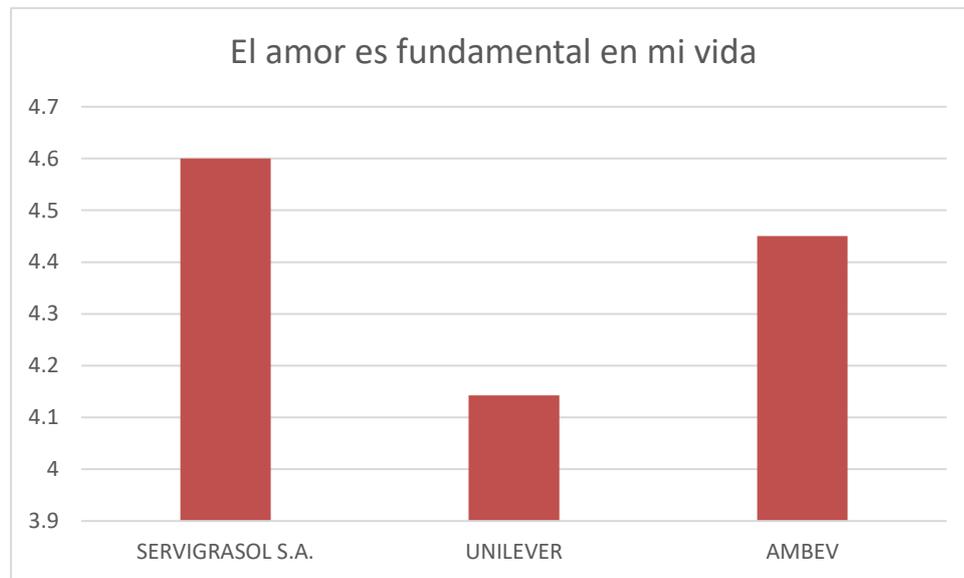


Figura 15. Análisis el amor es fundamental en mi vida. Elaborado por la autora.

De acuerdo con las respuestas de los encuestados, podemos observar que el apartado de “El amor es fundamental en mi vida” no es medido en el mismo nivel de significancia para todos, y que son los asalariados de Servigrasol S. A. quienes le dan mayor relevancia, seguidos por los de Ambev y que algunos incluso llegan a darle poca importancia a esta casilla como es el caso de los de Unilever.

Los resultados de esta pregunta presentan variación a los obtenidos en las anteriores, ya que a diferencia de ellas, el resultado sugiere que existen factores relacionados con la parte personal de los empleados de estas empresas, que hacen que su contestación no alcance el mismo nivel. Probablemente esto se deba a que existen factores como carga laboral, ambiente de trabajo, días de vacaciones u otros que afectan los niveles de felicidad. No obstante, no se puede corroborar que estas variaciones de los niveles de felicidad puedan atribuirse a las dimensiones de RSE.

## 5. Tengo estabilidad emocional:

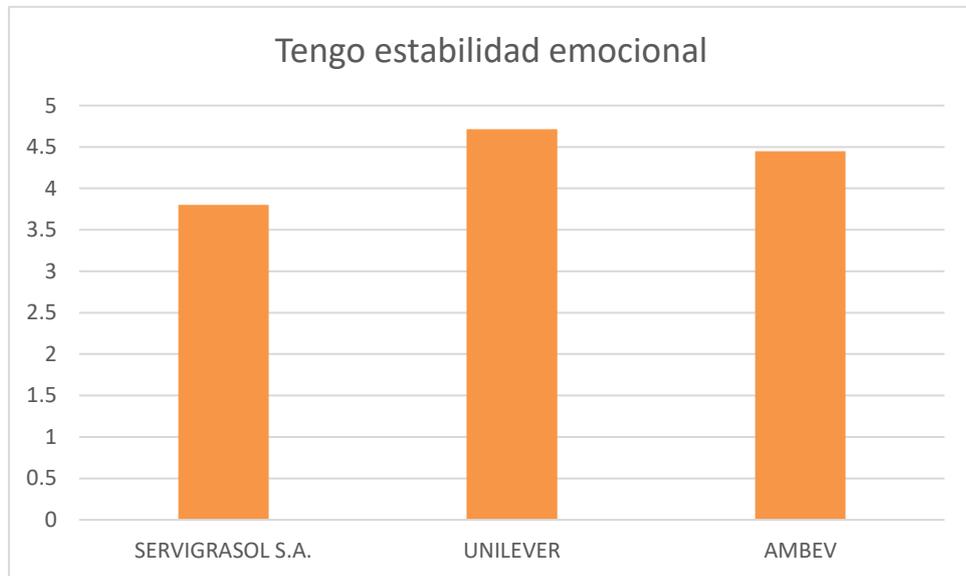


Figura 16. Análisis tengo estabilidad emocional. Elaborado por la autora.

Dentro de esta opción podemos destacar que los asalariados de Unilever indican sentirse más estables emocionalmente, seguidos de los de Ambev y que por parte de Servigrasol S. A. la aceptación para este apartado es menor.

Así mismo, los resultados de esta pregunta presentan una situación en la que los niveles de felicidad pueden atribuirse a la parte personal de los asalariados y a la actividad empresarial de estas empresas. Posiblemente existen factores como el ambiente de trabajo, las recompensas a sus logros u otros factores organizacionales que afectan los niveles de felicidad.

## 6. Carezco de recompensas en mi trabajo:

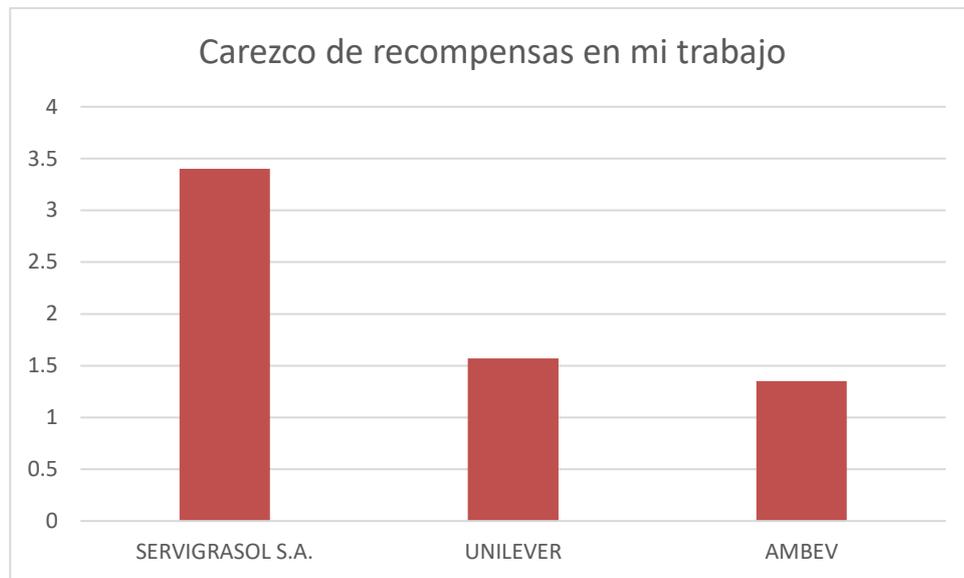


Figura 17. Análisis carezco de recompensas en mi trabajo. Elaborado por la autora.

Para esta opción podemos observar que los asalariados de Unilever y Ambev indican no carecer de recompensas en sus labores y resaltar que encontramos casos de discrepancia en la empresa Servigrasol S. A., lo cual lo podemos atribuir a que Unilever y Ambev son empresas que practican RSE, mientras que Servigrasol S. A. no lo es.

Los resultados de esta pregunta presentan una relación que concuerda con los resultados de la pregunta número uno. Esta diferencia sugiere que existen factores relacionados con la actividad empresarial de estas empresas, que hacen que su felicidad se encuentre fuera de ella. Esto puede suceder gracias a factores organizacionales que afectan los niveles de felicidad. No obstante, no se puede corroborar que estas variaciones de los niveles de felicidad puedan atribuirse a las dimensiones de RSE.

## 7. Para mi es ideal el ambiente laboral:

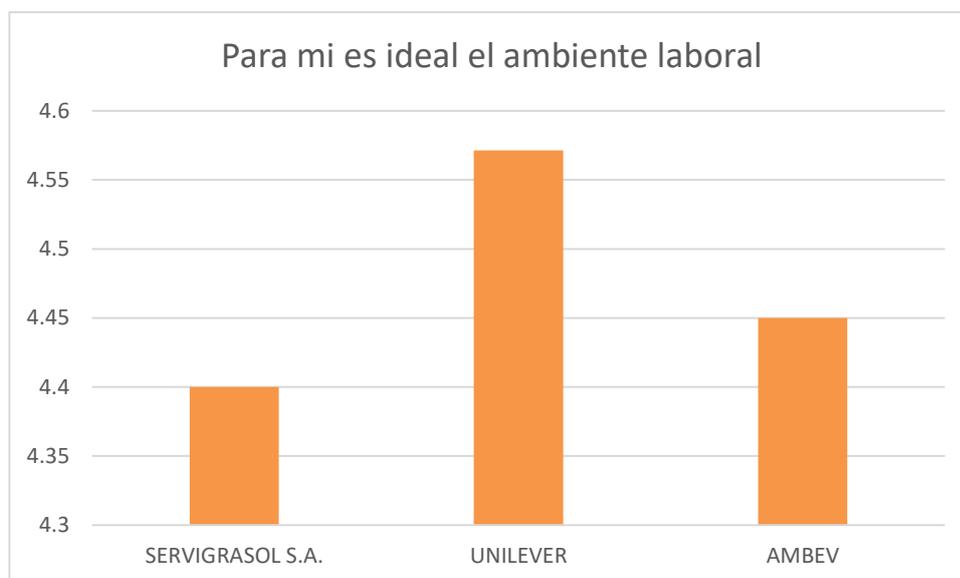


Figura 18. Análisis para mi es ideal el ambiente laboral. Elaborado por la autora.

En el apartado de “para mi es ideal el ambiente laboral” podemos observar como los escrutinios de Unilever manifiestan la importancia que representa para ellos el poder desempeñarse en un ambiente laboral favorable, seguidos de Ambev y terminando con los escrutinios de Servigrasol S. A.

Esta pregunta presenta una situación que se relaciona con la pregunta uno. Esto sugiere que existen factores relacionados con la actividad empresarial de estas instituciones, que hacen que su felicidad se encuentre relacionados de ella. Es muy posible que existan factores como relaciones profesionales, horarios de trabajo u otros factores organizacionales que incidan en los niveles de felicidad. No obstante, se puede corroborar que estas puedan atribuirse a las dimensiones de RSE, ya que estas son las que se preocupan mayormente por su ambiente laboral.

## 8. Excelente liderazgo por parte de mis jefes:

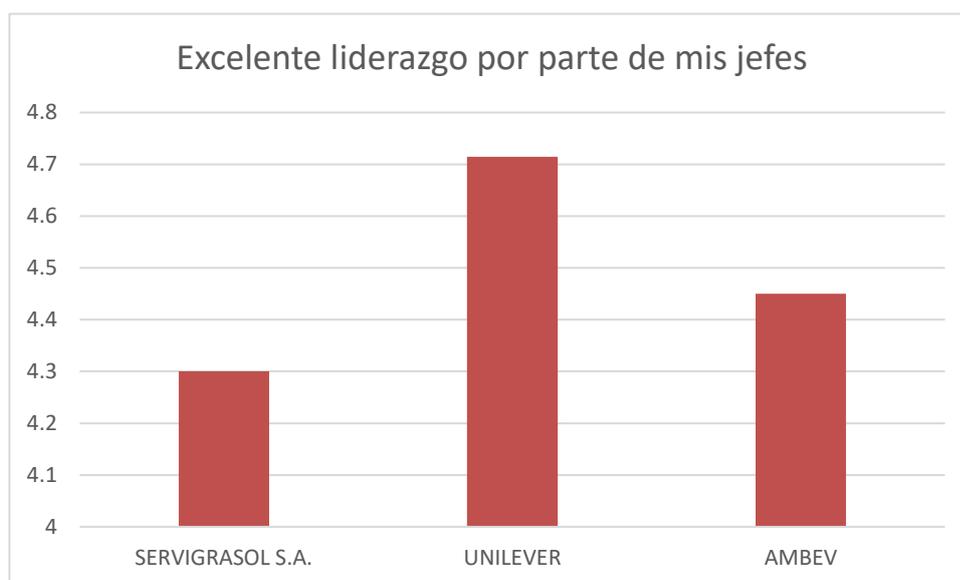


Figura 19. Análisis excelente liderazgo por parte de mis jefes. Elaborado por la autora.

Como se puede observar en el diagrama, los encuestados de Unilever son quienes indican que tener un nivel superior de aceptación en cuanto al liderazgo recibido por parte de sus superiores, seguidos de los de Ambev y terminando con los de Servigrasol S. A.

Los resultados de esta pregunta presentan una relación favorable con las preguntas uno y siete de la pregunta precedente. Esta relación se puede dar debido a que es muy posible que existan factores como el ambiente de trabajo, programas de actualizaciones u otros factores organizacionales que generan los niveles de felicidad. No obstante, no se puede atribuir a que estas sean por causas de las dimensiones de RSE.

## 9. Me encuentro motivado:



Figura 20. Análisis me encuentro motivado. Elaborado por la autora.

Como podemos observar en el recuadro, los asalariados de Ambev y Unilever indican encontrarse motivados dentro de sus labores, mientras que pocos de Servigrasol S. A. mantienen un nivel de aceptación muy cercano al de las dos anteriores.

Los resultados de esta pregunta presentan una relación con los resultados obtenidos en las preguntas uno, siete y ocho del cuestionario. Los niveles de felicidad sugieren que existen factores relacionados con la actividad empresarial de estas empresas, que hacen que su felicidad se vuelva acorde. Probablemente existen factores como ambiente de trabajo, reconocimiento de sus labores, liderazgo por parte de los jefes u otros factores organizacionales que afecten este apartado.

## 10. Estoy enfocado/a en lo laboral:

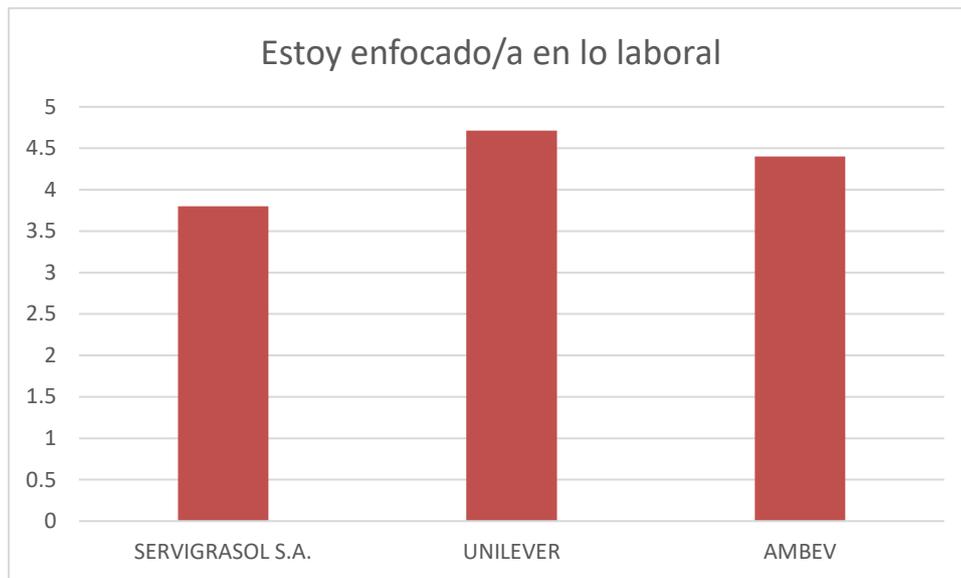


Figura 21. Análisis estoy enfocado/a en lo laboral. Elaborado por la autora.

Dentro del enfoque laboral se puede observar que en su mayoría los encuestados de Unilever y Ambev indican estar concentrados en sus actividades profesionales, a diferencia de los de Servigrasol S. A.

Los resultados de esta pregunta presentan una conexión con los resultados obtenidos en las preguntas uno, siete, ocho y nueve. Los niveles de felicidad sugieren que existen factores relacionados con la actividad empresarial de estas empresas, que hacen que sus respuestas se relacionen con la felicidad. Es muy posible que existan factores como ambiente de trabajo, liderazgo u otros factores organizacionales para su relación.

## 11. Soy extrovertido/a:

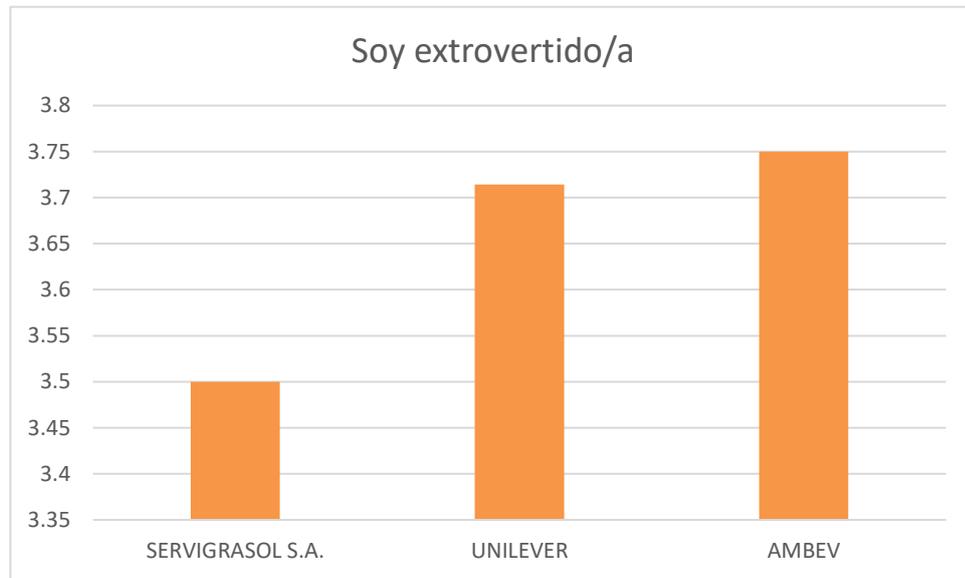


Figura 22. Análisis soy extrovertido/a. Elaborado por la autora.

Como se puede observar en la tabla son los encuestados de Ambev seguidos de los de Unilever quienes indican ser personas extrovertidas y por último los de Servigrasol S. A. Sin embargo, esto no ha sido motivo de tener falencias en apartados anteriores como “mi trabajo me hace feliz”, “carezco de recompensas en mi trabajo” y “estoy enfocado/a en lo laboral”.

Los resultados de esta pregunta presentan una situación que se conecta a los resultados obtenidos en las preguntas precedentes. Esto se puede analizar al hecho de existir posibles factores relacionados con la parte personal de cada escrutinio y las habilidades que adquieren en su empresa, y que pueden hacer que su felicidad se relacione con esta. No obstante, no se puede corroborar que estas variaciones de los niveles de felicidad puedan atribuirse a las dimensiones de RSE.

## 12. Disfruto de mi trabajo porque me permite disfrutar de mi familia:

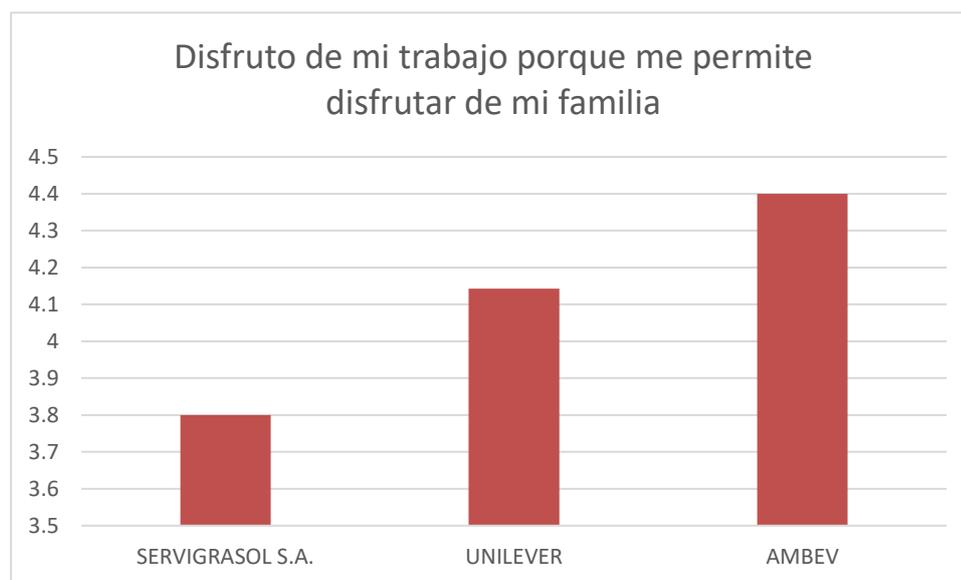


Figura 23. Análisis disfruto de mi trabajo porque me permite disfrutar de mi familia. Elaborado por la autora.

Para este apartado podemos observar como los escrutinios de Ambev destacan la importancia que le dan al hecho de que sus empresas les permitan compartir y disfrutar del tiempo extra laboral para poder dedicar a sus familias a diferencia de los de Unilever y Servigrasol S. A.

Los resultados de esta pregunta presentan un análisis diferente a las preguntas precedentes. A diferencia de las anteriores, estas variaciones sugieren que existen factores relacionados entre la parte personal y la actividad empresarial que realiza cada escrutinio, y que hacen que su felicidad se encuentre fuera de ella. Probablemente existen factores los cuales pueden ser o no corroborados con las dimensiones de RSE.

### 13. Gozo de mi trabajo porque me ofrece estabilidad laboral:

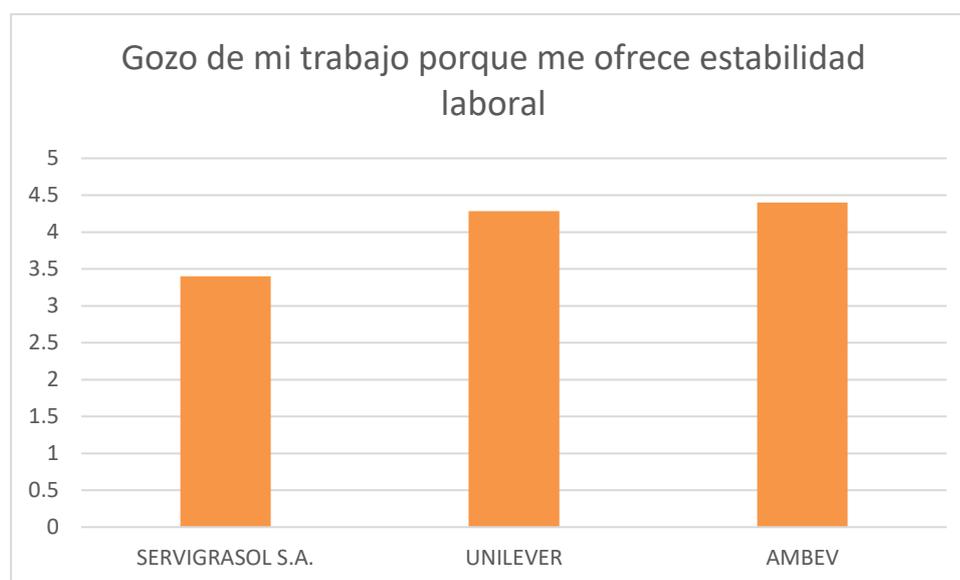


Figura 24. Análisis gozo de mi trabajo porque me ofrece estabilidad laboral. Elaborado por la autora.

Para este apartado son los escrutinios de las empresas que practican la RSE quienes resaltan el gozar de sus labores debido a la estabilidad que sus empresas les ofrecen.

Los resultados de esta pregunta presentan una conexión con los resultados obtenidos en las preguntas uno, siete, ocho y diez del cuestionario. A diferencia de la pregunta anterior, los niveles de felicidad de los empleados de Unilever y Ambev son mayores a los niveles de felicidad de los empleados de Servigrasol S. A., esto sugiere que existen factores relacionados con la actividad empresarial de estas empresas que hacen que su felicidad se relacione a ella. Probablemente existen factores como el liderazgo, ambiente laboral, reconocimiento de labores u otros factores organizacionales que inciden en los niveles de felicidad.

14.Me siento orgulloso de mi empresa porque es socialmente responsable:



Figura 25. Análisis me siento orgulloso de mi empresa porque es socialmente responsable. Elaborado por la autora.

En este apartado podemos destacar que efectivamente son los asalariados de Unilever y Ambev quienes indican sentirse orgullosos de que su entidad realice prácticas que sean socialmente responsables.

Los resultados de esta pregunta presentan una relación a los resultados obtenidos en las preguntas uno y ocho. A diferencia de las otras preguntas, los niveles de felicidad de los empleados de Unilever y Ambev son mayores a los niveles de felicidad de los empleados de Servigrasol S. A., lo cual sugiere que existen factores relacionados con la actividad empresarial, que hacen que su felicidad alcance estos niveles. Esto, es probablemente a que existen factores como el ambiente de laboral, liderazgo u otros que inciden en los niveles de felicidad.

15. Mi empresa ofrece una condición de vida empresarial basada en códigos éticos y prácticas para mi desarrollo profesional:

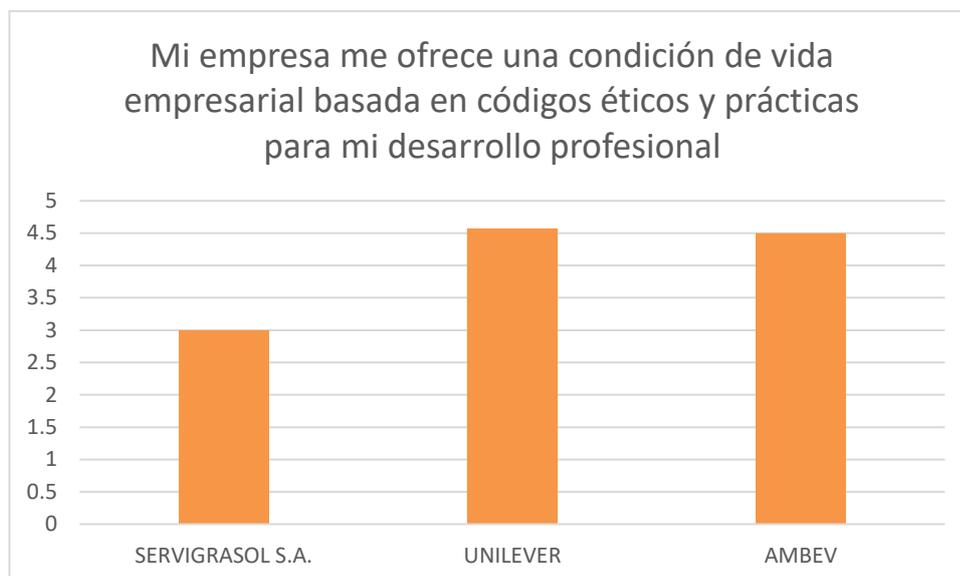


Figura 26. Análisis mi empresa me ofrece una condición de vida empresarial basada en códigos éticos y prácticas para mi desarrollo profesional. Elaborado por la autora.

Dentro del apartado “mi empresa me ofrece una condición de vida empresarial basada en códigos éticos y prácticas para mi desarrollo profesional” podemos observar un buen nivel de aceptación por parte de los asalariados de Unilever y Ambev en relación a los de Servigrasol S. A., al ser estas quienes ponen en práctica la RSE.

Los resultados de esta pregunta mantienen relación con las preguntas anteriores. En esta, los niveles de felicidad de los empleados sugieren que existen factores relacionados con la actividad empresarial de estas empresas, que hacen que su felicidad se encuentre unidos a ella. Por lo cual, es posible que existan factores como las recompensas a las labores, liderazgo u otros factores organizacionales que contribuyan con los niveles de felicidad.

## 16. Mi empresa realiza actividades que beneficien a la sociedad:

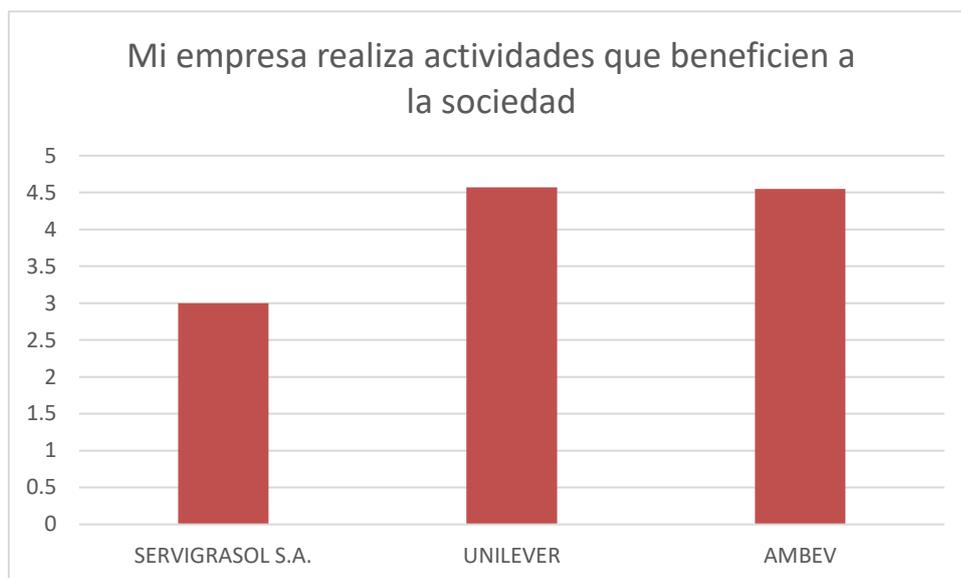


Figura 27. Análisis mi empresa realiza actividades que beneficien a la sociedad. Elaborado por autora.

Para la sección de “mi empresa realiza actividades que beneficien a la sociedad” encontramos un buen nivel de aceptación dividido entre los asalariados de Ambev y Unilever, mientras que los de Servigrasol S. A. se mantienen en un nivel de desinterés ante esta variable.

En los resultados de esta pregunta se presenta una situación de relación a los resultados obtenidos en las preguntas anteriores. Los niveles de felicidad de los empleados sugieren que existen factores relacionados con la actividad empresarial de estas empresas que hacen que su felicidad se encuentre se relacione a esta. No obstante, se puede corroborar que estas variaciones de los niveles de felicidad puedan atribuirse a las dimensiones de RSE.

17. Mi empresa realiza actividades que cuidan del medio ambiente:

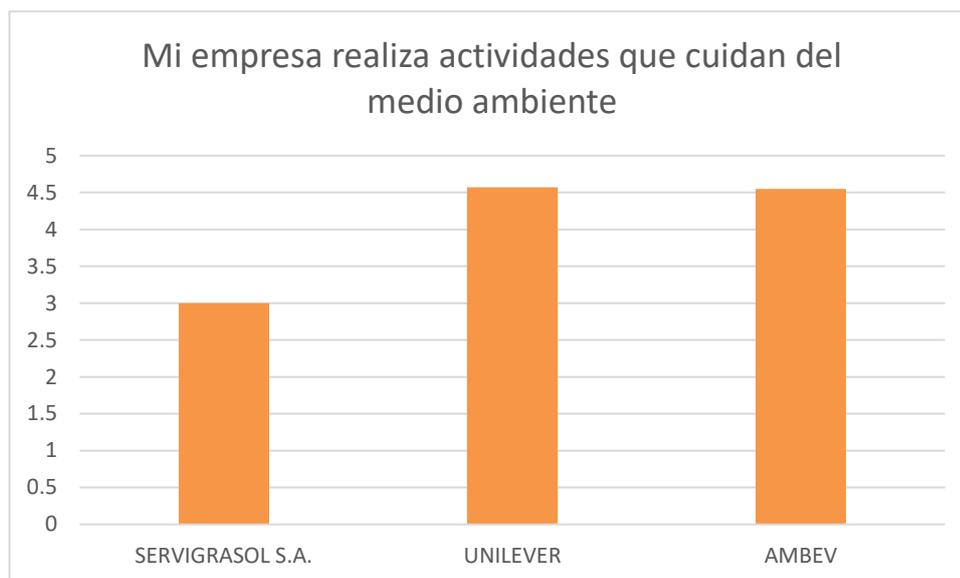


Figura 28. Análisis mi empresa realiza actividades que cuidan del medio ambiente. Elaborado por la autora.

Para la sección de “mi empresa realiza actividades que cuidan del medio ambiente” encontramos un buen nivel de aceptación dividido entre los asalariados de Ambev y Unilever, mientras que los de Servigrasol S. A. se mantienen en un nivel de desinterés ante esta variable.

Los resultados de esta pregunta presentan una situación de relación a los resultados obtenidos en las preguntas 14 y 16. Esto sugiere que existen factores relacionados con la actividad empresarial de estas empresas y otros factores organizacionales que intercedan en los niveles de felicidad. No obstante, se puede corroborar que estas variaciones de los niveles de felicidad puedan atribuirse a las dimensiones de RSE.

18.Me hace feliz que mi empresa tenga mecanismos que le permitan relacionarse mejor con sus distribuidores y competidores:

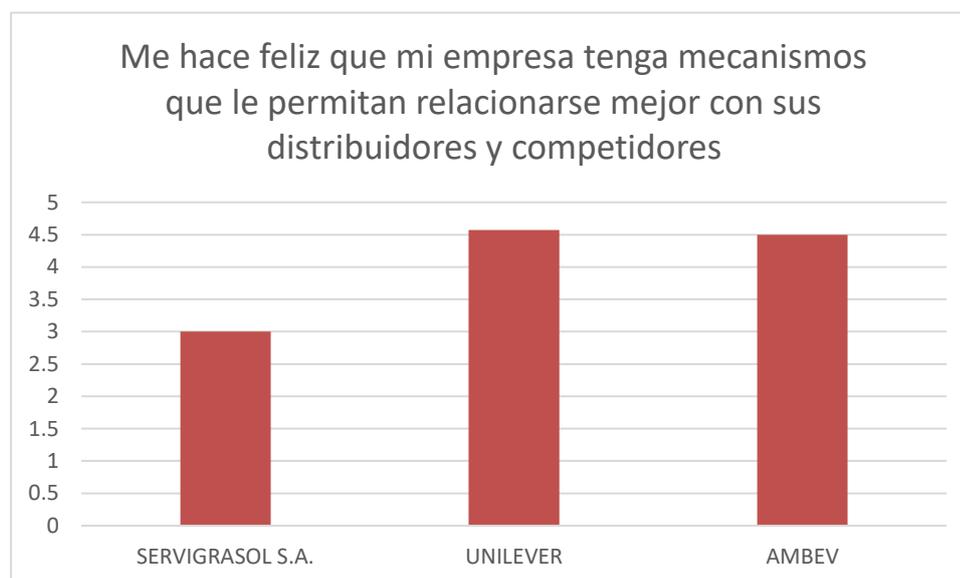


Figura 29. Análisis me hace feliz que mi empresa tenga mecanismos que le permitan relacionarse mejor con sus distribuidores y competidores. Elaborado por la autora.

Para la sección de “me hace feliz que mi empresa tenga mecanismos que le permitan relacionarse mejor con sus distribuidores y proveedores” encontramos un buen nivel de aceptación dividido entre los asalariados de Ambev y Unilever, mientras que los de Servigrasol S. A. se mantienen en un nivel de desinterés ante esta variable.

Estos hacen referencia a los resultados obtenidos en la pregunta 15. Esta resalta que los niveles de felicidad de los empleados muestran mantienen relación con la actividad empresarial de estas empresas, lo cual se lo puede atribuir a factores organizacionales. No obstante, se puede corroborar que estas variaciones de los niveles de felicidad puedan atribuirse a las dimensiones de RSE.

### **3.5 Conclusión del análisis.**

De acuerdo a los resultados obtenidos en las encuestas y a las teorías analizadas para su respectiva aplicación en este estudio, podemos concluir que la felicidad laboral va ligada a diversos aspectos, entre ellos incluidos las diferentes dimensiones que estudia la RSE, dado a que en las diferentes pruebas de hipótesis se rechaza la idea de que las diferentes variables analizadas entre si sean independientes.

### **3.6 Relación de los resultados estadísticos con la teoría**

La teoría nos indica que son empresas socialmente responsables aquellas que manejan aspectos que mejoren su condición de vida empresarial, cumplan de diferentes maneras su deber con la sociedad, se preocupen y fomenten la conservación del ecosistema y las que potencien sus conexiones con sus grupos de interés.

En el marco teórico propuesto se buscó relacionar la RSE con la felicidad laboral. En cuanto a la RSE, se analizaron las dimensiones de responsabilidad ambiental, responsabilidad con la comunidad y responsabilidad con los trabajadores. En dónde se buscó establecer una relación de causa – efecto entre estas dimensiones y la felicidad del empleado.

Los resultados de las pruebas de hipótesis demostraron que la dimensión de responsabilidad ambiental tiene un efecto positivo en la felicidad laboral, en vista que en las preguntas 14 y 17 del cuestionario determinaron un alto nivel respuesta. Los resultados del análisis son coherentes, de acuerdo al estudio de Torres (2017) en su trabajo de análisis de la felicidad laboral con la RSE. De la misma manera, las pruebas de chi – cuadrado determinaron que existe una dependencia significativa entre la felicidad laboral y la dimensión ambiental con un nivel de significancia del 95%.

Para los resultados de las pruebas de hipótesis de las preguntas 12, 13 y 15 se demuestra que la dimensión de condición de vida empresarial

tiene de igual manera un efecto positivo en la felicidad laboral. Los resultados van acorde al estudio de Rincón Quintero, Montoya Álvarez & Vélez Patiño (2018) al indicar que esta práctica encarece no solo el cuidado del planeta, sino que, a su vez lo hace con el estilo de vida empresarial. Así mismo, las pruebas de chi – cuadrado determinaron que no existe independencia relevante entre las variables con un nivel de significancia del 95%.

De acuerdo a los resultados de las pruebas de hipótesis de la pregunta 16 se declara que la dimensión de deber con la sociedad tiene así mismo un efecto positivo en la felicidad laboral. Esto va de acuerdo a los estudios de Rojas y Olaya (2010) y de García (2017), al apuntar que la práctica de la RSE contribuye no solo al planeta, pero que también lo hace con los aportes que le brinda a la sociedad. De igual manera, las pruebas de chi – cuadrado nos corroboran que existe una dependencia significativa entre la felicidad laboral y la dimensión de deber con la sociedad con un nivel de significancia del 95%.

En los resultados de la prueba del cuestionario 18 se acepta que la dimensión de potencial y conexión con su grupo de interés demuestra un efecto positivo en la felicidad laboral. Lo cual concuerda con los estudios de CODESPA (2018) y Garriga & Melé (2004), al hacer referencia de que la RSE apunta a mejorar las relaciones con los stakeholders y demás grupos de interés de las compañías. A su vez, las pruebas de chi – cuadrado nos indican que no existe independencia relevante entre la felicidad laboral y la dimensión de potencial y conexión con su grupo de interés con un nivel de significancia del 95%.

Por otro lado se destaca el gran aporte obtenido por parte del cuestionario modificado de Autoevaluación de la RSE, que aunque con poca participación por parte de las instituciones en cuanto a respuestas, se logró medir el nivel de participación que tienen las empresas en las diferentes dimensiones de esta práctica.

## **CAPÍTULO IV**

### **LA PROPUESTA**

#### **4.1 SITUACIÓN ACTUAL DEL SECTOR MANUFACTUREROS EN TERMINOS DE RSE Y FELICIDAD LABORAL**

En el Ecuador las empresas que presentan aún una resistencia o recelo a la implementación de la RSE representan el 70% debido a la falta de conocimientos específicos en enfoques sociales y ecológicos, además de, la carencia de recursos y herramientas que faciliten su activación. Es por este motivo que en los últimos años se han implementado diferentes programas que reconozcan la participación de las empresas en diferentes actividades vinculadas a la RSE, con la finalidad de que cada año sean más las que se motiven a iniciar esta práctica (Ekos, 2016).

De acuerdo con CODESPA 2016, la distinción que poseen los usuarios y las entidades sobre la práctica de la RSE es muy escasa, lo cual no permite que se aplique al 100% esta herramienta. Por lo cual se considera que aún no es aplicada de una manera sostenible y con resultados totalmente exitosos, al no prestar la suficiente ponderación sobre las diferencias sociales y el índice de desarrollo humano que posee el país al momento en que cada institución desarrolle su plan (CODESPA, 2014).

##### **4.1.1 Análisis de Resultados RSE**

Debido a la falta de tiempo y de cooperación de las diferentes instituciones manufactureras de la ciudad de Guayaquil, se pudo analizar una muestra de tres de ellas de manera indiferente de su campo de aplicación y capacidad productiva. Mediante este análisis se ha logrado visualizar la participación que brinda cada una de ellas en los diferentes

sectores de análisis que posee la RSE, el cual con sus resultados, ha permitido un resultado favorable al momento de relacionarla con la felicidad laboral.

#### **4.1.2 RSE en Ecuador, resultados de la revisión documental**

Por medio de la ayuda de escrutinios de diferentes empresas ante la carencia de ayuda de las entidades propias del sector manufacturero de la ciudad de Guayaquil, en las encuestas se pudo obtener una muestra de 91 escrutinios, obteniendo como resultado una muestra de un gran nivel de felicidad laboral y de aceptación de las prácticas socialmente responsables que realizan cada una de sus empresas.

#### **4.1.3 Resultados de la investigación de las encuestas de RSE**

Debido a la falta de tiempo para el levantamiento de una muestra significativa y de la poca cooperación brindada por parte de las manufactureras, se obtuvo respuesta solo por parte de tres de ellas, de las cuales dos son empresas socialmente responsables y una de ellas no. Con los resultados identificados, se aprecia la realidad que viven estas compañías en sus labores diarias, el nivel de cumplimiento y el cuidado que imparten hacia las diferentes dimensiones que maneja la RSE, ya que no solo se trata de intentar cuidar el medio ambiente y de promover la ética empresarial y social.

#### **4.1.4 Resultados de las pruebas de hipótesis**

Los resultados de las pruebas hipótesis permitieron corroborar las relaciones planteadas entre las diferentes dimensiones de la RSE y la felicidad laboral. En este contexto, la presente propuesta estará vinculada a los resultados obtenidos, es decir que se plantearán estrategias para

fomentar los valores contenidos en la Responsabilidad Social Empresarial para mejorar la felicidad de los empleados de las organizaciones en general.

## **4.2 OBJETIVOS DE LA PROPUESTA**

### **4.2.1 Objetivo General**

Concientizar al empleador acerca de la importancia de fortalecer la práctica de la RSE como una herramienta que permita mejorar la felicidad de sus trabajadores.

### **4.2.2 Objetivos específicos**

- Mejorar el ambiente laboral al menos en un 15% en las empresas que apliquen este plan durante el primer año.
- Disminuir la rotación del personal en al menos un 10% durante el primer año de aplicación.
- Reducir la deserción laboral en al menos en un 5% durante el primer año de aplicación.
- Estrechar el ausentismo laboral en un 10% durante el primer año de aplicación.

## **4.3 ESTRATEGIAS PARA CANALIZAR LA RSE HACIA LA FELICIDAD LABORAL.**

### **4.3.1 Programa o plan o desarrollo de tal método**

### **4.3.2 Implementar RSC2**

La RSC2 es un instrumento de evaluación elaborado por la Fundación SERES, que permite indicar el valor de la Responsabilidad Social Empresarial en las instituciones de fácil aplicación. Su finalidad es colaborar con conocimientos claros a los superiores de las entidades no solo de la

importancia que genera el practicar la RSE, si no también, el poder analizar de una mejor manera el nivel de retorno social y económico que pueden obtener sus actuales y futuros proyectos (Fundación, SERES;, 2016).



Figura 30. RSC2: guía de significancia de la RSE. Elaborado por la autora.

### 4.3.3 Acciones a realizar

Como parte de la propuesta desarrollada para este proyecto, se ha elaborado un diagrama de Gantt con diferentes actividades a realizar para mejorar la felicidad laboral de los colaboradores, el mismo que ha sido dividido en fases para su mejor desarrollo y entendimiento.

Dentro de la propuesta encontramos la Fase I la cual consiste en realizar encuestas a los asalariados para conocer la percepción que tienen estos sobre su diario vivir en la institución y poder identificar con mejor exactitud las falencias que se deben mejorar y la inversión que conllevará esta mejora. En la Fase II se manejan apartados en los que está involucrada la parte monetaria al mejorar las instalaciones y ponerlas a disposición de los asalariados para poder realizar las diferentes reuniones que se consideren necesarias. Dentro de la tercera fase se observarán las diferentes practicas consideradas como positivas para mantener un buen nivel de felicidad laboral al hacerlos más participes de todas las actividades.

Cronograma												
Meses	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Actividad												
<b>Fase I</b>												
Realizar encuestas sobre aspectos generales de la empresa para conocer la percepción de los trabajadores.												
Separar un presupuesto que permita que la empresa pueda contar con buenos equipos y útiles de oficina.												
<b>Fase II</b>												
Ofrecer instalaciones en las que se pueda sentir confort de laboral en cuanto a sonidos, iluminación, temperatura, ambiente, sin la necesidad de incitar a la pereza o descontrol.												
Permitir que los trabajadores puedan realizar reuniones en las cuales puedan compartir sus logros y sean guías de sus compañeros mediante su experiencia de vida.												
Dividir los días de vacaciones otorgados a lo largo del año a conveniencia del empleado.												
<b>Fase III</b>												
Realizar eventos de inclusión laboral y familiar más a menudo												
Realizar programas que ayuden a fortalecer los talentos de cada trabajador.												
Proporcionar al menos 15 minutos de descanso extra, fuera del proporcionado para la hora de la comida, en los cuales se pueda ser libre de elegir entre leer un libro a elección de cada uno, tomar una pequeña siesta, hacer uso de su dispositivo móvil, escuchar su música favorita o simplemente observar el paisaje y relajarse.												
Según el tipo de actividad de cada empresa seleccionar un día en el que los padres puedan llevar a sus hijos (en un rango de edad aceptable), para mostrarles su trabajo y de esa manera involucrarlos en su vida laboral.												

Figura 31. Cronograma de acciones a realizar. Elaborado por la autora.

Una vez implementada la presente propuesta y luego de su debida aplicación se espera no solamente aumentar la felicidad laboral de los asalariados en un nivel significativo, y a su vez, mejorar el ambiente laboral, disminuir la rotación, la deserción y el ausentismo laboral.

## CONCLUSIONES

El propósito de este trabajo es asociar la relación que tiene la RSE con la felicidad laboral. Ya que de toda la revisión de la literatura se indica que las empresas que practican RSE mantienen un buen nivel de felicidad laboral, debido a que el ser socialmente responsables genera beneficios para las instituciones, influye en la reputación, valoración del nombre y en el posicionamiento en el mercado que se puede obtener.

De acuerdo con este estudio se aplicaron dos tipos de cuestionarios. El primero para medir el nivel de RSE que maneja cada empresa y el segundo sobre felicidad laboral realizado a los asalariados de las empresas manufactureras de la ciudad de Guayaquil.

Los resultados de la investigación determinaron que la RSE mantiene una relación directa con la felicidad laboral. En cuanto a los resultados más significativos podemos encontrar que se mantiene un nivel de significancia del 95%. Todo esto se demuestra en las relaciones entre las diferentes variables, para las cuales se utilizó la prueba de hipótesis chi-cuadrada y el uso de tablas descriptivas y con las cuales se presentaron primero los resultados generales y luego los resultados específicos de las empresas que participaron del cuestionario de autoevaluación de la RSE.

En cuanto al análisis del nivel de participación de la RSE de las empresas del sector manufacturero de la ciudad de Guayaquil, a pesar de que el número de la muestra no fue muy significativo por la falta de tiempo y colaboración se pudo obtener un resultado favorable de la realidad que manejan las empresas con RSE y las que no.

Por la parte del objetivo de evaluar la felicidad laboral y su nivel de respuesta ante la RSE, encontramos mediante el cuestionario de felicidad laboral que efectivamente los asalariados de las instituciones que realizan esta práctica tienen un mayor nivel de felicidad que las que no lo hacen.

Desde los resultados obtenidos mediante la investigación se desarrolló una propuesta, la cual engloba la introducción de la RCS2 y un sistema de actividades a realizar como herramientas que ayuden a la

inclusión, el desarrollo y fomento de la RSE en las instituciones que quieran ser partícipes de los múltiples beneficios que esta les puede ofrecer.

En cuanto a la relación que existe entre la felicidad laboral y la RSE se puede concluir que las instituciones que poseen un mayor manejo de esta técnica cuentan con asalariados mucho más motivados en cuanto a sus labores, calidad de vida laboral y extra laboral y la honra de desempeñarse en una compañía que no solo se dedique a obtener beneficios económicos, sino que también sea participe de actividades que beneficien a los demás.

## RECOMENDACIONES

Las recomendaciones para futuras investigaciones se derivan de las limitaciones encontradas en el presente estudio. Considerando la importancia de la RSE en la felicidad laboral, se sugiere levantar una base de datos más amplia con una muestra mayormente significativa de empresas donde aplicar el cuestionario de autoevaluación de la RSE, puesto que en el presente estudio, la tasa de respuesta fue muy baja. Por otro lado, se puede realizar un estudio explicativo de los factores que afectan la felicidad laboral considerando muestras de varios sectores además del manufacturero. De esta forma se aportará con referencia para futuros investigadores en temas de RSE.

En otro contexto, los resultados de la investigación también tienen su aporte práctico. No obstante, las limitaciones de tiempo no permitieron realizar una evaluación del modelo propuesto RSC2, por lo que se sugiere un estudio especializado en probar el modelo en diferentes contextos. Tomando como ejemplo la técnica RSC2, las compañías deberán enfocarse en la instalación y aplicación de la RSE como una estrategia de negocios que le permita desarrollarse en torno a buenas políticas y el incentivo permanente para con sus empleados.

A pesar de que los resultados de este estudio indicaron una relación favorable entre la RSE y la felicidad laboral, es importante que las instituciones se preocupen continuamente por contribuir con el desarrollo profesional y personal de sus colaboradores. Teniendo en cuenta también que esto incentivara la productividad y el interés que puede repercutir en las mismas.

## ANEXOS

### Cuestionario de Autoevaluación de la RSE

- **Condición de vida empresarial**

Condición de vida empresarial		SI	NO
1	Dispone de un código de ética público difundido que ayude a resolver problemas internos y externos		
2	Establece habilidades para que dicho código se realice en sus prácticas diarias		
3	Incentiva al trabajo grupal y la colaboración en toma de decisiones entre su personal		
4	Dispone de herramientas que le permitan atender y gestionar las diferentes necesidades de los empleados		
5	Usa una estrategia que permita desarrollar la calidad de vida de la familia de sus colaboradores		
6	Ejecuta proyectos que fortalezcan la protección y la vitalidad de los trabajadores en su área de desempeño		
8	Practica actividades que generen un balance entre el trabajo y la familia de los empleados		
9	Respeto los derechos del personal en cuanto a liquidaciones y despidos		
10	Respalda con sus prácticas a la no discriminación entre sus colaboradores		
11	Dispone de un programa de inclusión de grupos específicos		
12	Elabora análisis que proyecte el ambiente laboral, sus aspectos relevantes y sus aspectos por mejorar		
13	Emplea horarios flexibles (jornada parcial, teletrabajo, etc.) para brindar facilidad a sus trabajadores		
14	Desarrolla actividades en las que reconoce los logros y aportes de sus colaboradores		

- **Deber con la sociedad**

<b>Deber con la sociedad</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>1</b>	Destina recursos que le permitan conocer las necesidades y aspiraciones que posee la comunidad a su alrededor para eludir posibles disputas por hábitos e ideologías		
<b>2</b>	Llena las aspiraciones de la comunidad y ayuda a fomentar su desarrollo		
<b>3</b>	Mantiene contacto directo con los diferentes representantes de la colectividad		
<b>4</b>	Dispone de un departamento encargado de planificar y distribuir todas las actividades dedicadas al beneficio social		
<b>5</b>	Cuenta dentro de su reglamento institucional recursos no financieros que beneficien a la sociedad		
<b>6</b>	Realiza donaciones en efectivo de al menos 1% sus utilidades previo impuestos para beneficio social		
<b>7</b>	Involucra a su personal y familiares dentro de las actividades sociales		
<b>8</b>	Incentiva a sus trabajadores a participar de actividades que apoyen a la sociedad		
<b>9</b>	Tiene vínculo con alguna organización social que le permita desarrollar mejor sus programas colectivos		
<b>10</b>	Explora el impulsar sus productos y/o servicios en el desarrollo de sus prácticas sociales		
<b>11</b>	Dedica al menos 2% de su presupuesto a publicidad con mensajes sociales		
<b>12</b>	Adquiere las medidas necesarias para no generar impacto negativo en la comunidad		

- **Preocupación y conservación del ecosistema**

<b>Preocupación y conservación del ecosistema</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>1</b>	Ejecuta un inventario de recursos utilizados y los desechos producidos para tener un mejor rendimiento y disminuir desperdicios		
<b>2</b>	Dispone de reglamentos de reducción de energía, agua y residuos perjudiciales para la salud		
<b>3</b>	Dispone de equipos que ayuden a disminuir la contaminación		
<b>4</b>	Utiliza alguna norma como ISO 900, ISO 14000, industria limpia, etc.		
<b>5</b>	Genera conciencia del cuidado del medio ambiente entre su personal y sus familias		
<b>6</b>	Emplea materia prima reciclable para su proceso de producción		
<b>7</b>	Desea que se convierta en una empresa sin papel		
<b>8</b>	Realiza mantenimientos constantes a su maquinaria para disminuir la contaminación		
<b>9</b>	Recicla sus equipos al terminar su vida útil		
<b>10</b>	Al momento de elegir a sus proveedores prefiere a los que cuidan el medio ambiente		
<b>11</b>	Realiza recolección sobrantes y reciclaje luego del consumo		
<b>12</b>	Informa a sus clientes sobre el nivel de daño que pueden causar al ambiente el uso de sus productos		

- **Potencial y conexión con su grupo de interés**

<b>Potencial y conexión con su grupo de interés</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>1</b>	Dispone de la responsabilidad de promover su actuar ético		
<b>2</b>	Ejecuta a tiempo sus labores y considera las solicitudes por parte del gobierno		
<b>3</b>	Dispone de un indicador que le permita conocer la opinión de su grupo de interés		
<b>4</b>	Dispone de reglamentos que no fomenten a la corrupción		
<b>5</b>	Manejan políticas de igualdad en cuanto a la selección y la liquidación a los proveedores		
<b>6</b>	Fomenta al desarrollo de los proveedores locales		
<b>7</b>	Dispone de medios que le permitan entender y considerar las necesidades de sus clientes		
<b>8</b>	Realiza publicidad que promueva las bondades de su producto o servicio		
<b>9</b>	Dispone de un sistema de mejora continua en cuanto a calidad y producción		
<b>10</b>	Permite que los colaboradores con mayor experiencia puedan ayudar a los de menor experiencia		
<b>11</b>	Fomenta el respeto entre competidores		
<b>12</b>	Notifica los logros obtenidos por la empresa dentro de su informa anual		

## Cuestionario de felicidad laboral

Se recomienda a los escrutados marcar con una X según sea su elección.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
MI trabajo me hace feliz	1	2	3	4	5
Mi felicidad está en mi familia	1	2	3	4	5
Para mi es importante tener salud	1	2	3	4	5
El amor es fundamental en mi vida	1	2	3	4	5
Tengo estabilidad emocional	1	2	3	4	5
Carezco de recompensas en mi trabajo	1	2	3	4	5
Para mi es ideal el ambiente laboral	1	2	3	4	5
Excelente liderazgo por parte de mis jefes	1	2	3	4	5
Me encuentro motivado	1	2	3	4	5
Estoy enfocado/a en lo laboral	1	2	3	4	5
Soy extrovertido/a	1	2	3	4	5
Disfruto de mi trabajo porque me permite disfrutar de mi familia	1	2	3	4	5
Gozo de mi trabajo porque me ofrece estabilidad laboral	1	2	3	4	5
Me siento orgulloso de mi empresa porque es socialmente responsable	1	2	3	4	5
Mi empresa ofrece una condición de vida empresarial basada en códigos éticos y prácticas para mi desarrollo profesional	1	2	3	4	5
Mi empresa realiza actividades que beneficien a la sociedad	1	2	3	4	5

Mi empresa realiza actividades que cuidan del medio ambiente	1	2	3	4	5
Me hace feliz que mi empresa tenga mecanismos que le permitan relacionarse mejor con sus distribuidores y competidores	1	2	3	4	5

## REFERENCIAS

- Aguilera, A., & Puerto, D. P. (marzo de 2012). *Crecimiento empresarial basado en la responsabilidad social*. Recuperado el 6 de noviembre de 2018, de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-62762012000100002&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-62762012000100002&script=sci_arttext&tlng=en)
- Alvarado, A., & Schlesinger, M. W. (09 de 12 de 2008). *Dimensionalidad de la Responsabilidad Social Empresarial percibida y sus efectos sobre la imagen y reputación: una aproximación desde el modelo de Carroll*. Recuperado el 23 de Octubre de 2018, de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592308700433?via%3Dihub>
- Ayuso, J. (octubre de 2010). *La felicidad en el trabajo, un reto para las empresas*. Recuperado el 15 de noviembre de 2018, de <https://www.equiposytalento.com/tribunas/unique/la-felicidad-en-el-trabajo-un-reto-para-las-empresas/2010-10-06/>
- Cajiga, J. F. (2008). *El concepto de responsabilidad social empresarial*. Recuperado el 22 de noviembre de 2018, de [https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto\\_esr.pdf](https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf)
- Cámara de Comercio Ecuatoriano Americana. (2012). *Percepción de ecuatorianos frente a la Responsabilidad Social de las empresas*. Recuperado el 24 de Octubre de 2018, de <https://docs.google.com/file/d/0B-uu42oMZI-JaWZHani3d3hXRHM/view>
- CERES, & CODESPA. (2012). *Alianza para el desarrollo. Iniciativas de reducción de la pobreza eficientes y sostenibles a través de una cooperación innovadora entre ONG, personas, sector público y universidades del Ecuador*. Recuperado el 15 de noviembre de 2018,

de Consultoría para el levantamiento de información sobre la Responsabilidad Social en Ecuador:  
file:///C:/Users/Luima3103/Downloads/estudio-rse-ecuador-2013-codespa-ceres.pdf

CODESPA. (23 de julio de 2014). *El estado de la RSE en Ecuador*. Recuperado el 24 de enero de 2019, de <https://www.codespa.org/blog/2014/07/23/el-estado-de-la-rse-en-ecuador/>

CODESPA. (2018). *RSE para la comunidad*. Recuperado el 15 de noviembre de 2018, de <https://www.codespa.org/empresas/rse-para-la-comunidad/>

Cornejo, B. (2012). *La RSE en el Ecuador: una visión retrospectiva y una mirada al futuro*. Recuperado el 22 de octubre de 2018, de <http://www.redceres.org/wp-content/uploads/2012/06/Conferencia-Magistral-LA-RSE-EN-EL-ECUADOR-por-Boris-Cornejo-en-la-apertura-CSRAm%C3%A9ricas.pdf>

Correa, M. E., Flynn, S., & Amit, A. (s.f.). *Responsabilidad Social Corporativa en América Latina: una visión empresarial*. Recuperado el 23 de Octubre de 2018, de [https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=R5jp5-uM-QIC&oi=fnd&pg=PA5&dq=estudios+sobre+responsabilidad+social+empresarial&ots=41CKcGRzfs&sig=6xZ1TOIQxGpqS\\_oPaWoq\\_LH4yRo#v=onepage&q=estudios%20sobre%20responsabilidad%20social%20empresarial&f=false](https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=R5jp5-uM-QIC&oi=fnd&pg=PA5&dq=estudios+sobre+responsabilidad+social+empresarial&ots=41CKcGRzfs&sig=6xZ1TOIQxGpqS_oPaWoq_LH4yRo#v=onepage&q=estudios%20sobre%20responsabilidad%20social%20empresarial&f=false)

Cruz, J., Sánchez, D., & Ramírez, S. (julio de 2015). *La felicidad organizacional, un nuevo reto de intervención en la gestión humana para aumentar la productividad y motivación laboral*. Recuperado el 4 de diciembre de 2018, de <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/956/La%20felicidad%20organizacional%20%20un%20nuevo%20reto%20de%20intervencion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- EKOS. (1 de Octubre de 2012). Responsabilidad Social en Ecuador. *EKOS*. Recuperado el 21 de Octubre de 2018, de <http://www.ekosnegocios.com/negocios/verArticuloContenido.aspx?idArt=906>
- Ekos. (21 de Mayo de 2016). Iniciativas, proyectos... Acciones de RSE en marcha. *Revista Ekos*, s/n. Recuperado el 22 de Octubre de 2018, de <http://www.ekosnegocios.com/negocios/verArticuloContenido.aspx?idArt=7157>
- Ekos. (21 de mayo de 2016). *Una mirada al escenario actual de la RSE en Ecuador*. Recuperado el 24 de enero de 2019, de <http://www.ekosnegocios.com/negocios/verArticuloContenido.aspx?idArt=7156>
- Espinoza, C. D., Franco, M. D., & Pérez, M. J. (enero-marzo de 2017). LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y SU VÍNCULO CON LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(1), s/n. Recuperado el 22 de Octubre de 2018, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202017000100016](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000100016)
- FECHAC. (26 de noviembre de 2018). *Instrumento de autodiagnóstico para las empresas*. Recuperado el [http://www.fechac.org/pdf/instrumento\\_de\\_autodiagnostico\\_de\\_rse\\_para\\_las\\_empresas.pdf](http://www.fechac.org/pdf/instrumento_de_autodiagnostico_de_rse_para_las_empresas.pdf)
- Fernández, I. (2015). *Felicidad organizacional: Como construir felicidad en el trabajo*. Recuperado el 20 de noviembre de 2018, de [https://books.google.com.ec/books?id=zIQsDwAAQBAJ&pg=PT2&lpg=PT2&dq=Fernandez,+I.+\(2015\).+FELICIDAD+ORGANIZACIONAL:+Como+Construir+Felicidad+en+el+Trabajo.+Santiago+de+Chile:+Ediciones+B.&source=bl&ots=CeiFYS\\_O0d&sig=pYd\\_CBeNMUEdp2mRbhxV0k2IVc&hl=es&sa=X](https://books.google.com.ec/books?id=zIQsDwAAQBAJ&pg=PT2&lpg=PT2&dq=Fernandez,+I.+(2015).+FELICIDAD+ORGANIZACIONAL:+Como+Construir+Felicidad+en+el+Trabajo.+Santiago+de+Chile:+Ediciones+B.&source=bl&ots=CeiFYS_O0d&sig=pYd_CBeNMUEdp2mRbhxV0k2IVc&hl=es&sa=X)

- Ferrero, H. (s.f.). *Planificación de la*. Recuperado el 23 de Octubre de 2018, de [http://materias.fi.uba.ar/7131/pub/03Ingenieria\\_de\\_la\\_manufactura/03-teo-ing%20de%20la%20manufactura-090918.pdf](http://materias.fi.uba.ar/7131/pub/03Ingenieria_de_la_manufactura/03-teo-ing%20de%20la%20manufactura-090918.pdf)
- Franco, M., Espinoza, C. D., & Pérez, M. J. (enero-marzo de 2017). *LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y SU VÍNCULO CON LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES*. Recuperado el 5 de Noviembre de 2018, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202017000100016](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000100016)
- Fundación, SERES;. (2016). *RSC2 Indicador del valor de la Responsabilidad Social*. Recuperado el 14 de febrero de 2019, de <https://www.fundacionseres.org/Repositorio%20Archivos/FUNDACI%C3%93N%20SERES-TRIPTICO%20rsc2.pdf>
- García, J., Nieto, E., & Carrera, D. (2014). *Relación entre la RSC y la felicidad de los empleados: aplicación al caso de empresas pertenecientes a las provincias de Sevilla y Cádiz*. Recuperado el 22 de noviembre de 2018, de [http://www.unagaliciamoderna.com/eawp/coldata/upload/Vol2\\_2014\\_RC\\_Felicidad\\_Empleados.pdf](http://www.unagaliciamoderna.com/eawp/coldata/upload/Vol2_2014_RC_Felicidad_Empleados.pdf)
- García, M., Azuero, A. R., & Salas, L. (27 de 05 de 2013). *Responsabilidad social empresarial hacia los empleados: el caso de una PYME colombiana*. Recuperado el 6 de noviembre de 2018, de <http://faedpyme.ojs.upct.es/index.php/revista1/article/view/28/38>
- García, R. (2017). *Responsabilidad social corporativa*. Recuperado el 14 de noviembre de 2018, de <https://books.google.com.ec/books?id=Yns6DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=rse&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwijtPd-9TeAhXDg-AKHQkmAF4Q6AEIPjAF#v=onepage&q=rse&f=false>
- García, S. (13 de mayo de 2016). *La RSC bien entendida comienza por los empleados*. Recuperado el 6 de noviembre de 2018, de

<https://www.compromisoempresarial.com/rsc/2016/05/la-rsc-bien-entendida-comienza-por-los-empleados/>

Garriga, E., & Melé, D. (2004). *Responsabilidad social corporativa. Teorías: mapeo del territorio*. Recuperado el 12 de noviembre de 2018, de <https://link.springer.com/content/pdf/10.1023%2FB%3ABUSI.0000039399.90587.34.pdf>

Gómez, J. J., & Muñoz, M. C. (2016). *Felicidad en el trabajo: acercamiento a través de una propuesta de entrevista estructurada*. Recuperado el 8 de noviembre de 2018, de [http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/8020/1/GomezJose\\_2016\\_FelicidadTrabajoEntrevista.pdf](http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/8020/1/GomezJose_2016_FelicidadTrabajoEntrevista.pdf)

Groover, M. P. (2007). *Fundamentos de manufactura moderna* (Tercera ed.). (R. Del Bosque Ayón, Ed.) México, México, México: Mc Graw-Hill. Recuperado el 21 de Octubre de 2018, de [https://www.academia.edu/32222323/Fundamentos\\_de\\_Manufactura\\_Moderna\\_tercera\\_edici%C3%B3n.\\_Mikell\\_P.\\_Groover.pdf](https://www.academia.edu/32222323/Fundamentos_de_Manufactura_Moderna_tercera_edici%C3%B3n._Mikell_P._Groover.pdf)

Hernández Sampieri, R. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta ed.). Mc Graw Hill.

Kaufmann, J. A. (Noviembre-Junio de 2007-2008). *El impacto de la RSE en los empleados: ¿es la RSE una herramienta de motivación?* Recuperado el 23 de Octubre de 2018, de [https://fido.palermo.edu/servicios\\_dyc/publicacionesdc/vista/detalle\\_articulo.php?id\\_libro=82&id\\_articulo=2547](https://fido.palermo.edu/servicios_dyc/publicacionesdc/vista/detalle_articulo.php?id_libro=82&id_articulo=2547)

López, P. (2004). *Población, muestra y muestreo*. Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012)

Ludewig, C. (s.f). *Universo y Muestr.* Obtenido de <http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/muestreo.pdf>

- Margot, J.-P. (julio-diciembre de 2007). *La felicidad*. Recuperado el 26 de noviembre de 2018, de <http://www.redalyc.org/pdf/2090/209014642004.pdf>
- Martínez, N. M. (abril de 2014). *Responsabilidad social en el ámbito laboral*. Recuperado el 6 de noviembre de 2018, de [http://www.usc.es/export9/sites/webinstitucional/gl/institutos/crgi/descargas/ponencia1314/RSE\\_NORAMARTINEZ.pdf](http://www.usc.es/export9/sites/webinstitucional/gl/institutos/crgi/descargas/ponencia1314/RSE_NORAMARTINEZ.pdf)
- Moccia, S. (mayo-agosto de 2016). *Felicidad en el trabajo*. Recuperado el 8 de noviembre de 2018, de <http://www.redalyc.org/pdf/778/77846055007.pdf>
- Nieto, P. (8 de mayo de 2009). La responsabilidad social empresarial: origen y concepto. *abc color*. Recuperado el 6 de noviembre de 2018, de <http://www.abc.com.py/articulos/la-responsabilidad-social-empresarial-origen-y-concepto-1170210.html>
- Nota económica. (17 de julio de 2018). *La felicidad laboral en el marco de la RSE*. Recuperado el 20 de noviembre de 2018, de <http://lanotaeconomica.com.co/pildoras-ejecutivas/la-felicidad-laboral-en-el-marco-de-la-rse.html>
- Nowajewski, F., Pérez, A., & Schlesinger, E. (2015). *Responsabilidad social empresarial (RSE): Evolución, presente y tendencias*. Recuperado el 20 de noviembre de 2018, de <https://www.dii.uchile.cl/wp-content/uploads/2015/11/Ensayo-RSE.pdf>
- ONUDI. (2016). *Informe sobre el desarrollo industrial 2016*. Recuperado el 21 de Octubre de 2018, de El rol de la tecnología y la innovación en el desarrollo industrial inclusivo y sostenible: [https://www.unido.org/sites/default/files/2014-05/ISID-Brochure\\_es-LowRes\\_0.pdf](https://www.unido.org/sites/default/files/2014-05/ISID-Brochure_es-LowRes_0.pdf)
- Pesántez, M. E. (2013). *Repositorio Universidad del Azuay*. Recuperado el 21 de Octubre de 2018, de Análisis de la Responsabilidad Social como modelo de gestión empresarial y ventaja competitiva aplicada al

sector agroindustrial Ecuatoriano:  
<http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/2556/1/09744.PDF>

Presuttari, L. (2016). *Importancia de la responsabilidad social empresarial*. Recuperado el 4 de diciembre de 2018, de <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/13053/PR-ESUTTARI%20Leisa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

RAE. (2018). *Real Academia de la lengua Española*. Obtenido de <http://dle.rae.es/srv/fetch?id=Hj4JtKk>

Real Academia Española;. (2017). *Diccionario de la lengua española*. Recuperado el 06 de noviembre de 2018, de Edición del tricentenario: <http://dle.rae.es/?id=36AsHJ3>

Revista Líderes. (s.f.). Las empresas se integran a la responsabilidad social corporativa. *Revista Líderes*, s/n. Recuperado el 25 de Octubre de 2018, de <https://www.revistalideres.ec/lideres/empresas-integran-responsabilidad-social-corporativa.html>

Rincón Quintero, Y., Montoya Álvarez, D., & Vélez Patiño, P. (1 de octubre de 2018). Estrategias de Responsabilidad Social Empresarial en organizaciones del sector construcción en Medellín. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 8(16), 79-94. Recuperado el 14 de noviembre de 2018, de [file:///C:/Users/Luima3103/Downloads/Estrategias\\_de\\_Responsabilidad\\_Social\\_Empresarial\\_.pdf](file:///C:/Users/Luima3103/Downloads/Estrategias_de_Responsabilidad_Social_Empresarial_.pdf)

Rodríguez, A. D. (16 de septiembre de 2008). *Responsabilidad social empresarial, calidad de vida y trabajo social*. Recuperado el 6 de noviembre de 2018, de [https://www.academia.edu/36802624/Responsabilidad\\_social\\_empresa\\_rial\\_calidad\\_de\\_vida\\_y\\_trabajo\\_social](https://www.academia.edu/36802624/Responsabilidad_social_empresa_rial_calidad_de_vida_y_trabajo_social)

Rojas, A. L., & Olaya, J. E. (2010). *RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: Su origen, evolución y desarrollo en Colombia*. Recuperado el 14 de noviembre de 2018, de

[http://www.notaria1tuquerres.com.co/sitio/sites/default/files/normativa/responsabilidad\\_social\\_empresarial\\_su\\_origen\\_evolucion\\_y\\_desarrollo\\_en\\_colombia.pdf](http://www.notaria1tuquerres.com.co/sitio/sites/default/files/normativa/responsabilidad_social_empresarial_su_origen_evolucion_y_desarrollo_en_colombia.pdf)

Ruíz, J. A., Vargas, L. J., & Vargas, S. M. (2018). *Características de felicidad de una muestra de empleados con un alto índice de absentismo de una empresa de alimentos en Medellín*. Recuperado el 2019, de [http://200.24.17.74:8080/jspui/bitstream/fcsh/1141/1/Ru%C3%ADzJarol\\_2018\\_Caracter%C3%ADsticasFelicidadMuestras.pdf](http://200.24.17.74:8080/jspui/bitstream/fcsh/1141/1/Ru%C3%ADzJarol_2018_Caracter%C3%ADsticasFelicidadMuestras.pdf)

Sampieri. (2010). *Concepción o elección del diseño de investigación* .

Sampieri. (2010). *Definición del alcance de la investigación: exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa*.

Sánchez, Y. Y. (2017). *La felicidad en el incremento de la productividad organizacional*. Recuperado el 21 de noviembre de 2018, de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17047/S%E1nchezD%EDazYeimyYesenia2017.pdf;jsessionid=7F1005E7B668B08D11B3B04B01C846B7?sequence=1>

Sanín, A. (enero de 2017). *Felicidad y optimismo en el trabajo. Hallazgos de investigaciones científicas*. Recuperado el 8 de noviembre de 2018, de [https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/404495/2017\\_Tesis\\_Sanin%20Posada\\_Alejandro.pdf?sequence=1](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/404495/2017_Tesis_Sanin%20Posada_Alejandro.pdf?sequence=1)

SENDOTU. (2011). *Responsabilidad social empresarial*. Recuperado el 26 de noviembre de 2018, de [http://www.sendotu.org/documents/files/Cuaderno\\_RSE.pdf](http://www.sendotu.org/documents/files/Cuaderno_RSE.pdf)

Torres, S. L. (2017). *El bienestar laboral en las empresas como responsabilidad social empresarial en Colombia*. Recuperado el 20 de noviembre de 2018, de [http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co:8080/bitstream/10819/4289/1/Bienestar\\_Laboral\\_Empresas\\_Torres\\_2017.pdf](http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co:8080/bitstream/10819/4289/1/Bienestar_Laboral_Empresas_Torres_2017.pdf)

- Veenhoven, Ruut. (octubre de 2006). *HOW DO WE ASSESS HOW HAPPY WE ARE? Tenets, implications and tenability of three theories*. Recuperado el 26 de noviembre de 2018, de [https://www3.nd.edu/~adutt/activities/documents/Veenhoven\\_paper.pdf](https://www3.nd.edu/~adutt/activities/documents/Veenhoven_paper.pdf)
- Veenhoven, Ruut. (2015). *Concept of happiness*. Recuperado el 26 de noviembre de 2018, de [https://worlddatabaseofhappiness.eur.nl/hap\\_quer/introtext\\_measures\\_2.pdf](https://worlddatabaseofhappiness.eur.nl/hap_quer/introtext_measures_2.pdf)
- Villacís, C. A., Suarez, Y. F., & GÜillín, X. M. (3 de Agosto de 2016). *Revista Publicando*. Recuperado el 21 de Octubre de 2018, de Análisis de la Responsabilidad Social en Ecuador: <file:///C:/Users/Luima3103/Downloads/tesis/295-1238-1-PB.pdf>
- Vivanco, M. (2005). *Muestreo Estadístico. Diseño Y Aplicaciones*. Editorial Universitaria.
- Yara, Y. K., Buchelli, E. E., & Africano, E. A. (2016). *Caracterización de las prácticas de responsabilidad social relacionadas con gestión del talento humano en el Hospital de San José, Bogotá D.C., Colombia*. Recuperado el 25 de Octubre de 2018, de <http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IsisScript=iah/iah.xis&src=google&base=LILACS&lang=p&nextAction=lnk&exprSearch=795754&indexSearch=I>



## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Delgado Romero, Luisa María**, con C.C: # **(1309508990)** autora del trabajo de titulación: **Valoración de la responsabilidad social empresarial (RSE) en la felicidad laboral de los empleados del sector manufacturero en la ciudad de Guayaquil** previo a la obtención del título de **Ingeniera en Gestión Empresarial Internacional** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **18 de marzo de 2019**

f. \_\_\_\_\_

Nombre: **Delgado Romero, Luisa María**

C.C: **1309508990**



## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

### FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Valoración de la responsabilidad social empresarial (RSE) en la felicidad laboral de los empleados del sector manufacturero en la ciudad de Guayaquil		
AUTOR(ES)	Delgado Romero, Luisa María		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Villacres Roca, Julio Ricardo		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Ciencias Económicas y Administrativas		
CARRERA:	Gestión Empresarial Internacional		
TITULO OBTENIDO:	Ingeniera en Gestión Empresarial Internacional		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	18 de marzo de 2019	No. DE PÁGINAS:	115
ÁREAS TEMÁTICAS:	Investigación, Estadístico, Recursos Humanos		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	<i>Responsabilidad Social Empresarial, felicidad laboral, empresas del sector manufacturero, manufactura, cuestionario de autoevaluación de la RSE, cuestionario de felicidad laboral</i>		

El objetivo del presente trabajo de investigación es valorar la Responsabilidad Social Empresarial en la felicidad laboral de los empleados del sector manufacturero de la ciudad de Guayaquil. Esto se lo realizó mediante el uso de dos cuestionarios, el primero de Autoevaluación de la RSE con la finalidad medir su nivel de participación en las empresas, mediante una muestra de 3 de ellas, y el cuestionario de felicidad laboral para medir el nivel de aceptación y la relación que le dan a esta y la RSE por parte de los empleados de las instituciones de la ciudad de Guayaquil, obteniendo una muestra de 91 de ellos, dentro de los cuales 37 pertenecen a la industria manufacturera. Por medio de la prueba de hipótesis chi – cuadrado se ha determinado la relación que existe entre la RSE y la felicidad laboral, con un nivel de significancia del 95% y se comprueba que las empresas que practican la RSE poseen empleados con niveles de felicidad más relevantes en sus labores.

ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593 0958600019	E-mail: luima3103@gmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Ing. Román Bermeo, Cynthia Lizbeth Mgs. Teléfono: +593-4-3804601 Ext. 1637 E-mail: cynthia.roman@cu.ucsg.edu.ec	

#### SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	