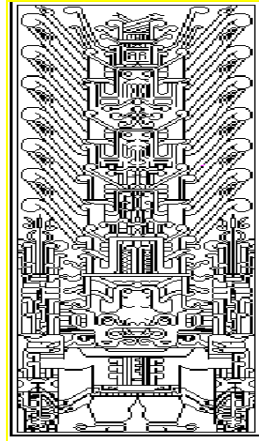


**UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL  
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO**



**TESIS:**

**“LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LA RESPONSABILIDAD  
SOCIAL EMPRESARIAL EN EL COMPLEJO PESQUERO LA  
PUNTILLA-PISCO, PROPUESTA ACTUAL”**

**PRESENTADA POR:**

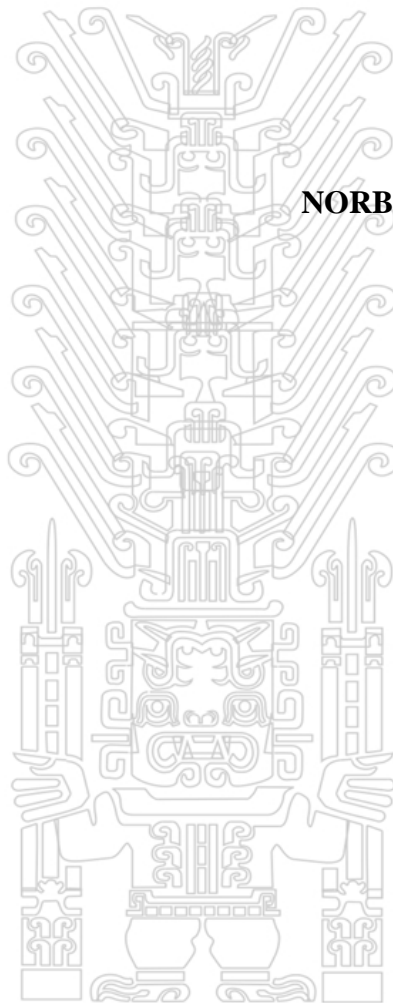
**ROQUE CRUZ NORBERTO FREDY**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:**

**MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA SOCIAL**

**LIMA**

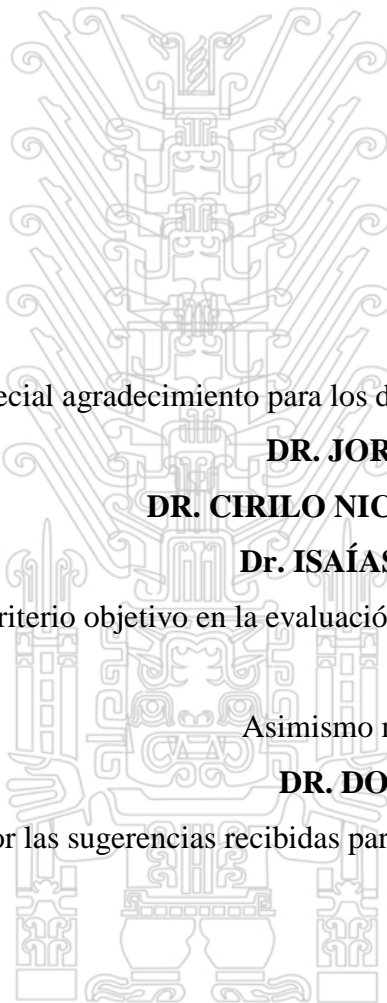
**2018**



**DEDICATORIA:**

A mis familiares  
Por el apoyo permanente  
En mi desarrollo profesional.

**NORBERTO FREDY ROQUE CRUZ**



**AGRADECIMIENTO:**

Mi especial agradecimiento para los distinguidos Miembros del Jurado:

**DR. JORGE LUIS AMBROSIO REYES**

**DR. CIRILO NICÉFORO JAMANCA CERCNA**

**Dr. ISAÍAS SEVERO TAFUR MALLQUI**

Por su criterio objetivo en la evaluación de este trabajo de investigación.

Asimismo mi agradecimiento para mi asesor:

**DR. DOMINGO HERNÁNDEZ CELIS**

Por las sugerencias recibidas para el mejoramiento de este trabajo.

Muchas gracias para todos.

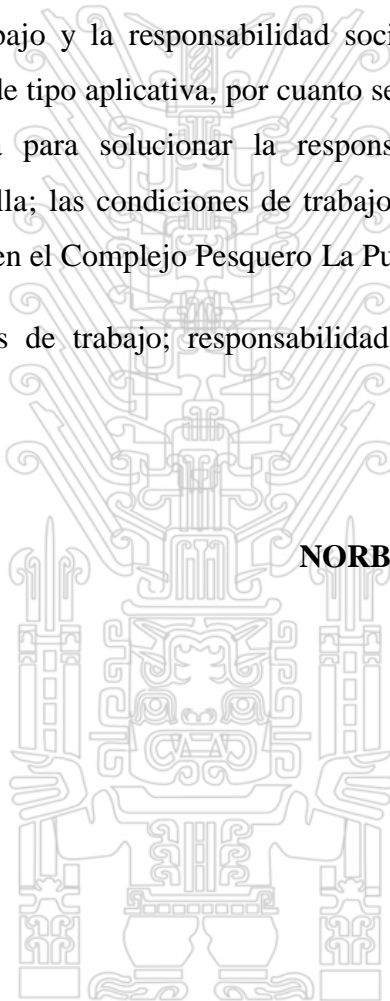
**NORBERTO FREDY ROQUE CRUZ**

## RESUMEN:

La tesis denominada: “**LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN EL COMPLEJO PESQUERO LA PUNTILLA-PISCO, PROPUESTA ACTUAL**”; cuyo problema se ha identificado en la deficiente responsabilidad social empresarial en el Complejo Pesquero La Puntilla de Pisco, Perú. Esta problemática se expresa en la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la responsabilidad social en el Complejo Pesquero La Puntilla? la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la responsabilidad social en el Complejo Pesquero La Puntilla. La investigación es de tipo aplicada, por cuanto se propone mejorar las condiciones de trabajo como alternativa para solucionar la responsabilidad social empresarial del Complejo Pesquero La Puntilla; las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con la responsabilidad social en el Complejo Pesquero La Puntilla.

**Palabras clave:** Condiciones de trabajo; responsabilidad social empresarial y Complejo Pesquero La Puntilla.

**NORBERTO FREDY ROQUE CRUZ**

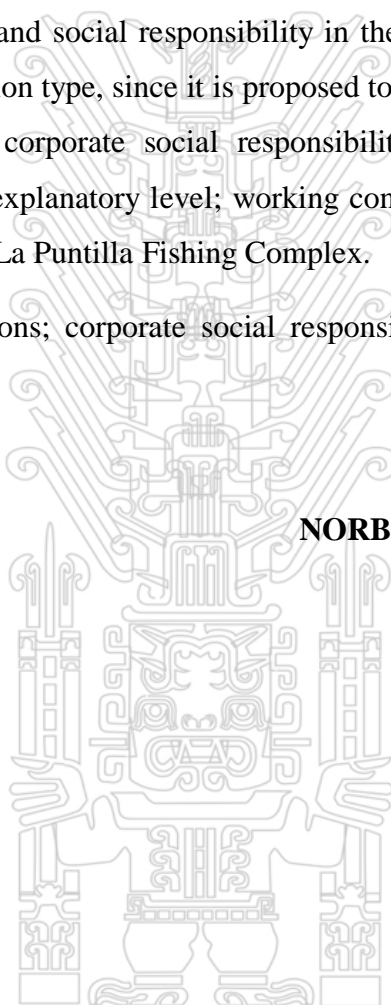


## ABSTRACT

The thesis entitled: "**CONDITIONS OF WORK AND CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IN THE FISHING COMPLEX LA PUNTILLA-PISCO, CURRENT PROPOSAL**"; whose problem has been identified in the deficient corporate social responsibility in the La Puntilla Fishing Complex of Pisco, Peru. This problem is expressed in the following question: What is the relationship between working conditions and social responsibility in the La Puntilla Fishing Complex? Given Working conditions are significantly related to social responsibility in the La Puntilla Fishing Complex. relationship between working conditions and social responsibility in the La Puntilla Fishing Complex. The research is of an application type, since it is proposed to improve working conditions as an alternative to solve the corporate social responsibility of the La Puntilla Fishing Complex; of the descriptive-explanatory level; working conditions are significantly related to social responsibility in the La Puntilla Fishing Complex.

**Keywords:** Working conditions; corporate social responsibility and La Puntilla Fishing Complex.

**NORBERTO FREDY ROQUE CRUZ**



## INTRODUCCIÓN:

La investigación titulada: “**LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN EL COMPLEJO PESQUERO LA PUNTILLA-PISCO, PROPUESTA ACTUAL**”, así como contribuir a la solución de la problemática de la responsabilidad social empresarial. Para una razonable presentación del trabajo se tienen la siguiente capitulación:

El **Capítulo I**, se refiere al **planteamiento del problema** y dentro del mismo se considera los antecedentes, planteamiento del problema, objetivos, justificación, alcances y limitaciones y la definición precisa de las variables.

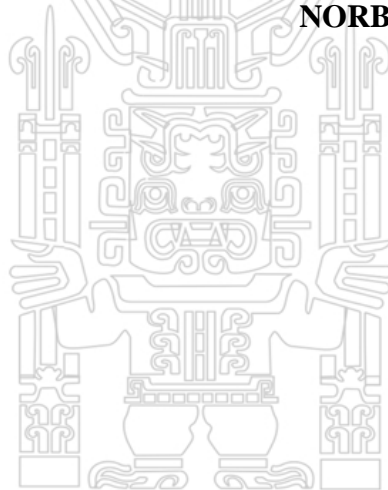
El **Capítulo II**, contiene el **marco teórico de la investigación**. Menciona teorías relacionadas con el tema de investigación y bases teóricas

El **Capítulo III**, está referido al **método** menciona tipo, diseño, estrategia

El **Capítulo IV**, menciona presentación de resultados.

El **Capítulo V**, menciona discusión, conclusiones y recomendaciones

**NORBERTO FREDY ROQUE CRUZ**



## CAPÍTULO I:

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### Delimitación teórica:

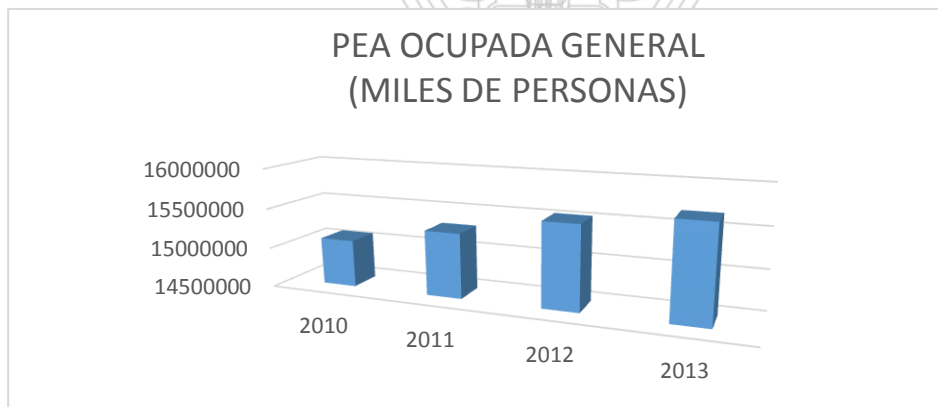
En esta investigación tratará lo siguiente:

- ❖ Condiciones de trabajo
- ❖ Responsabilidad social empresarial
- ❖ Complejo Pesquero La Puntilla – Pisco

#### 1.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

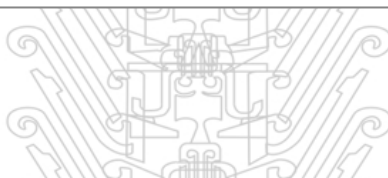
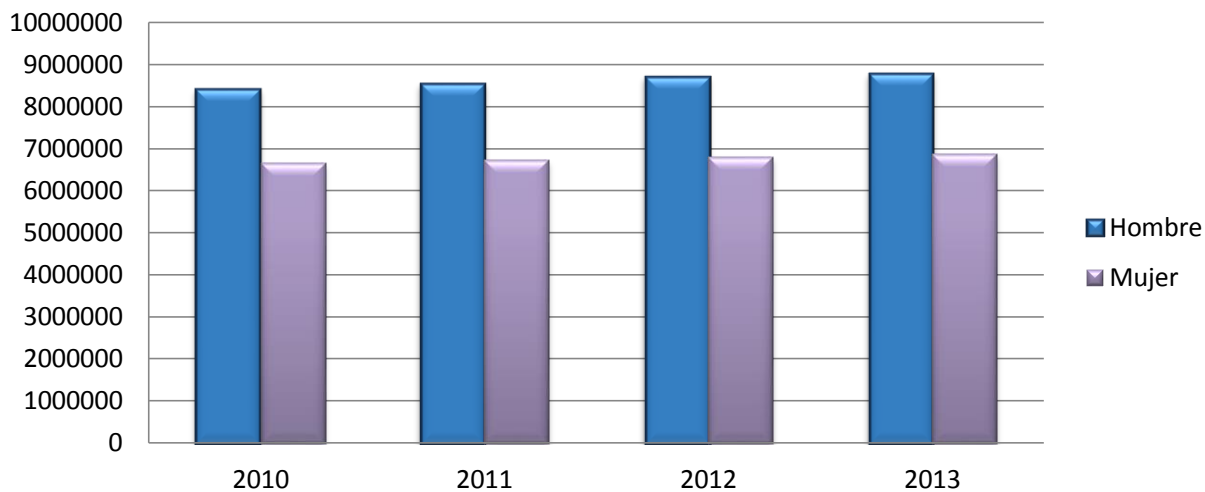
##### 1.1.1. ANTECEDENTES CONTEXTUALES

#### Situación Actual del Empleo en el Perú:

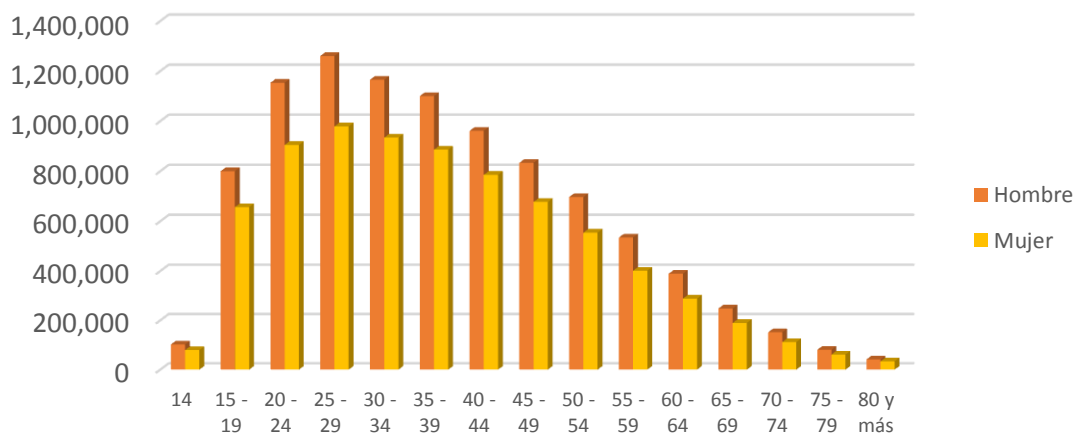


AÑO	2010	2011	2012	2013
CANTIDAD DE PERSONAS	15,089,871	15,307,326	15,541,484	15,683,616

## PEA OCUPACIONAL SEGUN SEXO (MILES DE PERSONAS)

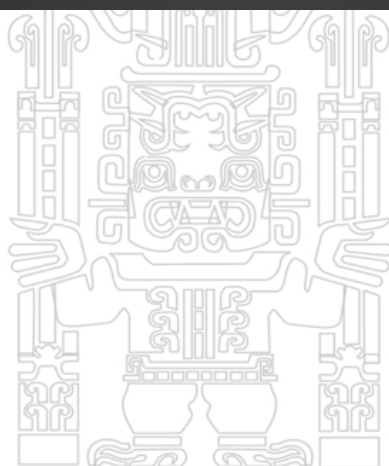


## PEA Segun Sexo-Proyección



Tesis No olv  
La economía peruana en el 2012 creció por encima de 6% y registró una de las tasas más bajas de desempleo en los últimos años. La tasa de desempleo más alta registrada fue en el 2005 con un 9.5%

## TASA DE DESEMPLEO



### 1.1.2. ANTECEDENTES BIBLIOGRÁFICOS

Los antecedentes determinados a la fecha son los siguientes:

Alva y Juárez (2014); en el marco de las condiciones de trabajo, se destaca la productividad laboral que es el volumen total de bienes producidos, dividido entre la cantidad de recursos utilizados para generar esa producción. Se puede agregar que en la producción sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y la mano de obra, pero se debe tomar en cuenta, que la productividad está condicionada por el avance de los medios de producción y todo tipo de adelanto, además del mejoramiento de las habilidades del recurso humano. La productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios; traducida en una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos, denotando además la eficiencia con la cual los recursos humanos, capital, conocimientos, energía, etc. son usados para producir bienes y servicios en el mercado. Por lo anterior, puede considerarse la productividad como una medida de lo bien que se han combinado y utilizado los recursos para cumplir los resultados específicos logrados.

Los factores que influyen en la productividad fundamentalmente son; la inversión de capital, la investigación y desarrollo, la tecnología, los valores, actitudes sociales y las políticas gubernamentales. Según las teorías más aceptadas, existen cuatro factores determinantes primarios en la productividad en las organizaciones; el entorno, las características de la organización, las características del trabajo, las aptitudes y actitudes de los individuos. La mayoría de las variables producidas por el entorno son incontrolables. Entre otras, se encuentran las leyes y normativas dictadas por el Estado, los cambiantes valores y actitudes sociales que influyen en los individuos, los cambios en la tecnología, los precios de la materia prima, la energía y el capital.

Según Navarro (2015), en el marco de las condiciones de trabajo un tema relevante es la estabilidad laboral, las relaciones interpersonales, el gusto por el trabajo, las condiciones generales y la antigüedad dentro de la delegación de recursos humanos son indicadores que influyen para que los trabajadores estén satisfechos. Según la evaluación que realizaron los jefes inmediatos los empleados de la delegación son productivos y se sienten satisfechos, debido a que el entorno de su trabajo es agradable y el organismo judicial les brinda el material ya la infraestructura adecuada para llevar a cabo sus funciones de la mejor manera, así

mismo les da los beneficios (compensaciones, permisos, salario, prestaciones) a todos los empleados y reciben beneficios extras por ser empleados de una institución del estado.

La productividad es la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. También puede ser definida como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema. En realidad la productividad debe ser definida como el indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción obtenida.

La productividad evalúa la capacidad de un sistema para elaborar los productos que son requeridos y a la vez el grado en que aprovechan los recursos utilizados, es decir, el valor agregado. Una mayor productividad utilizando los mismos recursos o produciendo los mismos bienes o servicios resulta en una mayor rentabilidad para la empresa. Por ello, el Sistema de gestión de la calidad de la empresa trata de aumentar la productividad. La productividad tiene una relación directa con la mejora continua del sistema de gestión de la calidad y gracias a este sistema de calidad se puede prevenir los defectos de calidad del producto y así mejorar los estándares de calidad de la empresa sin que lleguen al usuario final. La productividad va en relación con los estándares de producción. Si se mejoran estos estándares, entonces hay un ahorro de recursos que se reflejan en el aumento de la utilidad.

Según Guevara (2015); la empresa tiene una población importante de adultos jóvenes, con experiencia laboral, evidenciando que este medio de producción cuenta con talento humano joven experimentado, quienes tienen todavía varios años de carrera profesional por cumplir. Por ende, la empresa debería proveer las mejores condiciones para obtener el mayor nivel de satisfacción, a fin de reducir las posibilidades de ausentismo y migración hacia otras empresas. El índice global de satisfacción laboral evidencio que existen diferencias significativas entre la apreciación de los grupos de control y experimental sobre el asunto estudiado, lo cual justifica la implementación de medidas correctivas en la organización del trabajo y la mejora de los programa de calidad de vida existentes a través de la gestión de la gerencia de recursos humanos, con el fin de propiciar el aumento de bienestar psíquico social del trabajador, lo cual contribuirá positivamente en la productividad general.

Además de la relación de cantidad producida por recursos utilizados, en la productividad entran a juego otros aspectos muy importantes como: Calidad: La calidad del producto y del proceso se refiere a que un producto se debe fabricar con la mejor calidad posible según su precio y se debe fabricar bien a la primera, o sea, sin re-procesos. Productividad = Salida/

Entradas. Es la relación de eficiencia del sistema, ya sea de la mano de obra o de los materiales. Entradas: Mano de Obra, Materia prima, Maquinaria, Energía, Capital, Capacidad técnica. Salidas: Productos o servicios. Misma entrada, salida más grande. Entrada más pequeña misma salida. Incrementar salida disminuir entrada. Incrementar salida en mayor proporción que la entrada. Disminuir la salida en forma menor que la entrada

La mejora de la productividad se obtiene innovando en: i) Tecnología: Su mejora resulta en un aumento de la producción marginal del factor que experimentó el avance tecnológico. De esta manera se puede aumentar la producción total sin gastar más recursos en la implementación de otros insumos; ii) Organización: Una organización adecuada aumenta la eficiencia de los procesos, al hacer que todos los factores funcionen dentro de un sistema que establece roles específicos para cada uno. De esta manera las distintas partes no se estorbarán entre sí y sabrán cómo y cuándo actuar teniendo en cuenta lo que el resto hace; iii) Recursos humanos: Bienestar. Mientras más satisfechas se sientan las personas que trabajan dentro de un proceso productivo mayor será su rendimiento; iv) Relaciones laborales: Trabajo en equipo armónico y sincronizado en condiciones ambientalmente favorables, manteniendo valores como el respeto, servicio, entre otros; v) Condiciones de trabajo: Es necesario que cada trabajador cuente con las herramientas necesarias para realizar su trabajo eficientemente, al haber carencias entonces la productividad se verá afectada pues habrá una parte de la tarea que no se podrá cumplir por deficiencias técnicas. Además es necesario asegurarse de mantener a los trabajadores en condiciones de trabajo dignas en cuanto a sanidad, seguridad y jornadas de descanso de manera de no denigrar su fuente de ingresos y cumplir también con las leyes locales en cuanto a estos temas.

Según las hipótesis de la economía neoclásica, la productividad se evalúa según los factores de producción capital y trabajo únicamente, ignorando la cantidad de recurso natural empleado. Esto es consecuencia de la época en que el modelo fue ideado (siglo XIX), en la que no se conocían límites a la explotación de estos recursos. Sin embargo, hoy en día la situación ha evolucionado mucho y sabemos que cada vez estamos más cerca del agotamiento de las energías fósiles (ver Pico petrolero) y diversas materias primas. Esto se traduce en el hecho que la huella ecológica global de la humanidad sobrepasa la biocapacidad de la Tierra para renovar sus recursos naturales. Así, cuando la productividad aumenta, en general, para una misma cantidad de capital y de trabajo, la cantidad de recurso natural empleado aumenta.

Esto se traduce en un efecto negativo en términos de sustentabilidad, excepto si los recursos proceden del reciclaje. De la misma forma, si la productividad aumenta, el número de horas

trabajadas para obtener una misma cantidad de producción disminuye, por lo que se necesitan menos trabajadores para mantener la producción, provocando un aumento del desempleo.

Según Rivera (2015); la responsabilidad social corporativa trata de una forma de gestionar la empresa teniendo en cuenta los objetivos económicos de la misma compatibilizando los mismos con los impactos sociales y medioambientales. No hay una definición que haya sido universalmente aceptada para definir a la responsabilidad social corporativa. Es una visión de negocios que integra a la gestión de la empresa, el respeto por: los valores y principios éticos, los trabajadores, la comunidad y el medio ambiente. Esto quiere decir que es un interés propio e inteligente de la empresa que produce beneficios a la comunidad y a la propia empresa. La responsabilidad social no tiene que ver solamente como una forma de realizar trabajos sociales en la comunidad, sino se trata más bien de una estrategia de la empresa, que junto a su gestión de negocios y reflejando sus valores, debe ser tratada como un caso de negocios más. Las empresas que practican responsabilidad social además obtienen otros beneficios como ser más atractivas para los clientes, para sus empleados y para los inversionistas; razón por la cual son más competitivas y pueden obtener mayores ganancias. La responsabilidad social corporativa, para ser exitosa, debe involucrar además distintos grupos de interés como los trabajadores, los clientes, el Estado Medio, etc. que trabajando coordinadamente para crear valor, puedan lograr mejores resultados para la comunidad y para la misma empresa.

La responsabilidad social es la respuesta comercial ante la necesidad de un desarrollo sostenible que proteja el medio ambiente y a las comunidades sin descuidar los temas económicos. Actualmente la dimensión social es la que inclina la balanza al momento de emitir juicio sobre la calidad de una determinada actividad empresarial, es por ese motivo que el tema de la Responsabilidad Social Empresarial es un recurso estratégico para la sobrevivencia de las organizaciones públicas y privadas, convirtiéndose la práctica de la justicia en una cuestión rentable, siendo la mejor política económica aquella que produce mejores beneficios sociales.

Para conocer el grado de compromiso de una empresa con la RSC, se pueden evaluar los avances en temas de responsabilidad social en las siguientes cinco áreas: Se refiere a cómo una empresa integra un conjunto de principios en la toma de decisiones en sus procesos y objetivos estratégicos. Estos principios básicos se refieren a los ideales y creencias que sirven como marco de referencia para la toma de decisiones organizacionales. Esto se conoce como

"enfoque de los negocios basado en los valores" y se refleja en general en la Misión y Visión de la empresa, así como en sus Códigos de Ética y de Conducta.

**UNFV**

Es el amplio rango de acciones que la empresa realiza para maximizar el impacto de sus contribuciones, ya sean en dinero, tiempo, productos, servicios, conocimientos u otros recursos que están dirigidas hacia las comunidades en las cuales opera. Incluye el apoyo al espíritu emprendedor apuntando a un mayor crecimiento económico de toda la sociedad.

La protección del medio ambiente, es el compromiso de la organización empresarial con el Medio Ambiente y el desarrollo sustentable. Abarca temas tales como la optimización de los recursos naturales, su preocupación por el manejo de residuos, la capacitación y concientización de su personal. Esto, que hoy inclusive se encuentra normatizado, implica una inclinación permanente y consciente del empresario para evaluar el impacto medio ambiental que tienen sus acciones.

Según Álvarez (2014) en su investigación sobre “Responsabilidad social en cuatro aerolíneas de América Latina” Colombia menciona: Se observa la reseña histórica de su desarrollo y la aplicabilidad en cuatro aerolíneas latinoamericanas, tomando como base los análisis de reportes de sostenibilidad de los años 2011 y 2012. De acuerdo a la revisión documental realizada, se enfoca la investigación en aspectos medioambientales, ya que el transporte aéreo es una de las actividades principales generadora de CO<sub>2</sub> en sus operaciones. Para complementar el desarrollo de la investigación se realizó un estudio del Pacto Global, específicamente en el área de medio ambiente tomando como dirección los tres principios que la componen. Conclusiones: El mundo actual da un giro importante para la administración de las empresas hoy día, integrando la responsabilidad social empresarial, entendida como el compromiso de los empresarios con los valores éticos que dan un sentido humano al empeño por el desarrollo sostenible haciendo parte estratégica de la compañía, integrando el rendimiento económico, bienestar social y protección del medio ambiente. Todo esto para contribuir con el mejoramiento de calidad de los empleados, de sus familias y de la comunidad en general. La Entidad debe fomentar iniciativas para que los problemas sociales o ambientales sean oportunidades de mejoramiento. El sector de aviación, estudiando cuatro compañías; conociendo sus modelos de sostenibilidad basados en tres categorías: Tecnología, impacto ambiental e iniciativas de mejoramiento, en donde se evidencia que cada una de ellas bajo los recursos actuales, comienza a implementar, modificar o integrar acciones de cambio frente a las solicitudes de la vertiente del cuidado medio ambiente. Algunas de ellas adaptándose más rápido que otras, y asumiendo nuevas formas de trabajo, y otras más tradicionales y convencionales que hacen resistencia al cambio y tal vez su temor a arriesgar

organizaciones que no ven en el medio ambiente, una amenaza sino una oportunidad de incalculables beneficios, son aquellas que están a la vanguardia y que son adaptables a los nuevos cambios o necesidades que demanda el mundo actual, con beneficio no solo para su gestión, sino para la sociedad a quien sirven. En este enfoque encuentra formas que la diferencian, que le ayudan a administrar mejor sus valiosos recursos, una Entidad que piensa en ganar el hoy para ganar el mañana en beneficio de sus usuarios.

Según Ortiz (2015) en su investigación “La responsabilidad social empresarial como base de la estrategia competitiva de HZX” Colombia. Menciona: La presente investigación se refiere al tema de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como parte de la estrategia competitiva de una empresa, dicho estudio se realizó con el fin de investigar a cabalidad los diferentes conceptos, los compromisos, las acciones y las ideas que contribuyen a la adecuada implementación de una verdadera intervención social. Para la realización del trabajo fue necesario elegir una empresa con el objetivo de estudiar y demostrar si su RSE estaba alineada con el objetivo del negocio, para lo cual se eligió la organización HZX, empresa dedicada a suministrar productos, servicios y soluciones integrales para la exploración, desarrollo y producción de petróleo y gas. Dicha organización lleva operando en Colombia desde el año 1943, es una compañía multinacional de origen Estadounidense, sus oficinas centrales se encuentran en Houston Texas (Estados Unidos), opera en los 5 continentes del mundo, en más de 50 países. Debido a sus características por ser una empresa extranjera, que se desarrolla en un campo interesante como es el de los hidrocarburos y por estar bien posicionada a nivel mundial, fue elegido como caso a estudiar. La investigación de esta problemática se realizó por el interés de conocer a fondo las implicaciones de la intervención social de las organizaciones, debido a que es un tema clave que las empresas deben tener en cuenta para su continuidad en el mercado en el largo plazo. Para el adecuado análisis del caso, fue vital la utilización de los Indicadores ETHOS de RSE (2015), los cuales sirven como herramienta para apoyar a la gestión de las actividades de intervención social, con los cuales se espera que exista una contribución a la expansión de la generación de conocimiento e información sobre el tema. Mediante el uso de los indicadores se obtuvo una guía sobre los niveles y las calificaciones de cada los criterios que componen la implementación de la RSE en HZX. Además la investigación se realizó con una serie de entrevistas a los líderes del tema

intervención estratégica de las empresas en lo social, para después realizar un estudio analítico sobre la Organización HZX, concretando el concepto y las implicaciones que tiene la Responsabilidad Social empresarial para la compañía, identificando su mecanismo de intervención social en la sociedad colombiana, los beneficios que le ha traído dicha intervención estratégica y finalmente, se realizó un análisis que conlleva a una conclusión final sobre si la RSE que realiza HZX en la sociedad Colombiana, hace parte o no de su estrategia competitiva.

Según Gaete (2015) Responsabilidad Social Universitaria: Una nueva mirada a la relación de la Universidad con la sociedad desde la perspectiva de las partes interesadas. Un estudio de caso. España. Menciona: Una de las primeras conclusiones que surgen como resultado del análisis presentado en este trabajo, nos permite afirmar que las instituciones de educación superior en todo el mundo, en especial las universidades, se enfrentan actualmente a un proceso de cambio social importante que las involucra, y que simultáneamente coloca en entredicho algunos de los aspectos más importantes de su misión institucional. Dentro de los aspectos cuestionados socialmente, se podría mencionar por ejemplo la empleabilidad de sus egresados, sus estructuras de gobierno y gestión, la calidad e interés social de su investigación científica, o sus aportes al desarrollo y preservación de la cultura de la sociedad, como muestras de los temas en donde las universidades están siendo fuertemente criticadas actualmente, por diferentes instancias y sectores de una sociedad que ha cambiado profundamente, sin observar ese mismo nivel de cambios en las instituciones universitarias, quizá de allí el origen de una parte importante de las críticas. De esta manera, también existen objeciones respecto de su funcionamiento interno, siendo frecuentes los reclamos por la fuerte endogamia presente por ejemplo en las oposiciones para poder optar a una plaza de catedrático; las permanentes disputas por la distribución de los recursos entre los diferentes Departamentos o Facultades, que representan a las diversas áreas del conocimiento desarrolladas en la universidad; o la lentitud que muchas veces se observa en las universidades para adaptarse a los cambios de su entorno, como puede ser por ejemplo el caso del EEES. Paralelamente, la sociedad contemporánea se enfrenta a las consecuencias de los cambios sociales sufridos en las últimas décadas, que muestran el fuerte impacto de la globalización, las TICs, la crisis del Estado de Bienestar, el cambio climático y el aumento de la importancia del conocimiento como factor de progreso económico y social, sólo como algunos de los hechos más importantes que van moldeando el devenir actual de la sociedad.

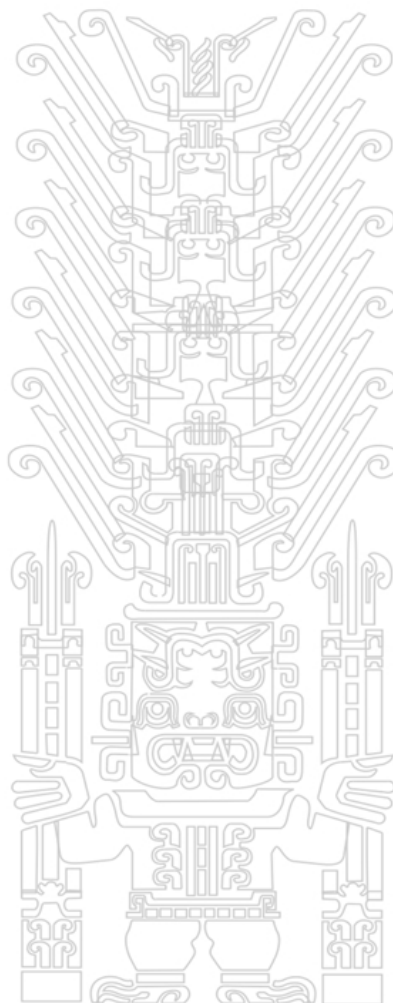
respecto de los cuales diferentes foros e instancias reclaman un papel más activo de la universidad, en cuanto a la proposición de soluciones a dichas problemáticas, que respondan a los nuevos desafíos sociales.

Según Delgado (2015), en su tesis “Riesgos derivados de las condiciones de trabajo y de la percepción de salud según el género de la población trabajadora en España”, en la cual se ha trabajado como muestra con la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, realizada a 11,054 trabajadores, y con instrumentos validados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), se concluye que las características de los trabajadores que se asocian significativamente a una percepción negativa del trabajo sobre la salud, fueron la edad, el bajo nivel de educación, la nacionalidad española, la actividad laboral en comercio, hostelería, empresa o construcción, trabajadores con empresa propia o que trabajan en empresa privada, trabajadores a jornada completa con más de 40 horas semanales o que prolongan su jornada de trabajo, que han sufrido un accidente de trabajo o están en proceso de reconocimiento de una enfermedad profesional y que se encuentran expuestos a riesgos en el trabajo.

Según Valverde (2015) en su investigación “Propuesta de un Sistema de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional para las áreas operativas y de almacenamiento en una empresa procesadora de vaina de Tara”. Perú. Menciona: El presente trabajo explora las consideraciones pertinentes para mejorar las condiciones de trabajo y brindar un ambiente seguro y saludable proponiendo la implementación de un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional a una empresa agroindustrial que tiene como principales actividades la elaboración de Polvo y Goma de Tara, y almacenamiento de materia prima, subproductos y productos terminados. En efecto, el marco teórico presenta el sustento de la importancia de Seguridad, la base legal peruana aplicada al rubro industrial y el modelo de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional OHSAS 18001:2007, herramientas que guían para reducir los accidentes y prevenir enfermedades ocupacionales. Por lo tanto, para hallar las oportunidades de mejora (alineados a la norma legal y modelo de gestión) de la planta se recopila información como el histórico de accidentes, se visita las áreas de producción y almacenes, y se evalúa su sistema de gestión, que nos facilitará las medidas de control que requiere la empresa. En respuesta a lo expuesto, se propone la implementación de un manual de

riesgos, implemente controles y sean monitoreados con el fin de cumplir con la política y objetivos de SSO. Por último, las conclusiones y recomendaciones de la propuesta, donde se resalta que el éxito del sistema dependen del compromiso de la organización a todo nivel

Según Castillo (2007) en su investigación acerca del “Análisis de la responsabilidad social ejercida por el Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita”: Propuesta de desarrollo. Perú. Menciona: "Aunque se evidencia la práctica de comportamientos organizacionales éticos y responsables, no existe un adecuado nivel de integración de la Responsabilidad Social en los procesos internos y externos del Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita ni compromiso explícito alguno de la Alta Dirección respecto a su aplicación en la actualidad. El Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita carece de estrategias de comunicación interna claramente definidas. Lo cual incide en la calidad y cantidad de información organizacional disponible para los trabajadores, escasa transmisión de valores, ambiente organizacional con limitados canales de comunicación y mínima participación de los trabajadores en la toma de decisiones de sus áreas. Aunque la comunicación externa obedece a criterios éticos, existen deficiencias en términos de accesibilidad por parte de los distintos stakeholders, de formalización de políticas que deviene en estrategias implementadas ocasionalmente y dificultades en la retroalimentación de información del entorno. Existe un alto grado de insatisfacción en la población objetivo del CEP Paita respecto al número y tipo de actividades de capacitación realizadas en sus comunidades pesqueras, así como a los resultados de las mismas. La institución no cuenta con información actualizada de la población objetivo, debido a la escasez de diagnósticos de necesidades y la ausencia de evaluaciones de impacto de las actividades académicas. Considerando muy poco las expectativas de las comunidades pesqueras al implementar sus estrategias de intervención.



Tesis publicada con autorización del autor  
No olvide citar esta tesis

**UNFV**

## **1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. DESCRIPCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA**

El problema se ha identificado en la deficiente responsabilidad social empresarial en el Complejo Pesquero La Puntilla de Pisco, Perú.

El Complejo Pesquero La Puntilla de Pisco, Perú, como cualquier otro tipo de organización, pese a los esfuerzos de sus asociados, afronta problemas de distinta índole, como el caso de la responsabilidad social empresarial, la misma que se relaciona con el aspecto interno y externo de la entidad. La responsabilidad social empresarial es el conjunto de acciones que debe tomar en consideración el Complejo Pesquero La Puntilla de Pisco, Perú, para que sus actividades operativas y de proyección social tengan repercusiones positivas sobre la sociedad. La responsabilidad social corporativa al ser actualmente una iniciativa de carácter voluntario, todavía no viene teniendo la aplicabilidad correspondiente, sin embargo se deviene en algo trascendental en dicha entidad para ver el impacto en la Puntilla y en la propia Provincia de Pisco. A la fecha la sociedad concibe al Complejo como un ente que solo se preocupa por la compraventa de especies marinas y a costos altos, pero que no se preocupa por las actividades de proyección social en la comunidad. La responsabilidad social empresarial en el Complejo, es una forma de gestión que se define por la relación ética de dicha entidad con la comunidad de la Puntilla, y por el establecimiento de metas compatibles con el respeto de la diversidad y promoviendo la reducción de las desigualdades sociales, lo cual no viene llevándose a cabo.

Se considera que el sector pesquero artesanal en el Perú congrega alrededor de treinta mil (30,000) pescadores y personal afín al sector (Dirección General de Pesca Artesanal: 2005), cálculo al que se le debe adicionar los familiares que dependen directamente de estas personas, por lo cual se torna en un importante grupo social que abastece de productos hidrobiológicos para consumo humano directo a la población nacional. Esta realidad nos lleva a inferir la importancia de contar con pescadores calificados que mejoren sus condiciones de trabajo y de vida, garantizando la seguridad alimentaria de nuestros compatriotas y la sostenibilidad del medio marítimo. Es importante asimismo, resaltar la importancia del factor humano interno del Complejo Pesquero La Puntilla y cómo la institución asume la Responsabilidad Social en la gestión integral del recurso humano para la consecución de sus objetivos organizacionales.

En el ámbito nacional, las empresas e instituciones están iniciando una nueva etapa en el campo de la Responsabilidad Social, habiendo empezado en muchos casos a formalizar las

iniciativas individuales al respecto. Esto implica de alguna manera un cambio de filosofía organizacional. El reto es ordenar esas iniciativas en un programa coherente que debe estar ligado a una política de RSE y asociado a un conjunto de indicadores de gestión, de tal modo que el monitoreo de estos se enlace con las prácticas y programas que la institución lleve a cabo en el tema. El estado de la situación expuesta me lleva a definir el problema como las “condiciones de trabajo se relaciona con la Responsabilidad Social del Complejo Pesquero La Puntilla, Pisco a fin de maximizar los beneficios a los pescadores artesanales con el fin de mejorar el capital humano del sector”

## **1.2.2. SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.2.1. PROBLEMA PRINCIPAL**

¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la responsabilidad social en el Complejo Pesquero La Puntilla?

### **1.2.2.2. PROBLEMAS SECUNDARIOS**

- 1) ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo en su dimensión condiciones de empleo y la responsabilidad social en el Complejo Pesquero La Puntilla?
- 2) ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo en su dimensión condiciones ambientales y la responsabilidad social en el Complejo Pesquero La Puntilla?
- 3) ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo en su dimensión seguridad y prevención y la responsabilidad social en el Complejo Pesquero La Puntilla?

## **1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la responsabilidad social en el Complejo Pesquero La Puntilla

### **1.3.2. OBJETIVO ESPECÍFICOS**

- 1) Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo en su dimensión condiciones de empleo y la responsabilidad social en el Complejo Pesquero La Puntilla

- 2) Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo en su dimensión condiciones ambientales y la responsabilidad social en el Complejo Pesquero La Puntilla.
- 3) Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo en su dimensión seguridad y prevención y la responsabilidad social en el Complejo Pesquero La Puntilla.

#### **1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación busca evidenciar las condiciones que presenta el Complejo Pesquero La Puntilla y presentar una visión alternativa que permita buscar un cambio importante, viendo la responsabilidad social desde un paradigma crítico que permita en conjunto resolver uno de los problemas esenciales que se presenta.

Es importante tener en cuenta que el proyecto propuesto no puede ser exhaustivo en lo general, es decir, debe tener unas limitaciones claras en cuanto al alcance que se pretende lograr y los fundamentos utilizados.

#### **LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

En este trabajo se han tenido las siguientes limitaciones:

- a) Financieras. Ni el Complejo Pesquero La Puntilla y otra entidad apoya la realización de investigaciones académicas.
- b) Informativas. Existió mucha reserva de la entidad para compartir mayor información
- c) Temporales. Por la condición de padre de familia, trabajador y maestría se ha tenido limitaciones de tiempo.

#### **1.5. DEFINICIÓN DE LAS VARIABLES**

##### **1.5.1. CONDICIONES DE TRABAJO**

Las condiciones de trabajo representan los escenarios en los cuales se desarrollan las funciones de los trabajadores del Complejo Pesquero La Puntilla.

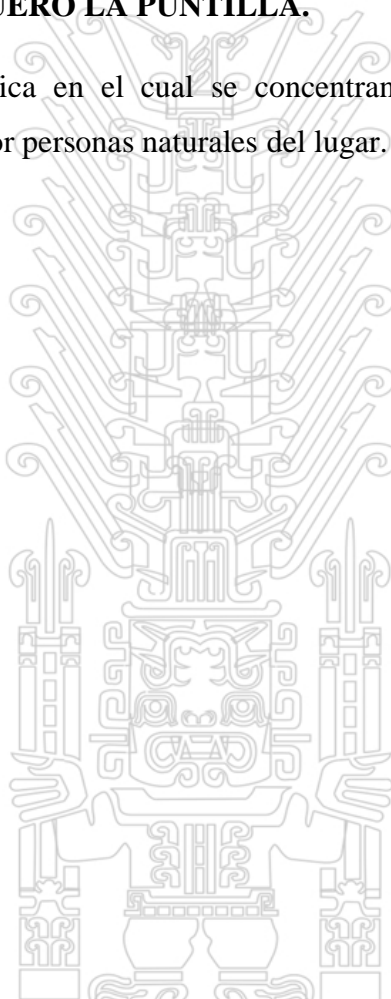
En este trabajo se asume que existiendo buenas condiciones de trabajo se pueden facilitar no solo el logro de las metas y objetivos, si no cumplir con la responsabilidad social empresarial del Complejo Pesquero La Puntilla.

### **1.5.2. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**

La responsabilidad social empresarial (RSE) es del Complejo Pesquero La Puntilla.,

### **1.5.3. COMPLEJO PESQUERO LA PUNTILLA.**

Es una amplia área geográfica en el cual se concentran distintas actividades pesqueras generalmente desarrolladas por personas naturales del lugar.



## **CAPÍTULO II:**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **ESCUELA CLÁSICA:**

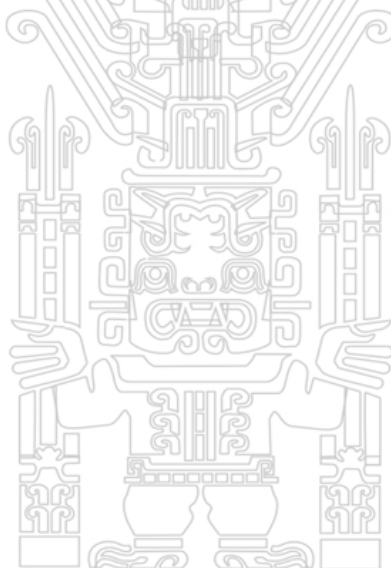
trata de desarrollar un concepto más humano de la naturaleza de la administración. El punto de vista del “hombre maquina” de la ingeniería, es sustituido por el del hombre que merece un trato de justicia y dignidad. Su objetivo primordial es comprender y lograr los mejores esfuerzos del trabajador, a través de la satisfacción de sus necesidades

#### **ESCUELA AMBIENTAL:**

Según Chiavenato (2015); esta corriente administrativa fue emitida por psicólogos experimentales, se basa en la idea de que el ser humano se desempeña mejor si las condiciones ambientales que lo rodean (luz, calor, humedad, etc.) está en armonía con su organismo si se intenta obtener una mayor productividad proporcionando al trabajador condiciones de trabajo más agradables. Un sindicalista llamó sarcásticamente a esta teoría “Escuela De las Vacas contentas”. Se entiende por administración ambiental al conjunto de diligencias conducentes al manejo del sistema ambiental. Dicho de otro modo, e incluyendo el concepto de desarrollo sostenible, es la estrategia mediante la cual se organizan las actividades inotrópicas que afectan al ambiente, con el fin de lograr una adecuada calidad de vida, previniendo o mitigando los problemas ambientales. La gestión o administración ambiental responde al “como hay que hacer” para conseguir lo planteado por el desarrollo sostenible, es decir, para conseguir un equilibrio adecuado para el desarrollo económico, crecimiento de la población, uso racional de los recursos y protección y conservación del ambiente. Condicionar el ambiente de trabajo y del trabajador para aumentar la eficiencia en la producción. Su principal autor o representante es George Elton Mayo, quien fue el pionero de esta teoría, él fue quien utilizó las técnicas psicológicas y sociológicas para obtener mejores resultados al aplicarlo a los trabajadores.

#### **ESCUELA DE LA CALIDAD TOTAL:**

Según Chiavenato (2015); este concepto, junto con otros dos conceptos modernos de la administración, el justo a tiempo y el mantenimiento productivo total, introducidos por los japoneses en el mundo occidental, pero de padres occidentales: W. Edwards Deming y Joseph Juran, son estrategias decisivas en la gestión moderna gerencial para ser frente a la incertidumbre, al riesgo del entorno, y a la cada vez más madura competencia. Se mezclan conceptos que se complementan adecuadamente: Calidad (TQC), Logística (JIT) y Mantenimiento (TPM), todas ellas orientadas a la reducción de costos, objetivos altamente deseado por toda gerencia, pero con calidad en el producto que al mercado, característica decisiva especialmente en mercados competitivos. Calidad Total es el estado del arte en la gestión gerencial moderna. El efecto multiplicador de su aplicación es objetivamente presentado por Deming en lo que denomina la «Reacción en Cadena de la Calidad», la cual se ilustra y en la cual se puede apreciar lo ventajoso que significa implementar una estrategia de Calidad Total en la Empresa. Existen aspectos que en la actualidad no generan discusión tales como: La calidad se produce, no se inspecciona, ni controla; La calidad nace con el tiempo y se demuestra con la duración; Calidad en la fuente, en el origen; Calidad de la organización; Competir con calidad; Productividad basada en calidad; Calidad y costos; Calidad y producto.



### 2.1.1. TEORÍA GENERAL DE LAS FINANZAS

Según Van Horne (2015); las finanzas son una rama de la economía y la administración de empresas que estudia el intercambio de distintos bienes de capital entre individuos, empresas, o Estados y con la incertidumbre y el riesgo que estas actividades conllevan. Se dedica al estudio de la obtención de capital para la inversión en bienes productivos y de las decisiones de inversión de los ahorradores. Está relacionado con las transacciones y con la administración del dinero. En ese marco se estudia la obtención y gestión, por parte de una compañía, un individuo, o del propio Estado, de los fondos que necesita para cumplir sus objetivos, y de los criterios con que dispone de sus activos; en otras palabras, lo relativo a la obtención y gestión del dinero, así como de otros valores o sucedáneos del dinero, como lo son los títulos, los bonos, etc. Las finanzas estudian la manera en que los recursos escasos se asignan a través del tiempo. Las finanzas tratan, por lo tanto, de las condiciones y la oportunidad con que se consigue el capital, de los usos de éste, y los retornos que un inversionista obtiene de sus inversiones.

El estudio académico de las finanzas se divide principalmente en dos ramas, que reflejan las posiciones respectivas de aquel que necesita fondos o dinero para realizar una inversión, llamada finanzas corporativas, y de aquel que quiere invertir su dinero dándoselo a alguien que lo quiera usar para invertir, llamada valuación de activos[cita requerida]. El área de Estas dos ramas de las finanzas se dividen en otras más. Algunas de las áreas más populares dentro del estudio de las finanzas son: Intermediación Financiera, Finanzas Conductistas, Microestructura de los Mercados Financieros, Desarrollo Financiero, Finanzas Internacionales, y Finanzas de Consumidor.<sup>5</sup> Una disciplina recientemente creada son las neurofinanzas, rama de la neuroeconomía, encargada del estudio de los sesgos relacionados con el manejo de la economía.[cita requerida]

## **2.1.2. TEORÍA GENERAL DE LA CONTABILIDAD**

se encuentra la medición de transacciones financieras,

proporciona información para la toma de decisiones sobre financiamiento, inversiones; liquidez, gestión, solvencia y rentabilidad; también sobre actividades de operación, inversión y financiamiento empresarial. Generalmente se manejan dos gran teorías la de contabilidad de costos y la contabilidad financiera. A continuación se consideran los principales aspectos de estas importantes teorías que facilitan información tanto para las decisiones financieras como para el desarrollo empresarial formalizado

### **2.1.2.1. CONTABILIDAD DE COSTOS**

Según Polimeni; Fabozzi y Adelberg (2015), la contabilidad de costos se forma sobre la valuación de los elementos básicos del costo de elementos que necesita la empresa, esta clasificación suministra la información necesaria para la medición del ingreso y la fijación del precio del producto.

### **2.1.3. TEORÍA GENERAL DEL CONTROL EMPRESARIAL**

Interpretando al IAI-España (2015), el control es un instrumento de gestión de las empresas que se utiliza para proporcionar una garantía razonable del cumplimiento de los objetivos establecidos por los directivos. La estructura de control interno es el conjunto de los planes, métodos, procedimientos y otras medidas, incluyendo la actitud del Dirección, que posee las operaciones metódicas, económicas, eficientes y eficaces así como los productos y servicios con calidad, de acuerdo con la misión de la institución (ii) Respetar las leyes, reglamentaciones y directivas de la Dirección, y, (iv) Elaborar y mantener datos financieros y de gestión fiables presentados correcta y oportunamente en los informes.

## **AMBIENTE DE CONTROL:**

### **2.2. BASES TEÓRICAS ESPECIALIZADAS SOBRE EL TEMA**

#### **2.2.1. CONDICIONES DE TRABAJO**

Para Ramos, Peiró y Ripoll (2014); las condiciones de trabajo son las circunstancias en las que se desempeñan las actividades laborales, incluyendo el ambiente laboral, instalaciones, relaciones laborales, uso de equipo adecuado y en buen estado. El contar con las correctas condiciones de trabajo facilita la realización de las actividades y mejora el desempeño del trabajador. Cuando las condiciones de trabajo no cumplen con las normas de seguridad necesarias y por lo tanto existe riesgo de ocurrencia de accidentes laborales se dice que hay una condición insegura, algunas de las principales son: Máquinas en mal estado; Instalaciones inadecuadas; Instalaciones dañadas; Asignación de herramientas de trabajo inadecuadas; Falta de iluminación; Inadecuada distribución de planta. La Entidad está obligada a brindar espacios de trabajo que cumplan con las características necesarias para la realización de las actividades laborales, en caso contrario está obligada a responder sobre los accidentes ocasionados por mantener condiciones inseguras de trabajo, teniendo que responder por las consecuencias que esta genere, tanto económicos como legales. Si un trabajador viola los procedimientos normalizados y aceptados como seguros, se entiende que está cometiendo un acto inseguro. Entre las principales acciones consideradas como actos inseguros se encuentran: Uso inadecuado del equipo y herramientas de trabajo; Estar bajo los efectos de drogas o alcohol; No usar el equipo de protección personal; Hacer caso omiso de los avisos preventivos.

En la ocurrencia de un accidente es necesario seguir una metodología para determinar al culpable. Cuando el accidente o incidencia de trabajo ocurre debido a un acto inseguro, el trabajador es responsable de las consecuencias. Para poder determinar las causantes de un accidente es importante tomar en cuenta las siguientes acciones: Encontrar el origen del accidente y tomar acciones correctivas y preventivas; Mejorar la cultura de prevención en todo el personal que pudo estar involucrado en el accidente; Revisar si se está cumpliendo con la legislación; Revisar si se están cumpliendo los programas de seguridad o si éstos son los correctos; Llevar un registro de los accidentes e incidentes; Informar a todo el personal sobre los sucesos, con el propósito de fomentar la participación para la prevención y hacer conciencia sobre el cumplimiento de las normas de seguridad.

Cuando ocurre un accidente en la Entidad se generan gastos debido a la incapacidad temporal o permanente de las personas involucradas, aunque no sólo hay pérdidas en la plantilla laboral, también puede involucrar la pérdida de maquinaria, equipo, daños a las instalaciones. Por lo consecuente se podrían clasificar los gastos en directos e indirectos.

Como gastos directos se considera la inversión realizada para atender a las personas involucradas, principalmente gastos médicos. Los gastos indirectos son los que más afectan a la compañía, ya que éstos pueden representar al menos 4 veces el costo de los gastos directos, los gastos indirectos van vinculados a la pérdida de tiempo empleado para atender el accidente y/o reemplazar o reparar las instalaciones y equipo de trabajo. Entre los principales factores que se ven afectados son: Variación en la tasa de producción; Tiempo empleado por el personal operativo y supervisores para atender a las personas accidentadas; Pérdida de habilidad de la persona accidentada. Tomando en cuenta lo anterior, es importante que en las empresas se haga conciencia para evitar las condiciones inseguras y fomentar la cultura entre sus trabajadores para evitar los actos inseguros. Cualquier aspecto circunstancial en el que se produce la actividad laboral, tanto factores del entorno físico en el que se realiza como las circunstancias temporales en que se da, las condiciones bajo las cuales los trabajadores desempeñan su trabajo. Todos aquellos elementos que se sitúan en torno al trabajo mismo, el conjunto de factores que lo envuelven.

Eisenstadt (2015); dice que la condición de trabajo, está vinculada al estado del entorno laboral. El concepto refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador. Cuidar las condiciones de trabajo tiene múltiples ventajas para el empleador y para el Estado, desde económicas (ya que las malas condiciones implican un mayor gasto por el pago de tratamientos médicos, seguros, etc.) y legales (las condiciones mínimas están tipificadas en el derecho civil y el derecho penal) hasta morales (ningún trabajador debería estar en riesgo por desarrollar una actividad laboral que le permite satisfacer sus necesidades básicas). Puede decirse que las condiciones de trabajo están compuestas por varios tipos de condiciones, como las condiciones físicas en que se realiza el trabajo (iluminación, comodidades, tipo de maquinaria, uniforme), las condiciones medioambientales (contaminación) y las condiciones organizativas (duración de la jornada laboral, descansos). Un ejemplo de una mala condición de trabajo suele darse en el ámbito de la minería. Los trabajadores se desempeñan en un ambiente insalubre, muchas veces sin el descanso adecuado. Las empresas, para ahorrar costos, no implantan todas las

medidas de seguridad necesarias, como la construcción de salidas alternativas o la instalación de sistemas de monitoreo y alarma.

El mejoramiento de las condiciones de trabajo es uno de los principales objetivos de la OIT. A pesar que hay aumentos salariales en numerosos países y en el nuestro, muchos trabajadores aún ganan muy poco y tienen dificultad para hacer frente a sus necesidades básicas. Por otra parte, en algunos sectores hay una reducción en el tiempo dedicado al trabajo, pero también es cierto que este cambio suele venir acompañado por una incertidumbre que puede debilitar la seguridad del empleo y plantear nuevas dificultades para conjugar el trabajo y la familia. Las condiciones de trabajo peligrosas o poco higiénicas aún son frecuentes en el mundo en desarrollo

En los últimos decenios el Perú vive una crisis progresiva de los marcos jurídicos para determinar si los trabajadores se encuentran vinculados por una relación de trabajo o no, y si tienen derecho, por tanto, a una serie de protecciones de conformidad con la legislación laboral. Esta crisis ha surgido como consecuencia tanto de los cambios importantes operados en el mundo del trabajo como de la incapacidad de las normas jurídicas para adaptarse de una manera rápida y efectiva a dichos cambios. En el núcleo del asunto subyace el hecho de que los paradigmas tradicionales, por una parte, del trabajo dependiente, basado en modelos como el del obrero que trabaja en la cadena de montaje de una empresa grande e integrada verticalmente y, por otra, del trabajo independiente autónomo, ya no son tanto la regla. Una creciente zona gris entre el trabajo dependiente y el trabajo independiente ha hecho cada vez más difícil determinar si existe una relación de trabajo o no, ya que, en muchas situaciones, los derechos y obligaciones respectivos de las partes interesadas no están claros. En otras situaciones, se trata de ocultar la relación de trabajo, o de explotar las deficiencias y lagunas que existen en el marco jurídico, en su interpretación o bien en su aplicación. Con demasiada frecuencia, los trabajadores vulnerables son los que más sufren en tales situaciones

Así pues, la relación de trabajo está siendo objeto de un examen más riguroso que nunca, no sólo por los abogados laboristas, sino también por los trabajadores, empleadores y la judicatura, ya que los cambios en la «relación de trabajo ordinaria» determinan el alcance y la aplicación de la legislación laboral, y afectan automáticamente al modo en que se implementa el derecho laboral

Una característica fundamental de la relación de trabajo tradicional, que puede hallarse en las tradiciones jurídicas de nuestro país, es el poder jerárquico que tienen los empleadores sobre los trabajadores. Este poder jerárquico combina tres elementos conexos: i) el poder para asignar tareas y dar órdenes y directivas a los trabajadores (poder de dirección); ii) el poder

para supervisar tanto el resultado de dichas tareas como el cumplimiento de las órdenes y directivas (poder de control), y iii) el poder para imponer sanciones por unos resultados incorrectos o negligentes de las tareas asignadas y de las órdenes y directivas dadas (poder disciplinario). La presencia de un poder jerárquico en una relación de trabajo, establecida por ley o por la jurisprudencia, ha sido el elemento que distingue el trabajo dependiente del trabajo independiente y, por consiguiente, es la clave de acceso a la gran diversidad de leyes establecidas para brindar protección a los trabajadores en las diferentes jurisdicciones.

Resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las personas. El empleo productivo y el trabajo decente son elementos fundamentales para alcanzar una globalización equitativa y la reducción de la pobreza.

La OIT (2004) ha desarrollado un programa para la comunidad del trabajo. La puesta en práctica del Programa de Trabajo Decente se logra a través de la aplicación de sus cuatro objetivos estratégicos: creación de empleo, derechos en el trabajo, protección social y diálogo social, con la igualdad de género como objetivo transversal. Para la OIT, casi la mitad de la población del mundo vive con menos de dos (2) dólares al día. Y en demasiados lugares el hecho de tener un trabajo no es ninguna garantía de que será posible salir de la pobreza. Debido a que el progreso ha sido lento y desigual estamos obligados a repensar y reformular las políticas económicas y sociales destinadas a reducir la pobreza a la mitad para el año 2015 (los Objetivos de Desarrollo del Milenio). La crisis mundial del empleo es uno de los riesgos más grandes para la seguridad en estos tiempos. La persistente escasez de oportunidades de trabajo decente, inversiones insuficientes y bajo consumo provocan una erosión del contrato social sobre el cual se asientan las sociedades democráticas según el cual el progreso debe beneficiar a todos. La OIT considera que el crecimiento económico es una condición esencial pero no suficiente para reducir la pobreza. Para lograrlo, será necesaria una reorientación del crecimiento en favor de los pobres. Es necesario realizar cambios en instituciones, leyes, reglamentos y prácticas que son parte del proceso que genera y perpetúa la pobreza.

Sin empleo productivo será imposible lograr el objetivo de alcanzar niveles de vida dignos, integración social y económica, y desarrollo personal y social. La promoción de la empresa y el desarrollo de recursos humanos son clave para lograr estos objetivos. La OIT realiza análisis e investigación sobre el empleo, promueve inversiones generadoras de empleo, y apoya la formulación de políticas. También respalda el desarrollo de calificaciones profesionales, la generación de puestos de trabajo, el desarrollo empresarial y las cooperativas.

Los políticos enfrentan el desafío de regular un mercado laboral que evoluciona rápidamente en el contexto de una economía globalizada. Los políticos no escuchan el llamado a aprobar una mayor flexibilidad frente a lo que con frecuencia es presentado como rigidez del mercado, es decir protección y legislación del empleo, poder de negociación de los sindicatos, sistemas de bienestar generosos y altos impuestos al trabajo. El comportamiento del empleo será insatisfactorio si no hay empresas competitivas capaces de ajustar su fuerza de trabajo a las condiciones del mercado. Sin embargo los altos niveles de flexibilidad no resolverán el problema por sí solos, a menos que los trabajadores tengan suficiente seguridad sobre sus empleos e ingresos, a través de recontractación intensiva, programas activos del mercado laboral, y respaldo de sus ingresos, lo cual podría motivarlos a aceptar mayor movilidad y flexibilidad, y a facilitar su adaptación. El diálogo entre gobiernos, trabajadores y empleadores para discutir estas políticas es esencial para poner en marcha modelos de seguridad del empleo.

Panorama de las condiciones de trabajo en América Latina. Para poder contar con condiciones laborales adecuadas, los trabajadores deben superar cuatro formas de exclusión: la exclusión del mercado laboral, la del empleo, la del empleo productivo y la del empleo de buena calidad en sectores de alta y mediana productividad. Por eso, la evolución de estas exclusiones durante las décadas recientes y la situación actual son imprescindibles para dar cuenta de las realidades del trabajo en América Latina. Jurgen Weller remarca los cambios en los últimos años y concluye resaltando tres retos: enfrentar la elevada inestabilidad como característica del mercado laboral, perfeccionar la institucionalidad laboral existente y hacer frente a la desigualdad dentro y fuera del mercado de trabajo. El trabajo, especialmente el trabajo remunerado, sigue ejerciendo una función central en la vida humana en virtud de su contenido económico, social y valórico. Trabajar significa contribuir al progreso material de la sociedad, al tiempo que el trabajo genera un ingreso que, según su nivel, facilita la subsistencia y la mejora de las condiciones materiales de vida de las personas; en vista del papel central del trabajo desde la Modernidad, por su intermedio se consigue

reconocimiento social y satisfacción personal; y, finalmente, el trabajo integra a las personas en espacios de interacción social.

Con estas premisas, la satisfacción de las necesidades a través de la inserción en el mercado laboral requiere superar cuatro tipos de exclusión que impiden obtener un empleo de calidad y cuya relevancia ha cambiado a lo largo del tiempo: La exclusión del mercado laboral (exclusión 1): se refiere a las personas (sobre todo mujeres) que tienen interés en insertarse en el mercado de trabajo, pero que por factores ajenos a su voluntad, en especial obligaciones familiares, no forman parte de la población económicamente activa (pea); La exclusión del empleo (exclusión 2): las personas que buscan empleo y no lo encuentran están excluidas de cualquier ingreso laboral. Esta situación de exclusión se expresa en la tasa de desempleo, tradicionalmente el principal indicador de la situación del mercado de trabajo;

La exclusión del empleo productivo (exclusión 3): las personas que no consiguen un empleo en los sectores de alta o mediana productividad –debido a una baja demanda, a la falta de las calificaciones correspondientes o a otras causas– pero que, de todos modos, necesitan trabajar para percibir los ingresos requeridos para la satisfacción de sus necesidades, suelen insertarse en sectores de baja productividad, los cuales típicamente generan empleos de baja calidad. En este caso, enfrentamos el problema de un contexto económico y productivo adverso a la generación de empleo de calidad;

La exclusión del empleo de buena calidad en sectores de alta y mediana productividad (exclusión 4): hace referencia a los trabajadores que se desempeñan en estos sectores pero no perciben los beneficios normalmente relacionados con ellos debido a condiciones contractuales adversas. En este caso enfrentamos, principalmente, el problema de una institucionalidad laboral que no fomenta el empleo de buena calidad.

La magnitud y las características de la exclusión laboral dependen de dos factores claves: el contexto económico-productivo y la institucionalidad laboral.

Mientras que el primero –reflejado en el crecimiento económico, la productividad laboral y las brechas correspondientes entre diferentes segmentos de la estructura productiva– genera la base material para mejoras en las condiciones laborales, el segundo incide en las características específicas de la inserción y los aspectos distributivos correspondientes. Pero estas relaciones no son unidireccionales, y entre esos factores de contexto y las condiciones laborales existen procesos de retroalimentación. Desde el lado de la oferta, procesos de cambio sociocultural contribuyen también a estas transformaciones.

subempleo. Estos rasgos guardan una estrecha relación con el fenómeno de la pobreza y la característica desigualdad de la región en múltiples dimensiones. La participación en el empleo de hombres y mujeres se diferencia en variados aspectos, y esas diferencias resultan en posibilidades desiguales de elegir, que a su turno inciden en los resultados obtenidos en términos de bienestar y autonomía personal. Todo ello se relaciona con el trabajo para el mercado así como con otros trabajos que, si bien quedan al margen de las fronteras de lo económico en su acepción convencional, contribuyen al bienestar de las personas y a la reproducción social, como el trabajo realizado en los hogares. Tradicionalmente este último se atribuye como responsabilidad a las mujeres; eso lleva a preguntarse en qué medida la sociedad como un todo se hace cargo y asegura las condiciones de la reproducción social, al tiempo que se respeta el derecho de las personas a elegir sobre el uso de su tiempo.

Para Rodríguez (2015); las condiciones de trabajo se refieren al entorno que tiene el trabajador para llevar a cabo sus actividades. La condición de trabajo, por lo tanto, está vinculada al estado del entorno laboral. El concepto refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador. Cuidar las condiciones de trabajo tiene múltiples ventajas para el empleador y para el Estado, desde económicas (ya que las malas condiciones implican un mayor gasto por el pago de tratamientos médicos, seguros, etc.) y legales (las condiciones mínimas están tipificadas en el derecho civil y el derecho penal) hasta morales (ningún trabajador debería estar en riesgo por desarrollar una actividad laboral que le permite satisfacer sus necesidades básicas). Puede decirse que las condiciones de trabajo están compuestas por varios tipos de condiciones, como las condiciones físicas en que se realiza el trabajo (iluminación, comodidades, tipo de maquinaria, uniforme), las condiciones medioambientales (contaminación) y las condiciones organizativas (duración de la jornada laboral, descansos). Los sindicatos y organizaciones que se encargan de proteger a los trabajadores a todos los niveles y, en este caso concreto, en lo que respecta a las condiciones de trabajo tienen muy en cuenta una serie de aspectos fundamentales para que el empleado pueda desarrollar su labor de la manera más confortable posible y sin poner en peligro su integridad. Así, por ejemplo, entre los elementos que se encargan de vigilar, para poder desarrollar sistemas de prevención de riesgos laborales, se encuentran el ruido, la iluminación, las dimensiones del área de trabajo o la termorregulación. Y es que estos elementos, si no cumplen las normativas exigidas al respecto, pueden llevar a que el empleado sufra desde pérdida auditiva hasta cuadros de fatiga nerviosa pasando por enfermedades de distinta tipología.

En este sentido, asimismo hay que recalcar que existen otra serie de aspectos que también se convierten en fundamentales a la hora de conseguir que cualquier persona goce de las condiciones de trabajo más favorables. En concreto, entre aquellos estarían el estado de las maquinarias que se deben utilizar, la correcta ventilación de la empresa, el disponer de las herramientas de seguridad necesarias. Para lograr el ambiente de trabajo perfecto en todos los sentidos, en España hay que resaltar que no sólo existen normativas específicas y profesionales dedicadas a hacer que estas se cumplan, sino que además están a disposición de empresarios las NTP, que son unas guías de buenas prácticas. En ellas se abordan cuestiones tan importantes al respecto como el entorno físico, la carga mental, el tiempo de trabajo o aspectos psicosociales, entre otros. Un ejemplo de una mala condición de trabajo suele darse en el ámbito de la minería. Los trabajadores se desempeñan en un ambiente insalubre, muchas veces sin el descanso adecuado. Las empresas, para ahorrar costos, no implantan todas las medidas de seguridad necesarias, como la construcción de salidas alternativas o la instalación de sistemas de monitoreo y alarma.

En términos de La Fuente (2015); se entiende como condiciones de trabajo cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo. Aunque tengamos en cuenta que la enfermedad no es algo extraño a la condición humana, sino que forma parte de su naturaleza, al igual que la salud, no es menos cierto que en el trabajo nos ponemos en relación con sustancias, materiales y máquinas peligrosas, con exigencias físicas forzadas, con condiciones ambientales y climáticas perjudiciales, etc. Es posible evitar la enfermedad y la muerte injustas, en el sentido de evitables, de prematuras, y con estos adjetivos pueden calificarse la mayor parte de los daños derivados del trabajo. Al respecto, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales define como condición de trabajo: "... cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador". Quedan específicamente incluidas en esta definición: Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo; La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados; Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los

riesgos a que esté expuesto el trabajador. También influye en la salud las condiciones de empleo, el modo en que se presta el trabajo asalariado: los tipos de contratos, la jornada, el reparto de género de las tareas, la doble jornada..... Todos estos aspectos tienen mucho que ver con la calidad de vida y la salud. Cuando hablamos de salud laboral y, por lo tanto, de salud en el trabajo, no nos podemos olvidar de todos estos temas.

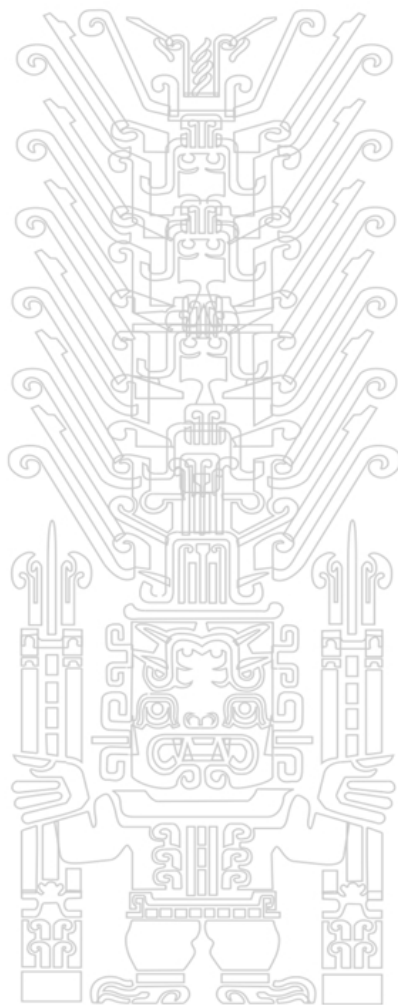
De acuerdo con Hernández (2015); las condiciones generales de trabajo en México constituyen el conjunto de obligaciones y derechos que se imponen recíprocamente, trabajadores y patrones en virtud de sus relaciones de trabajo. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley (art. 56 LFT). El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen. El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen (art. 57 LFT).

**Jornada de trabajo:** Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo (art. 58 LFT). Tipos de jornada de trabajo: Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas; Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas; Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna (art. 60 LFT).

**Horario y duración de la jornada de trabajo:** La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta (art. 61 LFT). Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos (art. 63 LFT). Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana (art. 66 LFT). Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada (art. 67 LFT). La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley (art. 68 LFT).

**Días de descanso:** Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro (art. 69 LFT). En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal (art. 70 LFT). Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo (art. 71 LFT). Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado (art. 73 LFT). Son días de descanso obligatorio: I. El 1o. de enero; II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero; III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo; IV. El 1o. de mayo; V. El 16 de septiembre; VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre; VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; VIII. El 25 de diciembre, y, IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral (art. 74 LFT).

**Vacaciones:** Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios (art. 76 LFT). Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados (art. 79 LFT). Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo (art. 81 LFT). Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones (art. 80 LFT).



### 2.2.2. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE)

Según Bestraten y Pujol (2014), la responsabilidad social empresarial debe dar también respuesta a ofrecer productos y servicios que respondan a necesidades de sus usuarios, contribuyendo al bienestar; tener un comportamiento que vaya más allá del cumplimiento de los mínimos reglamentarios, optimizando en forma y contenido la aplicación de todo lo que le es exigible; la ética ha de impregnar todas las decisiones de directivos y personal con mando, y formar parte consustancial de la cultura de empresa; las relaciones con los trabajadores han de ser prioritarias, asegurando unas condiciones de trabajo seguras y saludables; ha de respetar con esmero el medioambiente; ha de integrarse en la comunidad de la que forma parte, respondiendo con la sensibilidad adecuada y las acciones sociales oportunas a las necesidades planteadas, atendiéndolas de la mejor forma posible y estando en equilibrio sus intereses con los de la sociedad. La acción social de la empresa es importante, pero evidentemente no es el único capítulo de la Responsabilidad Social.

De la misma forma, es importante destacar la definición de la Responsabilidad Social Empresarial, desde el punto de vista normativo. Esta definición se extrae del Proyecto de Norma Experimental de España (PNE165010) (2002:6), que define la Responsabilidad Social Empresarial como: “Conjunto de obligaciones y compromisos legales y éticos, nacionales e internacionales con los grupos de interés, que se derivan de los impactos de la existencia, actividad, y operación de las organizaciones producen en el ámbito social, laboral, medio ambiental y de los derechos humanos”. Bajo esta definición, la Responsabilidad Social Empresarial deja de ser considerada únicamente como un valor agregado a la imagen empresarial de la organización; y pasa a ser considerada un compromiso legal y una obligación que la empresa debe cumplir con respecto a los impactos que la empresa ocasiona a la sociedad y el medioambiente. Las organizaciones son conscientes que las características de la actividad que realizan, vinculada a los recursos naturales, provoca un gran interés social. Para la empresa, el sentirse observada por la sociedad constituye un estímulo para trabajar enfocados a obtener un modelo de negocio cada vez más sostenible.

Por otro lado, una reflexión importante es la que hace Guillermo Vidalón del Pino en el artículo Responsabilidad Social... ¿Para avanzar o retroceder? de la revista Stakeholders (2014:10) “En un país como el nuestro (Perú), en el que la generación de capital aún no es suficiente como para satisfacer las exigencias normativas de la formalidad, pretender que el conjunto del empresariado vaya más allá de la exigibilidad de la ley, es francamente desahogado. El costo de la formalidad es tan alto que se estima que cerca del 70% de la

Población Económicamente Activa (PEA) genera sus ingresos a través de una empresa informal; por lo que, antes de seguir cargándole mayores costos al sector privado formal, la RS debería promover el debate de cómo hacemos para bajar la valla de la formalidad e incorporar a ese gran número de personas y empresas que actualmente se encuentran excluidas”. La Responsabilidad Social también se puede entender como un mecanismo de soporte a los negocios en un contexto de informalidad en donde se encuentran un gran número de empresas actualmente en el Perú y cómo la Responsabilidad Social ayuda a incluir estas empresas informales dentro de la formalidad sin que el bajo capital sea una excusa o una limitante.

Para Vega (2014); coincide con Fred (2014) cuando señala que la responsabilidad social empresarial es una nueva estrategia empresarial que implica el compromiso de las empresas, a través de la aplicación sistemática de recursos, para respetar y promover los derechos de las personas, el crecimiento de la sociedad y el cuidado del ambiente. Este compromiso se traduce en acciones concretas que buscan el beneficio de todos los actores involucrados en las actividades de la empresa (accionistas, trabajadores, proveedores, distribuidores y la comunidad en su conjunto), alcanzando un mejor desempeño y logrando su sostenibilidad y la de su entorno. Responsabilidad social es la forma de conducir los negocios de una empresa de tal modo que esta se convierta en co-responsable por el desenvolvimiento social. Una empresa socialmente responsable es aquella que posee la capacidad de escuchar los intereses de las diferentes partes (accionistas, empleados, prestadores de servicios, proveedores, consumidores, comunidad, gobierno y medio ambiente) e incorporarlos en el planeamiento de sus actividades, buscando atender las demandas de todos ellos no únicamente de los accionistas o propietarios.

RSE es el continuo compromiso de los negocios para conducirse éticamente y contribuir al desarrollo económico mientras mejoran la calidad de vida de sus empleados y familias, así como de la comunidad local y sociedad en general.

RSE es el compromiso de una compañía de operar de manera económica y ambientalmente sostenible mientras reconoce los intereses los intereses de sus públicos de interés. Los públicos de interés incluyen inversionistas, clientes, empleados. Socios de negocios, comunidades locales, el ambiente y la sociedad en general.

De las definiciones se desprenden principalmente 3 dimensiones del término “Responsabilidad Social Empresarial”, las cuales son: la sociedad, la responsabilidad y la corporación o empresa. 1) La sociedad: Constituye el entorno dentro del cual adquiere sentido la RSE. La sociedad democrática actual es pluralista y tienen su base en el respeto de ciertos derechos y libertades públicas, así como en la prevención acerca de la excesiva acumulación de poder por parte de cualquier pequeño sector de la población. 2) La responsabilidad: Un aspecto esencial de esta responsabilidad y que caracteriza la RSE es que tal responsabilidad ha de ir más allá de aquella exigida en virtud de la regulación aplicable en materia social y ambiental. Consecuentemente, la observación rigurosa de la legislación vigente es el punto de partida de la RSE. Pero en modo alguno este concepto puede utilizarse como forma de sustituir o evitar la exigencia de regulación en materia social y ambiental. 3) Las empresas u organizaciones.

Los elementos importantes que comparten las diversas definiciones son los siguientes: i) Compromiso de las empresas: Referido a la responsabilidad o compromiso de las compañías de operar de tal forma que agregue valor a la sociedad; ii) Decisión Voluntaria: Varias definiciones resaltan el enfoque de carácter exclusivamente voluntario de la RSE y no regulada por ley; iii) Beneficios para la sociedad y públicos de interés: Este es un tema amplio, sin embargo algunas definiciones son específicas en listar a las comunidades, clientes, proveedores, empleados y familias como parte de la sociedad que debe beneficiarse de las operaciones de la compañía; iv) Conducta Ética: La ética en estas definiciones se mueve más allá de las expectativas tradicionales de los negocios, e incluye las expectativas de la sociedad acerca de lo que significa prácticas de negocios aceptables; v) Desempeño Ambiental: Aunque la RSE es un concepto amplio que atañe varios aspectos de la operación del negocio en distintos ámbitos, el desempeño en el cuidado del medio ambiente comúnmente resaltado; vi) Adaptabilidad: Una de las definiciones hace referencia a la importancia de adaptar la RSE al contexto y realidad de las sociedades en la que operan las empresas, es decir, en diseñar un modelo de RSE que considere las particularidades del entorno en que se desenvuelven. Basándose en estos elementos se podría definir la RSE para Costa Rica de la siguiente manera: Responsabilidad Social Empresarial es el compromiso permanente de las empresas para aumentar su competitividad mientras contribuyen activamente al desarrollo sostenible de la sociedad costarricense mediante acciones concretas y medibles dirigidas a solucionar los problemas del país.

La Responsabilidad Social Empresarial se vincula a la creencia en Valores Éticos, que guían la conducta empresarial de cada compañía y la relación que ella desarrolla con su entorno. Entre estos valores tenemos, los Derechos Humanos, el Bien Común, la Solidaridad, la Transparencia, la Probidad, la Honestidad y el Desarrollo, que no solo se ejecutan cumpliendo las leyes vigentes, sino que debe implicar el desarrollo de iniciativas por parte de quienes pretenden asumir esta responsabilidad, actuando de forma propositiva y proactiva. La conciencia de una Responsabilidad Social Empresarial parte del reconocimiento que la empresa no es solamente una institución que se dedica a vender productos o servicios para obtener ganancias, sino que dependiendo y nutriéndose de su entorno, ella influye necesariamente sobre este. Suele afirmarse que la empresa debe ser un ente de naturaleza social con una misión de servicio a la comunidad y con gran de solidaridad y preocupación por el bienestar colectivo. Esto significa que debe ocuparse no solo de su crecimiento económico, sino también del bienestar comunitario. En la ética empresarial que se origina en esta concepción, las utilidades constituyen una justa retribución al capital, contribuyendo así al desarrollo de la sociedad a través de la justa remuneración del trabajo.

En la práctica, la responsabilidad social es una forma de asumir la dirección estratégica de la empresa. Constituye un planteamiento integral para el manejo organizacional. No son acciones filantrópicas, desarticuladas de la dinámica de la empresa y su entorno. La responsabilidad social busca un mayor compromiso de los trabajadores para con los objetivos y la misión de la empresa, para incrementar la productividad, busca tener una comunidad estable, con buenos niveles de salud y educación para proveerse de mano de obra capacitada y saludable, bajos índices de criminalidad y buenas relaciones con las instituciones, que garanticen el normal ejercicio de sus operaciones y mantener un medio ambiente limpio, implementando procesos de tratamiento de residuos y que permitan la reutilización de estos; con la finalidad de optimizar la utilización de los insumos y la reducción de los desperdicios, todo esto con el objetivo de mejorar las utilidades de la empresa y garantizar sus sostenibilidad a largo plazo.

La Responsabilidad Social Empresarial implica una política empresarial comprometida en el tiempo. Es una forma de acción social duradera que crea necesarias conexiones entre la RSE y la organización interna y externa de la empresa, ya que si busca el mejoramiento del entorno. a) Relaciones con la comunidad: Numerosas empresas multinacionales han

desarrollado proyectos para involucrarse con la comunidad local donde ellas han realizado inversiones. Esto se materializa en varios tipos de iniciativas y actividades, como el

desarrollo de infraestructura local, ofreciendo trabajo para las comunidades locales, apoyo al desarrollo económico local, etc; b) Preservación del Medio Ambiente: La contribución de las empresas al Medio Ambiente es uno de los mayores desafíos de las empresas modernas. No es aceptable que las compañías actuales no tomen conciencia de los riesgos que corre la Humanidad al descuidar el patrimonio de todos. Bajo el concepto de preservación del Medio Ambiente nos referimos a los varios métodos para: Contribuir al control de los cambios climáticos, sea modificando los productos o procesos de producción; Ahorrar el uso de energía; Reducir el impacto negativo sobre el medio ambiente de ciertos productos o procesos; Proteger la selva, gracias a prácticas responsables; Utilizar fuentes de “energía verdes” o “limpias” (Producida por el sol, el viento, o el agua); Implementar otros métodos que contribuyen a la conservación del medio ambiente, como el reciclaje; Experiencias con el Entorno Interno. En la medida que la RSE pretende mejorar las condiciones de quienes trabajan en la empresa, unas de las problemáticas que ella debe abordar es la salud y seguridad de los trabajadores, el ambiente de trabajo, la no-discriminación, la justa remuneración, etc.

Actualmente son cada vez mayores las presiones para que las empresas mejoren su desempeño social y ambiental. Estas se manifiestan principalmente en las demandas de los mercados externos vía el aumento de normas y estándares técnicos, producto de consumidores más exigentes, presiones de la sociedad civil y medios de información más poderoso; así como Gobiernos con normativas internas más exigentes. Las leyes y regulaciones que implican multas y penalidades más severas en caso de incumplimiento; el creciente escrutinio de los públicos de interés, medios de comunicación más agresivos y con mayor capacidad de difusión de información, aumentan la vulnerabilidad de las empresas a daños a su imagen y reputación por conductas irresponsables en el campo social y ambiental. Así mismo, aquellas compañías que no se preocupen por aspectos de transparencia frente a sus accionistas y respeto a los derechos humanos en sus cadenas de abastecimiento pueden verse expuestas a escándalos financieros o boicots comerciales. La tendencia de reportar el desempeño social y ambiental por parte de las empresas se hace cada vez más fuerte, contribuyendo a aumentar los niveles de transparencia y rendición de cuentas de las empresas con sus accionistas y la sociedad en general. Esto por cuanto, un mejor desempeño social y ambiental puede traducirse en una mejora en la competitividad y en un mejor desempeño económico de las empresas y en consecuencia en un aumento de su valor.

Para Navarro (2015); la responsabilidad social de la empresa es el compromiso que ésta tiene de contribuir con el desarrollo, el bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados, sus familias y la comunidad en general, es la capacidad de valorar las consecuencias que tienen en la sociedad las acciones y decisiones que se toman para lograr los objetivos y metas propias de las organizaciones. Toda empresa tiene la responsabilidad de encontrar un enfoque para los problemas sociales básicos que esté de acuerdo con su competencia y que ciertamente, convierta los problemas sociales en oportunidades para las empresas.

La responsabilidad social empresarial (RSE) es hoy un concepto de uso habitual, cuyo significado ha evolucionado, cambiando según el momento y el lugar, y que a menudo ha sido interpretado de manera diferente. En general puede sostenerse que la RSE refleja cómo las empresas toman en consideración las repercusiones que sus actividades tienen sobre la sociedad. Al hacerlo, aprovechan de reafirmar los principios y los valores en los cuales se sustentan, tanto en lo relativo a sus procedimientos y procesos como en su relación con los demás actores. Se trata de una iniciativa generalmente de naturaleza voluntaria y se refiere a actividades que superan el mero cumplimiento de la legislación. De acuerdo con esta concepción, es probable que las responsabilidades sociales y medioambientales percibidas o prioritarias para una pequeña empresa fabricante de muebles de Centroamérica sean diferentes de las que asuma una gran empresa de transportes de Brasil. En general, en los sectores intensivos en mano de obra se suele prestar más atención a las cuestiones laborales o sociales, mientras que, por ejemplo, en las industrias extractivas y en la silvicultura, es frecuente que la preocupación se concentre en torno a los problemas medioambientales y las repercusiones de las actividades de las empresas sobre las comunidades locales. Asimismo, es probable que las responsabilidades sociales y medioambientales de las empresas reflejen las expectativas cambiantes de la sociedad.

De esta manera, por ejemplo, lo que las empresas consideran hoy prácticas convenientes, mañana podrían ser esenciales. Además, es esperable que los diversos actores interesados en las actividades de una determinada empresa asignen prioridad a demandas sociales y medioambientales diferentes, que a veces pueden ser contradictorias o competir entre sí. Aunque la mayoría de los códigos e instrumentos reconocen que la RSE es una iniciativa de carácter “voluntario y variado”, este concepto ha cobrado cada vez más importancia para el ámbito empresarial, especialmente entre las empresas multinacionales (EMN) y aquellas de mayor tamaño, al abordar la cuestión de las repercusiones de sus actividades sobre la sociedad, sin apartarse de su papel fundamental en la creación de riqueza.

Rauflet, Lozano, Barrera y García (2015); señalan que la responsabilidad social empresarial, plantea múltiples desafíos para las empresas, entre ellos, la necesidad de delimitar sus responsabilidades frente al sector público, determinar hasta dónde llega su incumbencia en la cadena de suministro y aclarar hasta qué momento futuro debería prever y planear las consecuencias de sus actividades, factor éste particularmente importante en lo que atañe al uso de los recursos naturales. Es fundamental el pragmatismo acerca de las materias alcanzables mediante la RSE, porque a pesar de la amplitud de cuestiones que esta puede abarcar, igualmente tiene límites y no sustituye a la responsabilidad que compete a las autoridades públicas en hacer respetar la legislación y las normas internacionales del trabajo. En algunos casos, la no adopción de medidas de RSE puede menoscabar la reputación de una empresa y su imagen, imponer costos adicionales al desarrollo de sus actividades y reducir su competitividad. Numerosos estudios indican que la aplicación de prácticas empresariales responsables —que implica prestar atención a factores diferentes a la maximización de beneficios de corto plazo— aumenta la rentabilidad y permite a las empresas lograr mejores resultados que su competencia. No obstante, puede argumentarse que estos resultados serían atribuibles al hecho de que probablemente las empresas gestionadas de manera responsable socialmente también estén bien administradas.

El Estado puede asumir un papel crucial en la promoción de la RSE, por ejemplo, al fomentar un clima favorable a la realización de negocios (que asegure el respeto y defensa de los derechos de propiedad y el imperio de la ley) y al establecer normas de buen gobierno (por ejemplo, impulsando la transparencia y eliminando la corrupción). Esta promoción no implica gestionar o hacer obligatorias las iniciativas de la RSE, sino alentar un ambiente proclive al desarrollo sostenible y a la actuación responsable de las empresas. Los gobiernos también pueden proveer incentivos directos para impulsar ciertos aspectos de la RSE, mediante, por ejemplo, instrumentos fiscales “verdes” y cuidando de que en sus políticas de adquisiciones figuren salvaguardas que obliguen a observar los códigos de conducta. A través de este tipo de instrumentos, los gobiernos podrían promover el trabajo decente al mismo tiempo que impulsar el uso de materiales, procesos y tecnologías de producción ecológicamente sostenibles (por ejemplo, la utilización de materiales reciclados, la adopción de energías renovables, el uso eficiente de recursos naturales no renovables y la reducción de contaminantes ambientales y desechos) así como el desarrollo de productos y servicios “verdes” (por ejemplo, automóviles con bajas emisiones y servicios de ecoturismo).

Estos instrumentos pueden consistir en incentivos tales como la reducción de impuestos, subsidios y préstamos a bajas tasas de interés para las empresas que al menos cumplen con la legislación laboral y las normas internacionales de trabajo, brindan una capacitación adecuada a los trabajadores y en cuyos procesos de producción, productos o servicios eviten o aminoren los impactos en el medio ambiente o realzan el valor social de los espacios naturales.

En varios países europeos se ha impulsado muy activamente la RSE. Por ejemplo, en 2000, el Gobierno del Reino Unido nombró un Ministro de Responsabilidad Social de la Empresa; en 2001, al promulgar la ley sobre la nueva regulación económica, Francia pasó a ser el primer país en obligar a las empresas cotizadas en la bolsa a presentar un balance triple (financiero, medioambiental y social); y en 2002, el Parlamento belga aprobó una ley para promover la producción socialmente responsable a través de la instauración de una etiqueta social voluntaria. Iniciativas como estas y las condiciones básicas necesarias para que prospere la RSE —empresas preocupadas por las consecuencias sociales y medioambientales de sus actividades, una sociedad civil activa, capaz de asociarse a las empresas y autoridades públicas, y un Estado fuerte que establezca un entorno adecuado propicio para la estabilidad empresarial— son todavía infrecuentes en la mayor parte del mundo.

Para muchas empresas, en especial en los países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), es una importante tarea granjearse y mantener una disposición social favorable. Sin esa buena voluntad colectiva, las empresas pueden ser cada vez más vulnerables en el actual escenario de la globalización, en que los consumidores tienen la posibilidad de sancionarlas recurriendo a mecanismos del mercado si consideran injustas sus prácticas.

Estos desempeñan un papel influyente en el fomento de las condiciones necesarias para que haya una demanda por empresas sostenibles. Existen muchos grupos nacionales de consumidores que se interesan activamente en distintos aspectos de la RSE así como entidades internacionales que desempeñan un papel clave en la defensa de los intereses de los consumidores, en particular frente a cuestiones cuya solución está más allá de las fronteras nacionales. Reconociendo esta situación, en 1985 se adoptaron las Directrices de las Naciones Unidas para la protección del consumidor (ampliadas en 1999), que recogen los “derechos esenciales” de los consumidores y brindan una orientación sobre el consumo sostenible. Los consumidores desean, naturalmente, productos de calidad a un precio que esté a su alcance.

La globalización ha hecho posible una mayor diferenciación entre los productos a partir de factores adicionales al precio. Cada vez es más probable que adopten decisiones de consumo basándose, al menos en parte, en aspectos tales como, por ejemplo, la seguridad y la calidad

de los productos, sus repercusiones medioambientales o las que generan su elaboración y el historial en materia del respeto de los derechos humanos y laborales de la empresa productora. La buena reputación de una empresa junto con un adecuado gobierno corporativo facilitan los resultados sostenidos así como otro beneficio que traen consigo las prácticas empresariales responsables: la posibilidad de atraer nuevos capitales y de contraer créditos más baratos. También es amplia la evidencia sobre los vínculos entre las cuestiones medioambientales y sociales y el valor de una empresa, lo que ha alentado una acelerada expansión de la llamada inversión socialmente responsable (ISR) está, inicialmente, se limitaba al escrutinio negativo de los fondos de inversión administrados en nombre de grupos específicos o se aplicaba a una serie restringida de cuestiones concretas (como el armamento o el apartheid en Sudáfrica), pero en la actualidad se ha convertido en un sector de primer orden donde “se invierte de forma que se tengan en cuenta las consecuencias de la inversión para la sociedad en general y el medio natural, tanto hoy día como en el futuro”, señaló en 2005 el Foro Económico Mundial. Por ejemplo, en una reciente encuesta a 20,000 personas en 20 países citada por el International Institute for Sustainable Development, se obtuvo el resultado que en Estados Unidos, donde el 61% de las personas tiene acciones, el 28% afirmó haber comprado o vendido sus acciones de acuerdo al desempeño social de la empresa. Una situación similar se observa en Canadá, Gran Bretaña, Italia y Japón. Por tanto, corresponde a las empresas incorporar —de forma voluntaria— en sus estrategias de competitividad los valores éticos y las consideraciones sociales y medioambientales que recogen las normas internacionales y las leyes y prácticas nacionales, y emplear la RSE como un instrumento eficaz para mejorar las relaciones con la comunidad, contribuir a mitigar los riesgos, mejorar su reputación y comercializar, vender y definir más eficazmente su marca entre los consumidores. Desde su esfera de acción, la OIT contribuye activamente al debate sobre la responsabilidad social empresarial promoviendo los valores y principios básicos que deberían orientar los esfuerzos de las empresas para promover un trabajo decente.

En este último concepto, la OIT resume las aspiraciones de las personas en su vida laboral, en relación a oportunidades e ingresos; derechos, voz y reconocimiento; estabilidad familiar y desarrollo personal; y justicia e igualdad de género. Los esfuerzos de la OIT para generar directrices internacionales en su ámbito de competencia se tradujeron en 1977 en la adopción de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (denominada la Declaración sobre las EMN).

Tesis publicada con autorización del autor  
No olvide citar a las empresas, los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores en ámbitos

UNFV

como el empleo, la formación profesional, las condiciones de trabajo y de vida y las relaciones laborales. Esta declaración constituye un valioso instrumento para la promoción de la responsabilidad social empresarial. Posteriormente, en 1998, la OIT adoptó la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que pone de relieve cuatro principios que han sido reconocidos como fundamentales por todos los países miembros: la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

En marzo de 2000, se revisó el texto de la Declaración sobre las EMN para incorporar los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Con ello se alentó a todas las partes a hacer realidad la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En la última actualización de la Declaración sobre las EMN, que se aprobó en marzo de 2006, se añadió una recomendación específica para alentar a las empresas a tomar medidas inmediatas y efectivas, en su ámbito de competencia, a fin de lograr, con carácter urgente, la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil. En la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT de junio de 2007, las organizaciones de empleadores, de trabajadores y los gobiernos adoptaron una declaración sobre el papel del sector privado en el desarrollo económico, que proporciona consejos sólidos y equilibrados para la formulación de políticas sobre las condiciones necesarias para alentar a que las empresas operen de manera rentable y competitiva al mismo tiempo que cumplen con sus responsabilidades sociales y medioambientales. Estos consejos constituyen pautas importantes para el desarrollo de políticas que impulsen el desarrollo económico sostenible con trabajo decente.

Asimismo, actualmente la OIT, el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional están trabajando de forma conjunta en un esfuerzo promovido por el Secretario General de las Naciones Unidas, para establecer un marco coordinado del sistema de la ONU que responda a los desafíos planteados por el cambio climático. La contribución de la OIT en este esfuerzo consiste en impulsar una Iniciativa de Transición hacia Empleos Verdes, diseñada para promover empresas sostenibles y crear nuevos empleos de calidad así como para planificar con anticipación el impacto sobre las empresas, los empleos y las consecuencias sociales que podrían resultar de la reestructuración hacia una economía de emisiones de carbono reducidas.

Según Carapaica (2015); existen tres elementos fundamentales para la creación del consenso de la responsabilidad social empresarial: 1. Voluntariedad: El desarrollo de las acciones de responsabilidad social empresarial debe ser voluntario por parte de las empresas, basándose

en la idea central de que las mismas son organizaciones que responden a criterios éticos de comportamiento, los cuales son moldeados día a día en su interacción con el entorno, conformando una cultura ética empresarial adecuada a las realidades, exigencias y requerimientos de los llamados grupos de interés.

2. Identidad y Sostenibilidad: La responsabilidad social empresarial debe ser necesariamente entendida como un esquema integral de responsabilidades compartidas entre todos los actores que concurren en la actividad empresarial, quienes conforman una compleja red de relaciones y de valores en cada uno de los eslabones de la cadena de valor. La cadena de valor empresarial, más que una herramienta para la evaluación de las ventajas competitivas, es un mecanismo de apoyo para el desarrollo de las acciones de responsabilidad social empresarial, permitiendo la identificación del impacto económico, social y medioambiental de los procesos, la evaluación de sus fortalezas opciones, debilidades y amenazas, así como el diseño y la implementación de las estrategias y cursos de acción que permitan alcanzar el desarrollo sostenible.

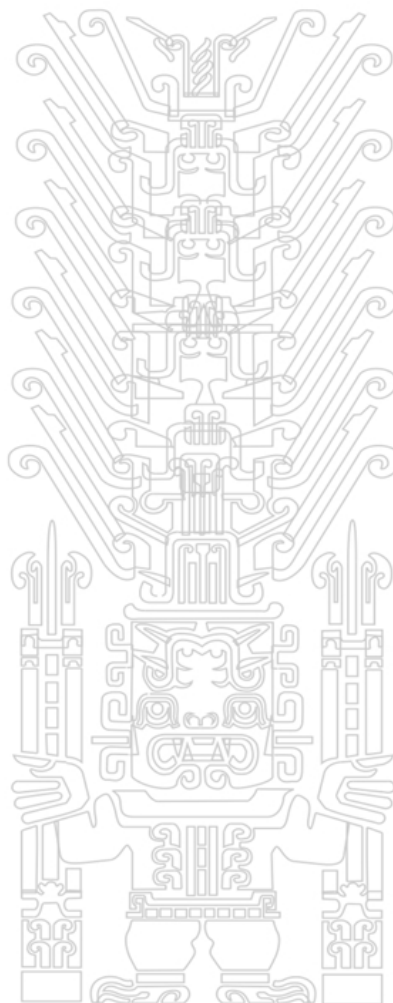
3. Relación con los "grupos de interés" Los cambios generados a nivel internacional en el entorno de negocios han desplazado el enfoque tradicional de la empresa basada en los accionistas por el enfoque de los grupos de interés, bajo el cual se asume que las empresas no rinden cuentas única y exclusivamente a sus accionistas, sino que también deben tomar decisiones compartidas con todos los actores sociales de su entorno, empleados, proveedores, gobiernos nacionales y regionales, clientes, consumidores y organizaciones sociales, entre otros. La RSE renueva la concepción de la empresa, otorgando a ésta una dimensión amplia e integradora, que va más allá de la mera cuestión económica en la que se incorpora perfectamente la triple faceta de la sostenibilidad económica, social y medioambiental.

El desarrollo sostenible se sitúa como fin a alcanzar por medio de la adecuada implantación de un modelo de empresa socialmente responsable, en el que los distintos grupos de interés son el centro de atención esencial para la gestión. El principio de transparencia constituye la pieza básica en la que se sustenta el comportamiento socialmente responsable de las organizaciones, las organizaciones poco transparentes no asumen el concepto ni los objetivos de la RSE. Los recientes escándalos financieros han mostrado la necesidad de profundizar en este aspecto desde un enfoque amplio. Las regulaciones y normativas, han centrado principalmente su interés en un solo grupo de interés, los inversores. El gobierno corporativo socialmente responsable, sin embargo, busca la satisfacción de todos los grupos de interés, mediante el establecimiento de relaciones de poder equilibradas, asociando la creación de valor económico para el accionista con el compromiso social de la actividad empresarial.

Husted, (2003) afirma que el concepto de RSE debe asociarse más a un movimiento en proceso como un medio de transformación social, que a un concepto en búsqueda de definición. Por consiguiente, al realizar cualquier estudio en el ámbito de la responsabilidad social empresarial es necesario tener en cuenta que las definiciones habituales se desprenden principalmente en tres dimensiones del término de RSE: la sociedad, la responsabilidad y sector empresarial. Todos ellos están sometidos a cambios continuos que son determinantes de su evolución conjunta. La toma de conciencia de la responsabilidad social empresarial, parte del reconocimiento de que una empresa no es solamente una institución que se dedica a vender productos o servicios para obtener ganancias, sino que dependiendo y nutriéndose de su entorno, se espera que influya positivamente en éste. En ocasiones se ha dicho que la empresa debe ser un ente de naturaleza social, con una misión de servicios de comunidad y con un compromiso de solidaridad y preocupación por el bienestar colectivo empresarial acerca de los mismos. Se espera que la empresa actual se ocupe, no sólo de su crecimiento económico, sino también del bienestar comunitario.

En la ética empresarial que se origina en esta concepción, las utilidades constituyen una justa retribución al capital y contribuyen al desarrollo de la sociedad a través de la justa remuneración del trabajo, de equilibrar su división entre el tiempo de dedicación y la realización personal de los trabajadores, de respetar el medioambiente, de aportar tangibles e intangibles a colectivos desfavorecidos y a través de muchas otras acciones. Cuando las empresas son socialmente responsables, los beneficios no sólo repercuten en su gestión y resultados económicos, sino que también revierten a la sociedad. La responsabilidad social puede influir en diversas áreas por ejemplo, desde contribuir a la democracia a reforzar el respeto de los derechos fundamentales, pasando por la mejora de la cohesión social, la lucha contra la pobreza, la ayuda al desarrollo, fomentar el respeto de las condiciones de competencia, tecnológica, propiciar la innovación o preservar el medioambiente.

Tefarikis (2014), señala que las prácticas de la responsabilidad social empresarial son transversales y graduales en relación a las posibilidades de la empresa, manteniendo siempre como base una gestión responsable del negocio, que en ningún caso es exclusiva de las grandes compañías. Los beneficios para las empresas, derivadas de la adopción de la responsabilidad social empresarial radican en una mejora de la imagen y reputación de la organización, se destaca la preferencia de los consumidores por las empresas comprometidas con el medioambiente o sociales, en la actualidad no hay duda de que los resultados de las empresas dependen a menudo de la reputación e imagen de ellos.



Tesis publicada con autorización del autor  
No olvide citar esta tesis

**UNFV**

### **2.2.3. COMPLEJO PESQUERO LA PUNTILLA-PISCO**

#### **UBICACIÓN DEL PROYECTO:**

Km 19.5 Carretera Pisco-Paracas

Distrito: Paracas

Provincia: Pisco

Departamento: Ica

#### **FONDEPES INAUGURA COMPLEJO PESQUERO LA PUNTILLA**

Con la finalidad de seguir impulsando la capacitación técnica, teórica y práctica de los pescadores artesanales e industriales de la Región Ica, así como también mejorar la operatividad del complejo pesquero La Puntilla (Km. 19.5 de Paracas), el Fondo de Desarrollo Pesquero ha realizado diferentes trabajos de acondicionamiento y remodelación de este terminal pesquero que incluyen el mejoramiento de las zonas de embarque y desembarque , así como la construcción de aulas, para la creación de un centro de capacitación.

Este Centro está destinado a atender las necesidades de capacitación de los pescadores artesanales, así como también, replicar el proyecto de pesca responsable, “Anchoveta para la Alimentación Nacional”, que ya se está ejecutando en la región Piura, y para lo cual se aprovechara la embarcación pesquera Amauta I, trasladada del Centro de Entrenamiento Pesquero Paita a La Puntilla.



Tesis publicada con autorización del autor  
Fuente: <http://www.cronicaviva.com.pe>  
No olvide citar esta tesis

**UNFV**

El Proyecto “Anchoveta para la Alimentación Nacional”, tiene como acciones fundamentales capacitar a los pescadores artesanales e industriales en la captura y el procesamiento de anchoveta en la presentación de Saladitas de Anchoveta, y en la conformación de microempresas las cuales deberán crear unidades de negocio que servirán para comercializar anchoveta destinada a la alimentación de la población de las zonas de pobreza extrema, las cuales serán objeto de una campaña de promoción y creación del hábito de consumo.

Para este efecto se ha identificado como zonas de influencia del proyecto a las regiones de Ica, Ayacucho y Huancavelica. Teniendo como principal objetivo, incrementar el consumo per cápita de recursos pesqueros, elevar el nivel nutricional de la población en pobreza extrema, así como generar nuevas fuentes de ingreso y elevar el poder adquisitivo y nivel de vida de los capacitados.

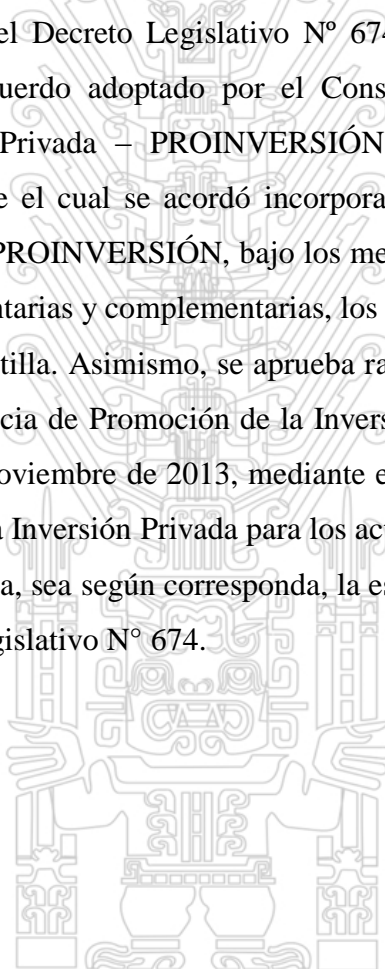
Cabe indicar que, se ha determinado inicialmente considerar a dichas zonas, debido a los elevados niveles de desnutrición crónica que presentan.

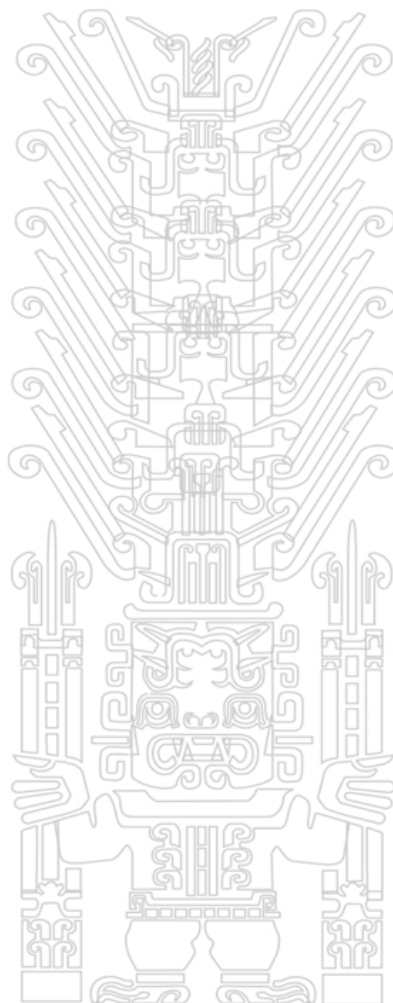
Esta nueva iniciativa del Ministerio de la Producción en impulsar el desarrollo de las actividades operativas y técnicas en esta zona del país a través de la participación del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero - FONDEPES, requiere del apoyo decidido de todos los involucrados del Sector Pesquero Nacional.

#### **PRIVATIZACION DEL COMPLEJO LA PAMPILLA:**

Según la Resolución suprema N° 074-2013-EF del 18 de diciembre de 2013 se ratifica el acuerdo adoptado por el Consejo Directivo de PROINVERSIÓN, relativos a la incorporación de activos sobre los que se encuentra el Complejo Pesquero La Puntilla, al proceso de promoción de la inversión privada, así como a su modalidad de promoción. Al respecto, mediante Decreto Supremo N° 057-78-VC de fecha 31 de octubre de 1978, se declaró de necesidad y utilidad pública, la construcción de las obras que constituyen el Complejo Pesquero La Puntilla y en consecuencia, se autorizó la expropiación del área de 28 Has., 7,976.00 m<sup>2</sup>, de terreno ubicado en el distrito de Paracas, provincia de Pisco, departamento de Ica; terreno sobre el cual se ubicó el denominado Complejo Pesquero La Puntilla; asimismo, mediante Oficio N° 530-2013-PRODUCE/DM del 5 de julio de 2013 el Ministerio de la Producción ha solicitado a la Agencia de Promoción de la Inversión Privada - PROINVERSIÓN, la incorporación del inmueble sobre el que se encuentra el Complejo

sentido, el Consejo Directivo de PROINVERSIÓN, en su sesión de fecha 15 de noviembre de 2013, acordó incorporar al proceso de promoción de la inversión privada, bajo los mecanismos del Decreto Legislativo N° 674 y sus normas reglamentarias y complementarias, los activos sobre los que se encuentra el Complejo Pesquero La Puntilla; asimismo, el Consejo Directivo de PROINVERSIÓN acordó establecer que la modalidad de Promoción de la Inversión Privada para los referidos activos será, según corresponda, la establecida en los literales a) y/o c) del artículo 2° del Decreto Legislativo N° 674; en virtud a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 674, el acuerdo de Consejo Directivo de PROINVERSIÓN referido en el considerando anterior debe ser ratificado por resolución suprema; de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4° del Decreto Legislativo N° 674; y, Estando a lo acordado; SE RESUELVE: Ratificar el acuerdo adoptado por el Consejo Directivo de la Agencia de Promoción de la Inversión Privada – PROINVERSIÓN, en su sesión de fecha 15 de noviembre de 2013, mediante el cual se acordó incorporar al proceso de promoción de la inversión privada a cargo de PROINVERSIÓN, bajo los mecanismos del Decreto Legislativo N° 674 y sus normas reglamentarias y complementarias, los activos sobre los que se encuentra el Complejo Pesquero La Puntilla. Asimismo, se aprueba ratificar el acuerdo adoptado por el Consejo Directivo de la Agencia de Promoción de la Inversión Privada – PROINVERSIÓN, en su sesión de fecha 15 de noviembre de 2013, mediante el cual se acordó establecer que la modalidad de Promoción de la Inversión Privada para los activos sobre los que se encuentra el Complejo Pesquero La Puntilla, sea según corresponda, la establecida en los literales a) y/o c) del artículo 2° del Decreto Legislativo N° 674.





Tesis publicada con autorización del autor  
No olvide citar esta tesis

**UNFV**

## **2.3. MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN**

### **2.3.1. CONCEPTOS DE CONDICIONES DE TRABAJO**

#### **2.3.1.1. CONDICIONES DE EMPLEO**

Según Ramos, Peiró y Ripoll (2014); al concepto de “empleo” se le atribuye más de un significado. Desde una perspectiva, puede entenderse como la acción y el efecto de generar trabajo y ofrecer puestos laborales. Como sabrán, emplear es un verbo que hace referencia al hecho de mantener ocupado a un individuo (ya sea, solicitándole un servicio o contratándolo para una determinada función remunerada), invertir dinero en una compra o, simplemente, utilizar algo. Por otra parte, el vocablo se usa para mencionar una ocupación u oficio. En ese sentido, se lo suele aprovechar como sinónimo de trabajo. Durante miles de años, la forma que vinculó a personas a través del trabajo fue la esclavitud. Se trataba de una situación injusta asociada a la propiedad, donde el trabajador era un esclavo que se había convertido en propiedad de alguien: su amo. El propietario podía utilizar al esclavo o venderlo de acuerdo a su voluntad y, por supuesto, apropiarse del fruto de su trabajo.

Al comenzar el siglo XIX, la esclavitud perdió fuerza en un marco signado por el avance del sindicalismo y de la democracia. En la actualidad, la forma de empleo más extendida a nivel mundial es el trabajo asalariado (en relación de dependencia). El empleado o trabajador establece un contrato con su empleador, en el que se fija el valor por el cual se venderá la fuerza de trabajo y las condiciones en que será prestado el empleo. El precio del trabajo se conoce como salario o remuneración, y puede ser pagado en forma diaria (jornal), quincenal (quincena) o mensual (sueldo). En este sentido tenemos que decir que la crisis mundial que se está produciendo en los últimos años ha traído consigo que la palabra que nos ocupa se “encuentre en la boca” de todos los ciudadanos pues muchos son los que han perdido su trabajo por causa de la misma. De ahí a su vez que se hayan visto en la necesidad de llevar a cabo el uso de diversas herramientas de búsqueda de empleo. Entre las mismas podríamos citar las cartas de presentación o el habitual curriculum vitae. Sin embargo, el auge de Internet ha posibilitado el que también se haga uso de dicha Red para encontrar un trabajo. En este caso concreto la manera de lograr dicho objetivo es utilizando desde los portales específicos de empleo hasta las páginas webs de las empresas pasando por las redes sociales.

Unos espacios estos últimos en los que el candidato en cuestión da a conocer sus datos, su experiencia profesional y sus titulaciones académicas para de esta manera “venderse” como

Tesis publicada con autorización del autor  
un auténtico experto en una materia concreta. Y es que las redes sociales no ejercen sólo  
No olvide citar esta tesis

**UNFV**

como “perfecto escaparate de promoción” sino que también brindan la posibilidad a la persona en cuestión de poder ponerse en contacto directamente con empresas y personas que puedan facilitarle un empleo. Así, entre las redes sociales más específicas, profesionalmente hablando, nos encontramos con LinkedIn, Xing o Viadeo. En cualquiera de ellas, y siempre que se mantenga actualizado el perfil se podrá conseguir un trabajo con el que conseguir la estabilidad económica necesaria. Otras formas de empleo existentes en la actualidad son el trabajo por cuenta propia (cuentapropista o autoempleo) y el trabajo informal en relación de dependencia (también conocido como trabajo no registrado o en negro).

### **2.3.1.2. CONDICIONES AMBIENTALES**

### **2.3.1.3. CONDICIONES DE SEGURIDAD Y PREVENCIÓN**

Según Ramos, Peiró y Ripoll (2014); la seguridad y salud laboral tiene por objeto la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. De esta materia se ocupa el convenio 155 de la OIT sobre seguridad. Se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad. El concepto de salud fue definido en el preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud (Nueva York, 1946) como de afecciones o enfermedades. También puede definirse como el nivel de eficacia funcional o metabólica de un organismo tanto a nivel micro (celular) como en el macro (social). El trabajo puede considerarse una fuente de salud porque aporta a quien lo realiza una serie de aspectos positivos y favorables. Por ejemplo, con el salario que se percibe se pueden adquirir los bienes necesarios para la manutención y bienestar general, se desarrolla una actividad física y mental que revitaliza el organismo al mantenerlo activo y despierto, se desarrollan y activan las relaciones sociales con otras personas a través de la cooperación necesaria para realizar las tareas, y aumenta la autoestima porque permite a las personas sentirse útiles a la sociedad. No obstante, el trabajo también puede causar diferentes daños a la salud de tipo psíquico, físico o emocional, según sean las condiciones sociales y materiales en que este se realice.

mejora permanente de las condiciones de trabajo mediante convenios que se toman en sus conferencias anuales y las directivas que emanan de ellas. La OIT es un organismo especializado de las Naciones Unidas de composición tripartita que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de sus estados miembros con el fin de emprender acciones conjuntas destinadas a promover el trabajo decente en el mundo.

La Prevención de Riesgos Laborales (PRL) consiste en un conjunto de actividades que se realizan en la empresa con la finalidad de descubrir anticipadamente los riesgos que se producen en cualquier trabajo. Esta anticipación permite que se puedan planificar y adoptar una serie de medidas preventivas que evitarán que se produzca un accidente laboral. La PRL se basa en estas ideas: Un accidente laboral no es un suceso inevitable, algo que suceda irremediablemente, por casualidad o “porque tenía que pasar”. Un accidente laboral es la manifestación de que algo no ha ido bien en el desarrollo de una tarea, de que ha habido un fallo. Si la tarea está bien estudiada de antemano, sabiendo cómo hay que hacerla y qué medios hay que emplear, también se podrán prever los riesgos que puedan aparecer. Por lo tanto, cuanto mejor estudiada esté una tarea, más fácil será evitar que se produzcan “fallos” (accidentes) durante la misma. La legislación actual se basa en el derecho de los trabajadores a un trabajo en condiciones de seguridad y salud, lo que implica a su vez un deber del empresario para conseguir esa protección.

Para prevenir los riesgos en el trabajo, la herramienta fundamental de los técnicos especialistas en PRL es la evaluación de riesgos. La Evaluación de Riesgos es un estudio técnico en el que: Se estudian las condiciones de un puesto de trabajo: lugar, maquinaria, productos empleados, etc. Se identifican los peligros a los que se expone el trabajador por trabajar en esas condiciones. Puede que haya peligros que puedan ser eliminados fácilmente en esta fase; el resto, tendrán que ser evaluados. Según el tiempo a que esté expuesto a cada uno de esos peligros y la gravedad de los daños que puedan causar, se intenta medir el riesgo a que está sometido el trabajador. Con esto, se obtiene una lista de riesgos que puede ordenarse por su mayor o menor gravedad. Finalmente, se propondrán unas medidas preventivas para eliminar o reducir los riesgos de ese puesto de trabajo. Tras esta primera fase en la que se detectan y miden los riesgos, la empresa deberá planificar cómo ir adoptando progresivamente las medidas que los técnicos especialistas en PRL han propuesto.

### **2.3.2.1. VOLUNTARIEDAD**

Según Tefarikis (2014); no siempre aparece claro entre los autores e instituciones políticas y socio económico que la Responsabilidad Social Empresarial o de las Empresas (RSE) debe fundamentarse en el carácter voluntario o facultativo de sus actores. Esto es, no puede hablarse en rigor de RSE si el sujeto lleva a cabo "a la fuerza u obligatoriamente" un comportamiento con tintes sociales o de promoción de intereses concurrentes al titular de la empresa y que, sin embargo, conviven con éste. Una obligación de comportarse así que puede derivarse de la Ley, de un negocio jurídico o de cualquier otra fuente de vínculos jurídicos. Así las cosas: No lleva a cabo RSE quien cumple religiosamente con sus obligaciones de Hacienda, de exigencias de preservación del medio ambiente, de sumisión a programas de promoción forzosa como requisito para conservar el propio título de empresario. Para que esta idea de "voluntariedad" versus "obligatoriedad", así como otros aspectos jurídico-económicos que se conectan con esta noción de una alternativa cultura de empresa, que deja de perseguir fines exclusivamente egoístas para atender, al menos, mediatamente los intereses de otros colectivos que interactúan o se relacionan con el empresario.

### **2.3.2.2. IDENTIDAD Y SOSTENIBILIDAD**

Según Tefarikis (2014); identidad, del latín identitas, es el conjunto de los rasgos propios de un individuo o de una comunidad. Estos rasgos caracterizan al sujeto o a la colectividad frente a los demás. Por ejemplo: “El mate forma parte de la identidad rioplatense”, “Una persona tiene derecho a conocer su pasado para defender su identidad”. La identidad también es la conciencia que una persona tiene respecto de sí misma y que la convierte en alguien distinto a los demás. Aunque muchos de los rasgos que forman la identidad son hereditarios o innatos, el entorno ejerce una gran influencia en la conformación de la especificidad de cada sujeto; por esta razón tienen validez expresiones tales como “estoy buscando mi propia identidad”. En este sentido, la idea de identidad se asociada con algo propio, una realidad interior que puede quedar oculta tras actitudes o comportamientos que, en realidad, no tienen relación con la persona: “Sentí que había perdido mi identidad; comencé a aceptar trabajos que no me gustaban y con los que no tenía nada en común”. El concepto de identidad sexual hace referencia a la visión que cada persona tiene de su propia sexualidad, lo cual resulta determinante a la hora de relacionarse con el resto de la sociedad. La noción vincula la dimensión biológica del ser humano con el aspecto cultural y la libertad de elección.

El adjetivo sostenible refiere a algo que está en condiciones de conservarse o reproducirse por sus propias características, sin necesidad de intervención o apoyo externo. El término puede aplicarse sobre diversas cuestiones: métodos productivos, procesos económicos, etc. Cuando se habla de desarrollo sostenible, por ejemplo, se está haciendo mención a la posibilidad de lograr que una región crezca a partir de la explotación de sus recursos, sin que dicha explotación lleve a poner en riesgo la existencia futura de los recursos en cuestión. El desarrollo sostenible también contempla que el crecimiento se consiga sin injerencia del exterior. Si un país basa su desarrollo económico en créditos que le concede otra nación, no podrá hablarse de un crecimiento sostenible porque la posibilidad de mantener las condiciones no está en sus manos. Lo mismo ocurriría si el país crece a partir de una sobreexplotación de sus recursos naturales no renovables: tarde o temprano, el crecimiento será interrumpido. Por eso el desarrollo sostenible es aquel que se logra sin perjudicar al medio ambiente y sin poner en riesgo las posibilidades de desarrollo de las generaciones futuras. Es posible hablar de energía sostenible cuando las fuentes energéticas pueden renovarse y, por lo tanto, no hay riesgo de que se agoten. Un sistema energético basado en la energía eólica o en la energía solar será sostenible, a diferencia de uno que se sustente en combustibles fósiles.

La sostenibilidad ambiental es el equilibrio que se genera a través de la relación armónica entre la sociedad y la naturaleza que lo rodea y de la cual es parte. Esta implica lograr resultados de desarrollo sin amenazar las fuentes de nuestros recursos naturales y sin comprometer los de las futuras generaciones. En ese sentido, es importante considerar que el aspecto ambiental, más allá de tratarse de un área concreta del desarrollo humano, es en realidad el eje de cualquier forma de desarrollo a la que queramos aspirar. En ese sentido, es fundamental definir algunas responsabilidades que deben ser puestas en práctica de manera simultánea por los distintos actores de la sociedad: Las personas: toma de conciencia y control de los hábitos de consumo que impactan (o pueden impactar) negativamente a la naturaleza e incluso a nosotros mismos. Las instituciones base como el hogar y la escuela: ambas instituciones, como espacios de formación, tienen la misión de ser despertar el interés y respeto por la vida y la naturaleza; de ahí que la formación de la conciencia ambiental sea una de sus principales labores y aportes para conseguir el equilibrio ambiental. La comunidad y los medios de comunicación social informan, educan y pueden generar reflexión y conciencia en la gente, por eso deben fortalecer los mensajes dados desde el hogar y las escuelas con el fin de crear un frente común que sostenga las prácticas ambientales positivas. Así, no sólo

Tesis publicada con autorización del autor  
deben promover el cumplimiento de las mismas, sino también la creación de nuevas y mejores  
No olvide citar esta tesis

**UNFV**

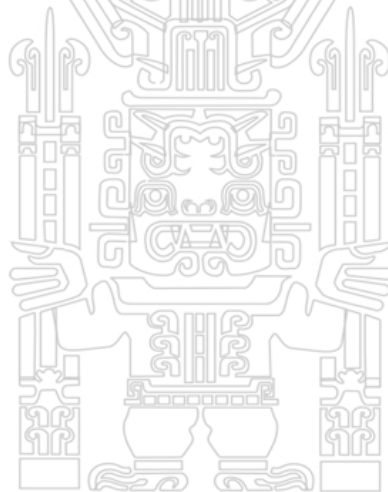
formas a partir de las cuales los seres humanos podamos relacionarnos con nuestro planeta. Es clave que los medios de comunicación presenten información y reflexionen sobre el cambio climático para darle relevancia en la agenda ciudadana y política del país, sin caer en predicciones catastróficas, pero sí en un llamado de atención sobre el estado de vulnerabilidad de nuestro país. La comunidad científica brinda conocimientos, herramientas y crea tecnologías que deben ser útiles para procurar sostenibilidad ambiental, tanto desde la ciudadanía como en materia de políticas ambientales. Las autoridades y el Estado: debe existir voluntad y decisión política para que las condiciones relacionadas al uso y cuidado de los recursos naturales se respeten y se valoren. El Estado debe promover investigación, a través de proyectos y programas del Estado y con la participación de la empresa privada, que sirva de insumo para tomar decisiones acertadas que prioricen la atención a los sectores y localidades más vulnerables del país. Se requieren pautas e indicadores de medición del impacto ambiental, para incorporar el eje ambiental como un criterio transversal a toda propuesta de proyectos públicos o privados a nivel local y regional. Además, el Estado debe promover el fortalecimiento de capacidades locales de adaptación, la valoración del conocimiento ancestral y la articulación de esfuerzos y mecanismos de reconocimiento de las buenas prácticas ambientales. El Estado debe fortalecer una política de gestión ambiental a través de programas de prevención y educación ambiental en todo el territorio nacional y en sus distintos niveles de gobierno (local, regional y central). Las empresas deben tener una cultura de respeto al medio ambiente. Deben cumplir normas o buenas prácticas ambientales como parte de programas de responsabilidad social que incluyan, además de a la comunidad y los trabajadores, al medio ambiente. Para ello, pueden promover, por ejemplo, prácticas económicas ecoeficientes.

### **2.3.2.3. RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS**

Según Tefarikis (2014); se denomina grupos de interés al conjunto de partes interesadas y/o afectadas por la actividad de una organización. Los grupos de interés pueden ser grupos o personas que representan a cosas o a intereses medioambientales o sociales y que afectan o son afectados, directa o indirectamente, por el desempeño de la actividad de una organización. Los grupos de interés no son algo nuevo, lo novedoso es el concepto. De hecho, siempre han existido, y las empresas siempre los han tenido en cuenta. Ninguna empresa puede permitirse el lujo de ignorar los legítimos intereses de sus clientes, proveedores, empleados etc., lo que ocurre es que ahora los grupos de interés se han extendido y tienen más poder para influir en las organizaciones. Este poder de los grupos de interés se debe, principalmente, al potencial

de comunicación que los mismos poseen, es decir su acceso a la información y a su capacidad de respuesta. El rol de los grupos de interés en el desarrollo de la estrategia de la RSE y sostenibilidad. En el entorno actual más global y de cambios constantes, los grupos de interés condicionan la sostenibilidad y los resultados de una empresa, tanto si su impacto en la misma es directo o indirecto. Aquellas organizaciones que pretenden ser sostenibles necesitan anticiparse e implicar a sus grupos de interés para identificar, comprender y responder a los temas y preocupaciones referentes a la sostenibilidad, y así elaborar una estrategia coherente con su apoyo tácito o explícito.

En términos de negocio, cuanto más nutrida esté la estrategia empresarial con la implicación de los grupos de interés, más posibilidades tendrá la organización de identificar nuevas oportunidades y desafíos para aprovecharlos, y a la vez, se anticipará a los riesgos y estará preparada para minimizarlos. Todo ello a la larga dará como resultado un mejor rendimiento económico además de una creación de valor para la sociedad y el medio-ambiente. Esto es posible porque una estrategia de sostenibilidad, sólida, proporciona el marco adecuado para la gestión de los asuntos relevantes en temas sociales, ambientales y económicos. En ella se expone su visión, principios y políticas, y define su enfoque a la gobernanza, a la participación de los grupos de interés, y a la comunicación.



## **2.4. HIPÓTESIS**

### **2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL**

Las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con la responsabilidad social en el Complejo Pesquero La Puntilla.

### **2.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS**

- 1) Las condiciones de trabajo en su dimensión condiciones de empleo se relacionan significativamente con la responsabilidad social en el Complejo Pesquero La Puntilla.
- 2) Las condiciones de trabajo en su dimensión condiciones ambientales se relacionan significativamente con la responsabilidad social en el Complejo Pesquero La Puntilla.
- 3) Las condiciones de trabajo en su dimensión seguridad y prevención se relacionan significativamente con la responsabilidad social en el Complejo Pesquero La Puntilla.



## **CAPÍTULO III:**

### **MÉTODO**

#### **3.1.TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Esta investigación es de tipo aplicada.

#### **3.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

La investigación es del nivel descriptivo-explicativo,

#### **3.3.MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN**

En esta investigación se utilizó los siguientes métodos:

**Descriptivo.-**

**Inductivo.-**

**Deductivo.**

#### **3.4.DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

El diseño es no experimental.



### 3.5. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

Tabla de operacionalización de la variable Condiciones de Trabajo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>	Es cualquier aspecto circunstancial en el que se produce la actividad laboral, tanto factores del entorno físico en el que se realiza como las circunstancias temporales en que se da, las condiciones bajo las cuales los trabajadores desempeñan su trabajo. (...) todos aquellos elementos que se sitúan en torno al trabajo mismo, el conjunto de factores que lo envuelven.	La variable será medida a través de un cuestionario de tomando en cuenta las dimensiones de estudio.	Condiciones de empleo	Ordinal
			Condiciones ambientales	Ordinal
			Condiciones de seguridad y prevención	Ordinal

Fuente: Elaboración propia

**Tabla de operacionalización de la variable Responsabilidad Social**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
<b>RESPONSABILIDAD SOCIAL</b>	<p>Es el compromiso que ésta tiene de contribuir con el desarrollo, el bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados, sus familias y la comunidad en general, es la capacidad de valorar las consecuencias que tienen en la sociedad las acciones y decisiones que se toman para lograr los objetivos y metas propias de las organizaciones. Toda empresa tiene la responsabilidad de encontrar un enfoque para los problemas sociales básicos que esté de acuerdo con su competencia y que ciertamente, convierta los problemas sociales en oportunidades para las empresas.</p>	<p>La variable será medida a través de un cuestionario tomando en cuenta las dimensiones de estudio.</p>	Voluntariedad	Ordinal
			Identidad y sostenibilidad	Ordinal
			Relación con los grupos de interés	Ordinal

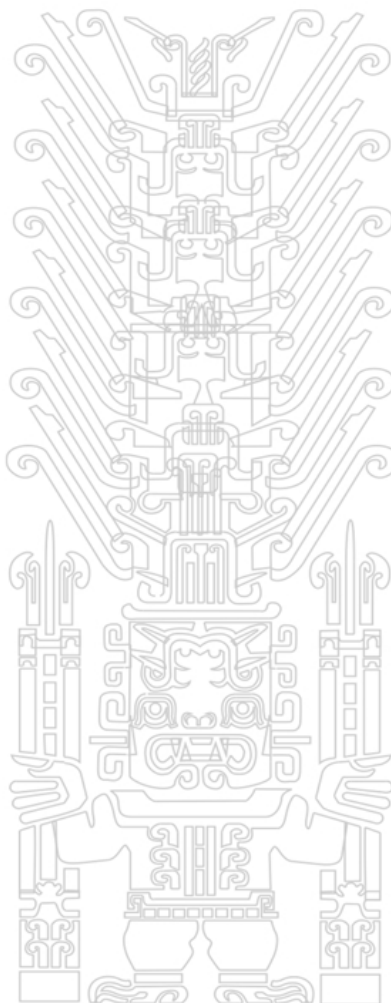
Fuente: Elaboración propia

### **3.6. POBLACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

La población de la investigación estuvo conformada por 135 personas

### **MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN**

La muestra estuvo conformada por 100 personas

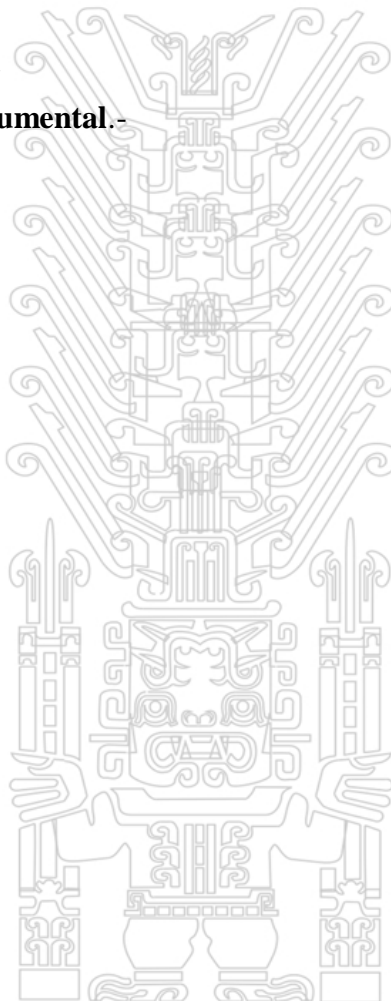


### 3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

- 1) Encuestas.
- 2) Toma de información.-
- 3) Análisis documental.-

#### 3.7.1. INSTRUMENTOS

- 1) Cuestionarios.-
- 2) Fichas bibliográficas.
- 3) Guías de análisis documental.-



### **3.8.TÉCNICAS**

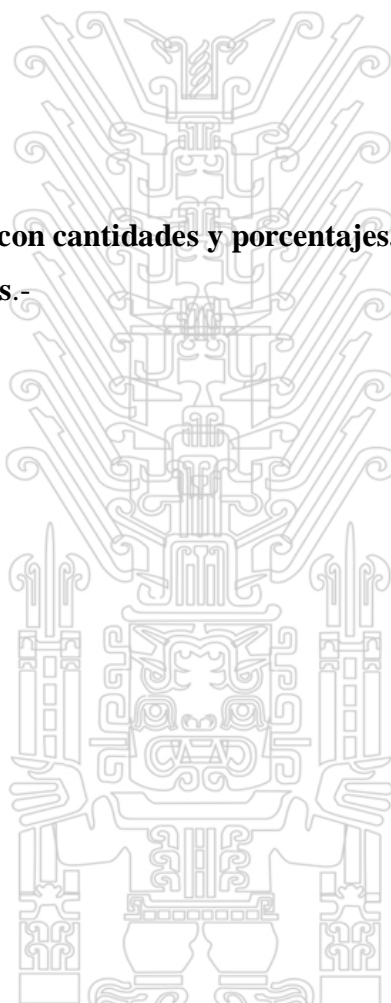
**Ordenamiento y clasificación**

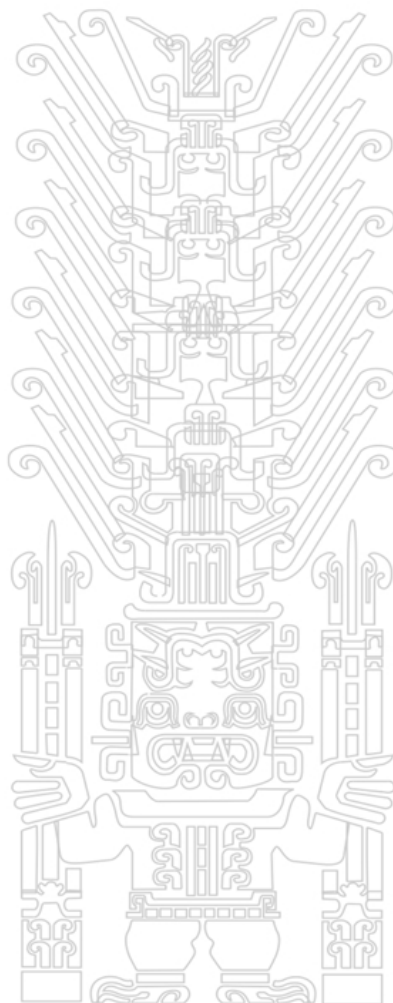
**Registro manual.**

- 1) **Proceso computarizado con Excel.**
- 2) **Proceso computarizado con SPSS**
- 3)

### **3.9.TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE INFORMACIÓN**

- 1) **Análisis documental.-**
- 2) **Indagación.-**
- 3) **Conciliación de datos.**
- 4) **Tabulación de cuadros con cantidades y porcentajes.-**
- 5) **Comprensión de gráficos.-**





Tesis publicada con autorización del autor  
No olvide citar esta tesis

**UNFV**

## CAPITULO IV:

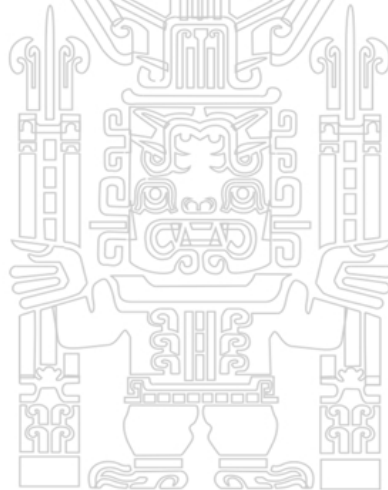
### PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

#### ANÁLISIS DE LA TABLA DE ESTADÍSTICOS:

En esta tabla se presentan los estadísticos más importantes.

La media o valor promedio de la variable independiente **CONDICIONES DE TRABAJO** es 83.80% en cambio la media o promedio de la variable dependiente **RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL** es 83.26%. Lo que indica un buen promedio para ambas variables, siendo mejor para la variable dependiente, que es la que se busca solucionar, lo cual apoya el modelo de investigación llevado a cabo.

La desviación típica mide el grado de desviación de los valores en relación con el valor promedio, en este caso es 3.80% para la variable independiente **CONDICIONES DE TRABAJO** y 3.28% para la variable dependiente **RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**, lo que quiere decir que hay alta concentración en los resultados obtenidos; siendo mejor dicha concentración en la variable dependiente, lo que favorece al modelo de investigación propuesto.



## 1) CORRELACIÓN DE LAS VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

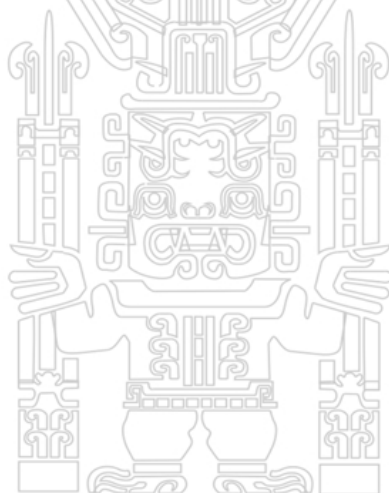
### ANÁLISIS DE CORRELACIÓN ENTRE VARIABLES:

el grado de relación entre las variables independiente y dependiente. Dentro de ello el coeficiente de correlación y el grado de significancia.

La correlación se mide mediante la determinación del Coeficiente de correlación.  $R =$  Coeficiente de correlación. Este método mide el grado de relación existente entre dos variables, el valor de  $R$  varía de -1 a 1.

El valor del coeficiente de relación se interpreta de modo que a medida que  $R$  se aproxima a 1, es más grande la relación entre los datos, por lo tanto  $R$  (coeficiente de correlación) mide la aproximación entre las variables.

En base al cuadro del SPSS tenemos un valor de significancia ( $p$ ), igual a 3.37%, el mismo que es menor al margen de error propuesto del 5.00%, lo que, de acuerdo con la teoría estadística generalmente aceptada, permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, desde el punto de vista de la correlación de las variables. Luego, esto significa que la correlación obtenida para la muestra es significativa y que dicho valor no se debe a la casualidad, sino a la lógica y sentido del modelo de investigación formulado.

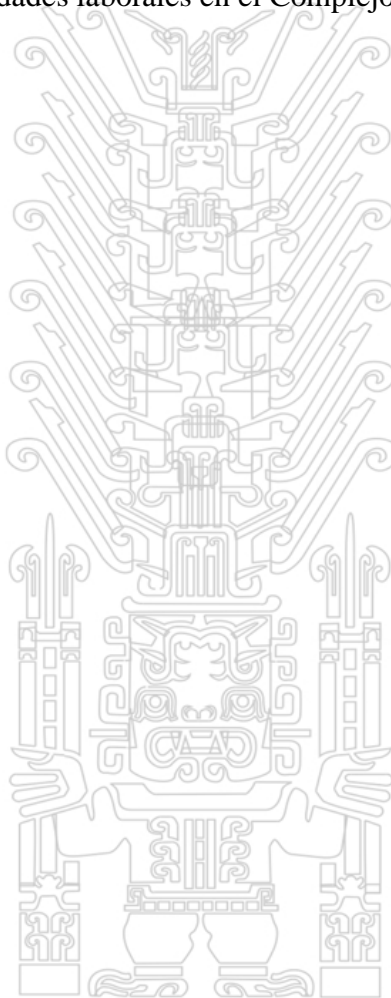


#### **4.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS**

Las condiciones de trabajo comprenden el conjunto de elementos que permiten desarrollar las actividades laborales en el Complejo Pesquero La Puntilla-Pisco.

##### **INTERPRETACIÓN:**

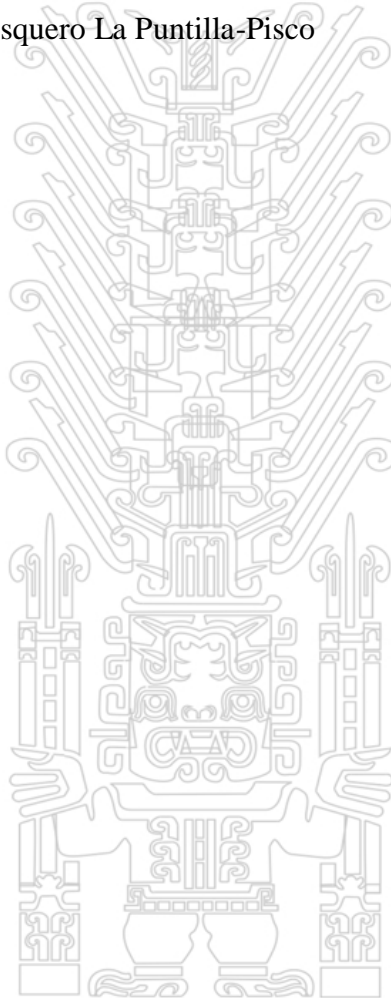
Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 83% de los encuestados acepta que las condiciones de trabajo comprenden el conjunto de elementos que permiten desarrollar las actividades laborales en el Complejo Pesquero La Puntilla-Pisco



Las condiciones de trabajo comprenden entre varios aspectos, las condiciones de empleo, condiciones ambientales, condiciones de seguridad y condiciones de prevención.

### **INTERPRETACIÓN:**

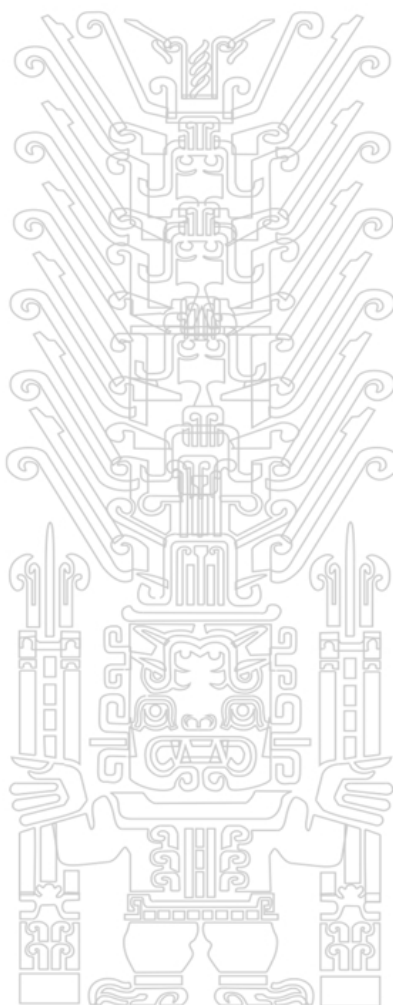
Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 78% de los encuestados acepta que las condiciones de trabajo comprenden entre varios aspectos, las condiciones de empleo, condiciones ambientales, condiciones de seguridad y condiciones de prevención en el Complejo Pesquero La Puntilla-Pisco



Las instalaciones físicas donde trabaja son las adecuadas para el tipo de labor que realiza en el Complejo Pesquero La Puntilla-Pisco.

**INTERPRETACIÓN:**

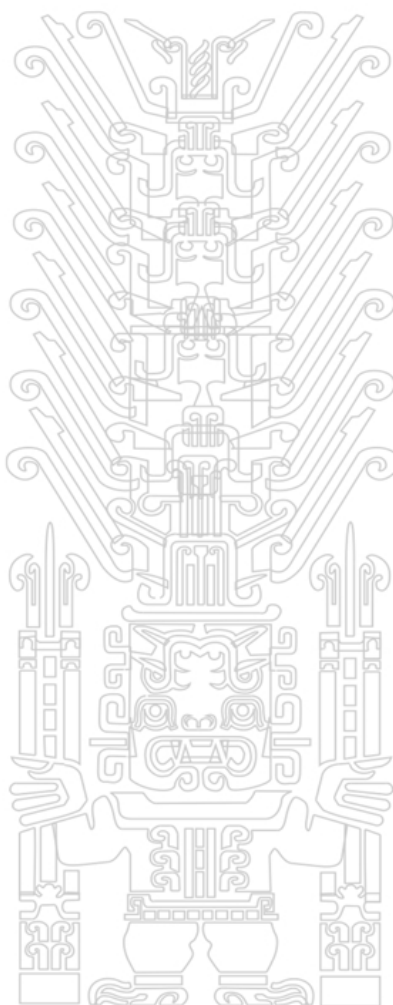
Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 84% de los encuestados acepta que las instalaciones físicas donde trabaja son las adecuadas para el tipo de labor que realiza en el Complejo Pesquero La Puntilla-Pisco



Considera que el control del horario de trabajo es el adecuado en el Complejo Pesquero La Puntilla-Pisco.

**INTERPRETACIÓN:**

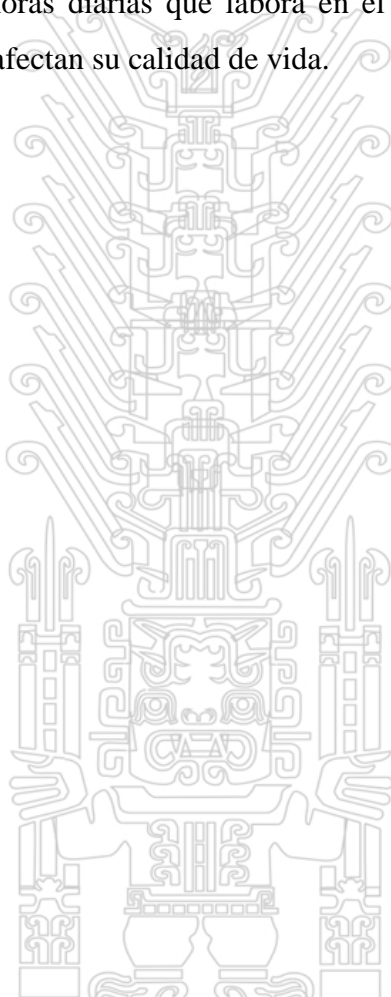
Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 65% de los encuestados acepta que considera que el control del horario de trabajo es el adecuado en el Complejo Pesquero La Puntilla-Pisco.



Las horas diarias que labora en el Complejo Pesquero La Puntilla-Pisco son las necesarias y no afectan su calidad de vida.

### **INTERPRETACIÓN:**

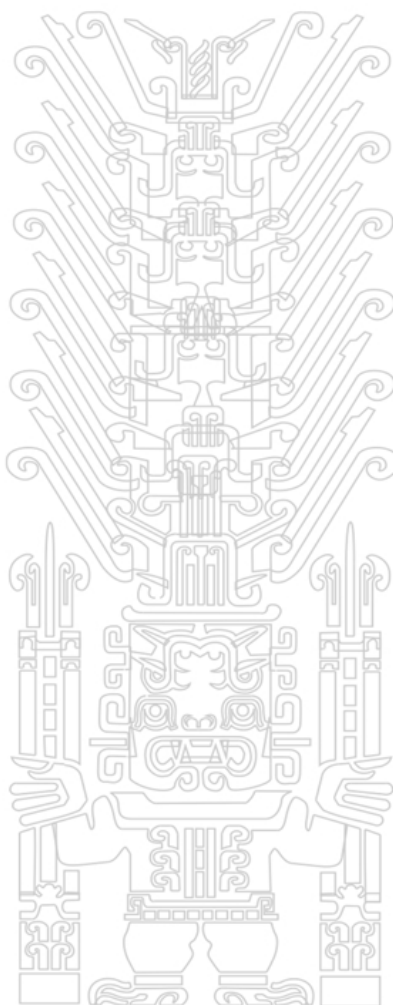
Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 76% de los encuestados acepta que las horas diarias que labora en el Complejo Pesquero La Puntilla-Pisco son las necesarias y no afectan su calidad de vida.



La infraestructura e instalaciones en el Complejo Pesquero La Puntilla-Pisco se encuentran en óptimas condiciones.

### **INTERPRETACIÓN:**

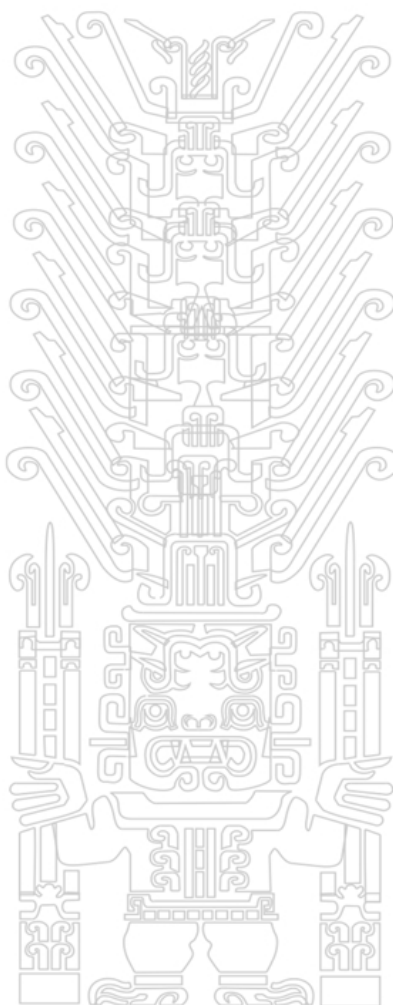
Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 77% de los encuestados acepta que la infraestructura e instalaciones en el Complejo Pesquero La Puntilla-Pisco se encuentran en óptimas condiciones.



Los servicios higiénicos en el Complejo Pesquero La Puntilla-Pisco por lo general están en óptimas condiciones de limpieza.

### **INTERPRETACIÓN:**

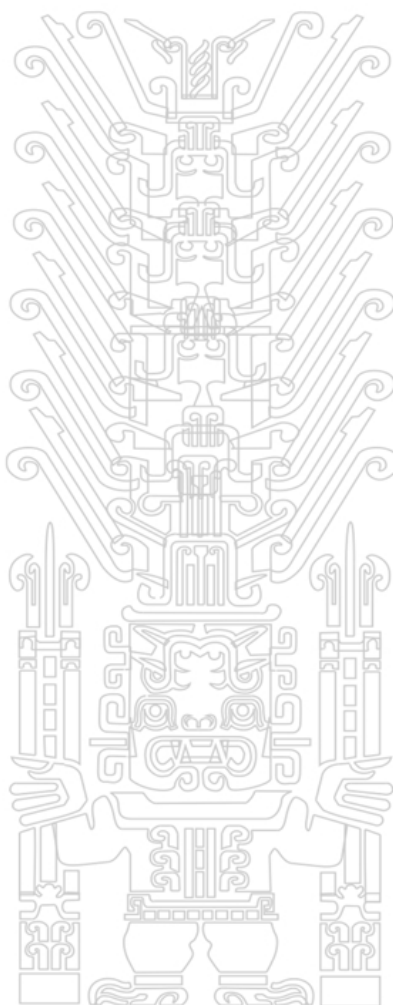
Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 78% de los encuestados acepta que los servicios higiénicos en el Complejo Pesquero La Puntilla-Pisco por lo general están en óptimas condiciones de limpieza.



La limpieza del complejo pesquero La Puntilla se realiza con regularidad.

### **INTERPRETACIÓN:**

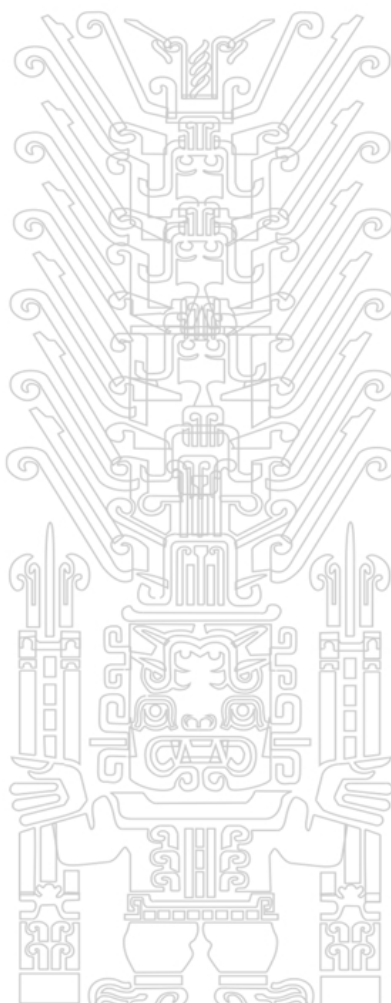
Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 67% de los encuestados acepta que la limpieza del complejo pesquero La Puntilla se realiza con regularidad.



Considera adecuada las medidas de prevención de riesgos que existen en el Complejo Pesquero La Puntilla-Pisco.

**INTERPRETACIÓN:**

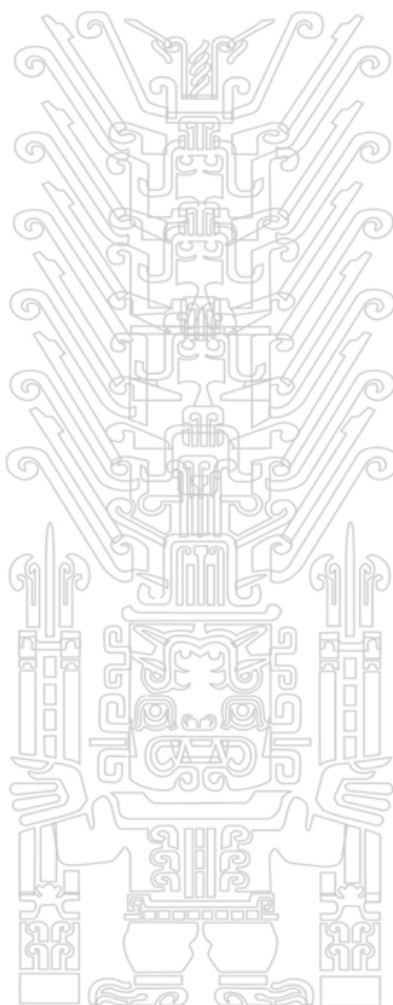
Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 96% de los encuestados acepta que considera adecuada las medidas de prevención de riesgos que existen en el Complejo Pesquero La Puntilla-Pisco.



Se realizan exámenes médicos generales de manera preventiva en el Complejo Pesquero La Puntilla-Pisco.

**INTERPRETACIÓN:**

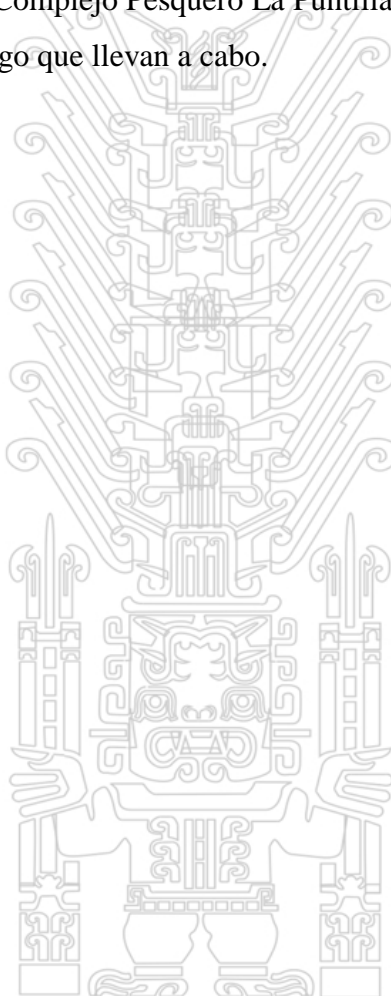
Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 87% de los encuestados acepta que se realizan exámenes médicos generales de manera preventiva en el Complejo Pesquero La Puntilla-Pisco.



En el Complejo Pesquero La Puntilla-Pisco, les otorgan ropa y zapatos de trabajo para labores de riesgo que llevan a cabo.

### **INTERPRETACIÓN:**

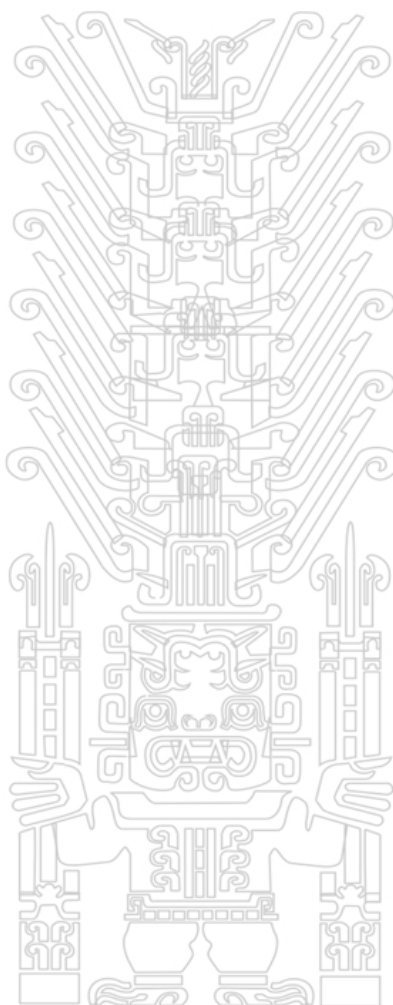
Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 83% de los encuestados acepta que en el Complejo Pesquero La Puntilla-Pisco, les otorgan ropa y zapatos de trabajo para labores de riesgo que llevan a cabo.



En el Complejo Pesquero La Puntilla-Pisco, les otorgan equipos de protección necesaria para labores de riesgo.

**INTERPRETACIÓN:**

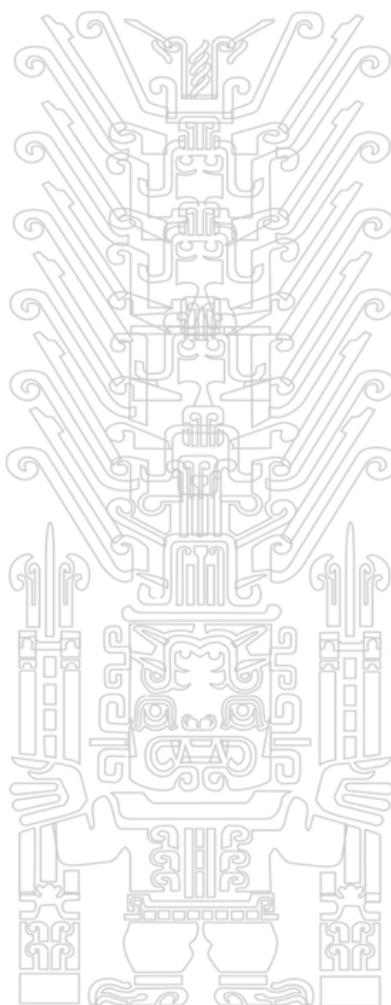
Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 71% de los encuestados acepta que en el Complejo Pesquero La Puntilla-Pisco, les otorgan equipos de protección necesaria para labores de riesgo.



En el Complejo Pesquero La Puntilla-Pisco hay campañas de prevención de salud ocupacional.

**INTERPRETACIÓN:**

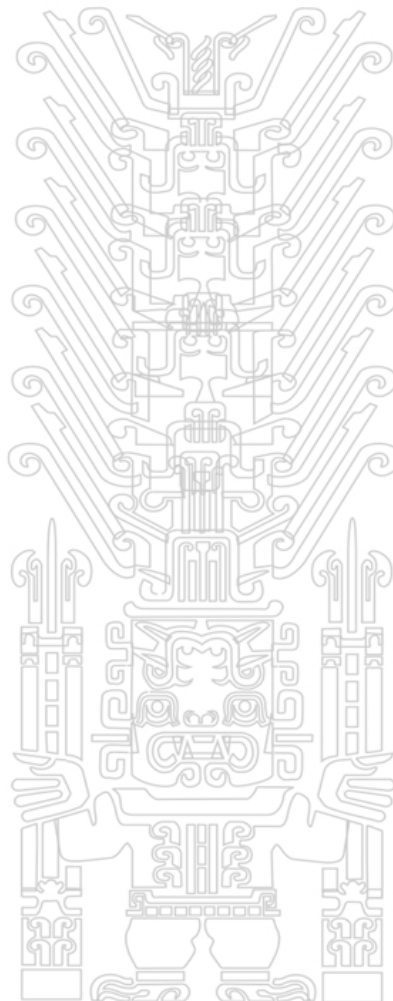
Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 85% de los encuestados acepta que en el Complejo Pesquero La Puntilla-Pisco hay campañas de prevención de salud ocupacional.



En el Complejo Pesquero La Puntilla-Pisco se realiza charlas de prevención sobre riesgos de accidentes laborales.

### **INTERPRETACIÓN:**

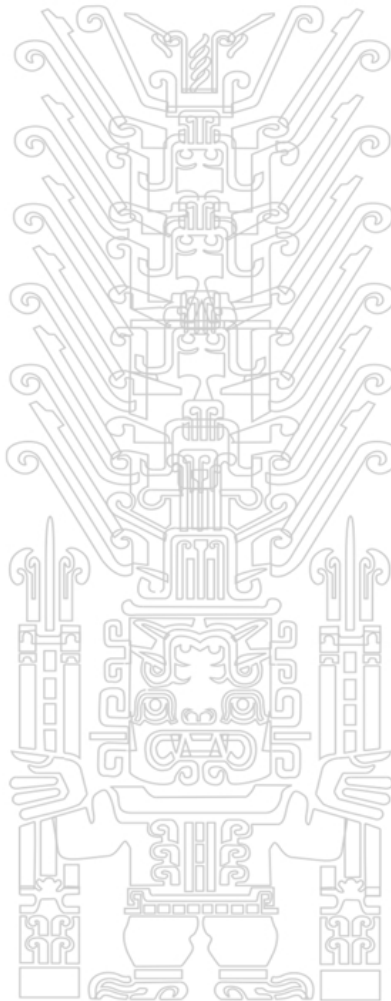
Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 78% de los encuestados acepta que en el Complejo Pesquero La Puntilla-Pisco se realiza charlas de prevención sobre riesgos de accidentes laborales.



La responsabilidad social del Complejo Pesquero La Puntilla-Pisco es el compromiso voluntario que busca el mejoramiento social, económico y ambiental de la sociedad.

### **INTERPRETACIÓN:**

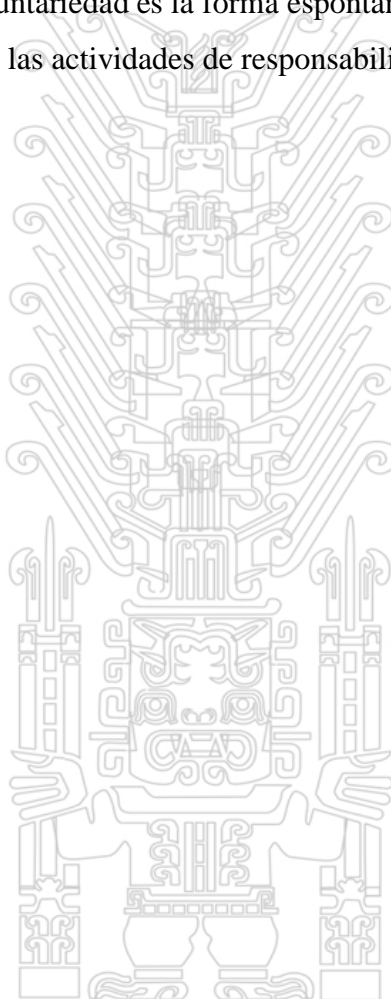
Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 78% de los encuestados acepta que la responsabilidad social del Complejo Pesquero La Puntilla-Pisco es el compromiso voluntario que busca el mejoramiento social, económico y ambiental de la sociedad.



La voluntariedad es la forma espontánea de participación del Complejo Pesquero La Puntilla-Pisco en las actividades de responsabilidad social empresarial.

### **INTERPRETACIÓN:**

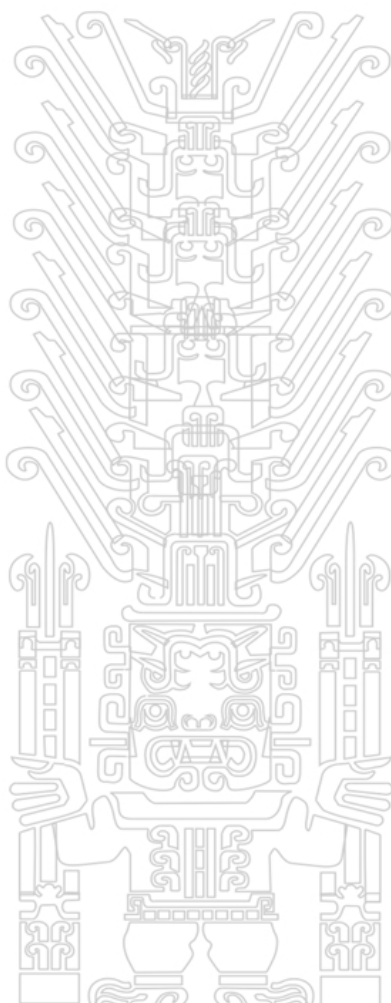
Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 89% de los encuestados acepta que la voluntariedad es la forma espontánea de participación del Complejo Pesquero La Puntilla-Pisco en las actividades de responsabilidad social empresarial.



La voluntariedad deviene de una acción no legal, sino más bien voluntaria del Complejo Pesquero La Puntilla-Pisco sin esperar nada en específico.

### **INTERPRETACIÓN:**

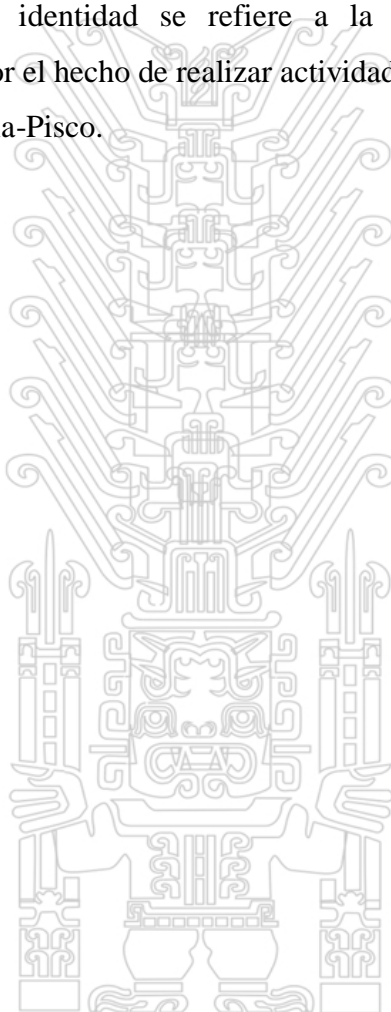
Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 90% de los encuestados acepta que la voluntariedad deviene de una acción no legal, sino más bien voluntaria del Complejo Pesquero La Puntilla-Pisco sin esperar nada en específico.



La identidad se refiere a la generación de una manera de reconocimiento automático por el hecho de realizar actividades de responsabilidad social.

### **INTERPRETACIÓN:**

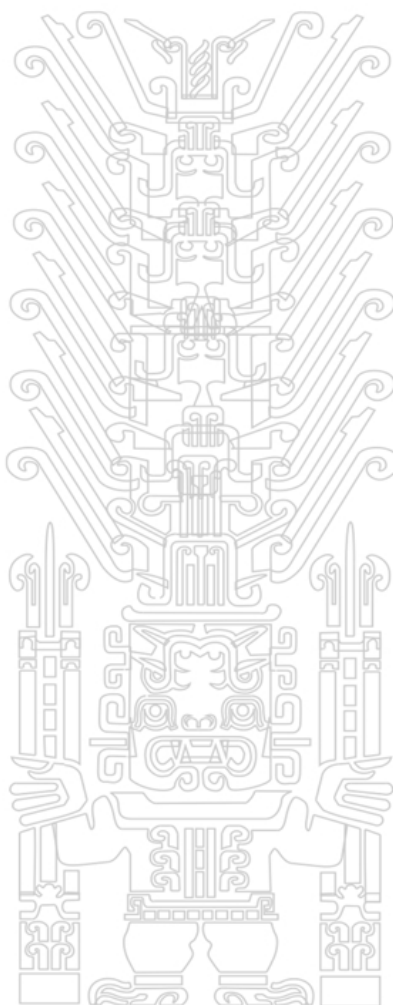
Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 85% de los encuestados acepta que La identidad se refiere a la generación de una manera de reconocimiento automático por el hecho de realizar actividades de responsabilidad social en el Complejo Pesquero La Puntilla-Pisco.



La sostenibilidad se refiere al desarrollo del Complejo Pesquero La Puntilla-Pisco que asegura las necesidades del presente sin comprometer las necesidades de futuras generaciones.

### **INTERPRETACIÓN:**

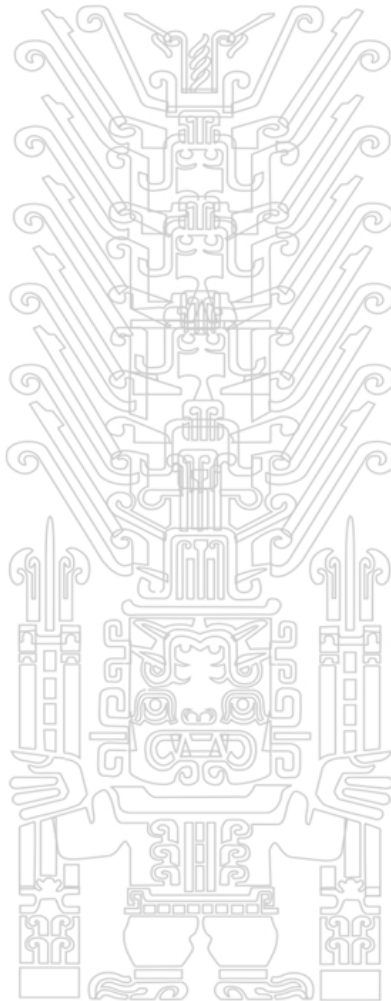
Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 85% de los encuestados acepta que la sostenibilidad se refiere al desarrollo del Complejo Pesquero La Puntilla-Pisco que asegura las necesidades del presente sin comprometer las necesidades de futuras generaciones.



Los grupos de interés son un conjunto de personas, organizadas por un interés en común, con el fin de actuar conjuntamente en defensa del desarrollo.

### **INTERPRETACIÓN:**

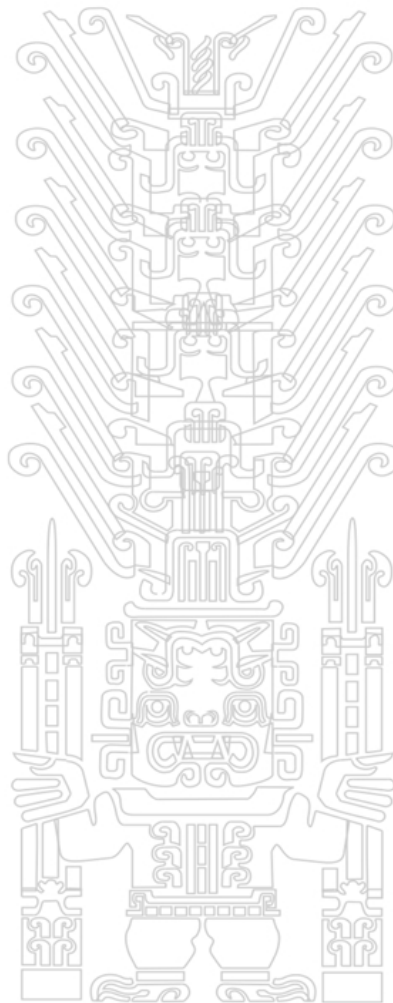
Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 87% de los encuestados acepta que los grupos de interés son un conjunto de personas, organizadas por un interés en común, con el fin de actuar conjuntamente en defensa del desarrollo del Complejo Pesquero La Puntilla-Pisco.



Los grupos de interés internos son los socios, directivos, funcionarios y trabajadores que trabajan para lograr altos indicadores de responsabilidad social empresarial.

### **INTERPRETACIÓN:**

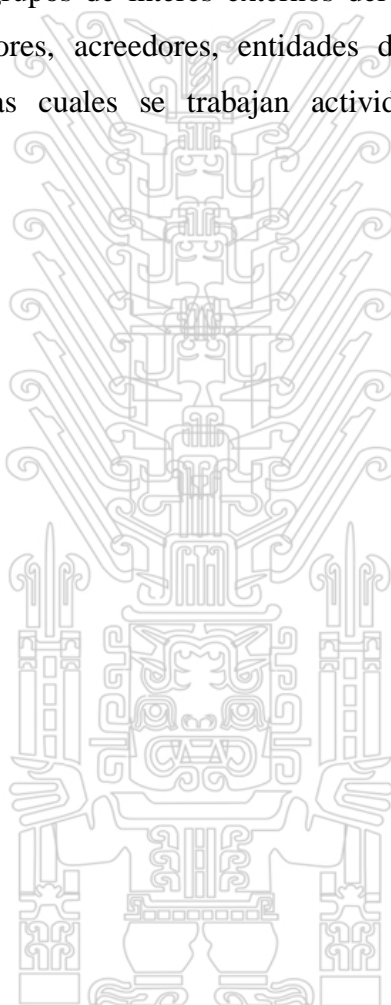
Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 90% de los encuestados acepta que los grupos de interés internos del Complejo Pesquero La Puntilla-Pisco son los socios, directivos, funcionarios y trabajadores que trabajan para lograr altos indicadores de responsabilidad social empresarial.



Los grupos de interés externos son clientes, proveedores, acreedores, entidades del estado, la competencia y la sociedad en general con las cuales se trabajan actividades de responsabilidad social empresarial

### **INTERPRETACIÓN:**

Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 85% de los encuestados acepta que los grupos de interés externos del Complejo Pesquero La Puntilla-Pisco son clientes, proveedores, acreedores, entidades del estado, la competencia y la sociedad en general con las cuales se trabajan actividades de responsabilidad social empresarial.

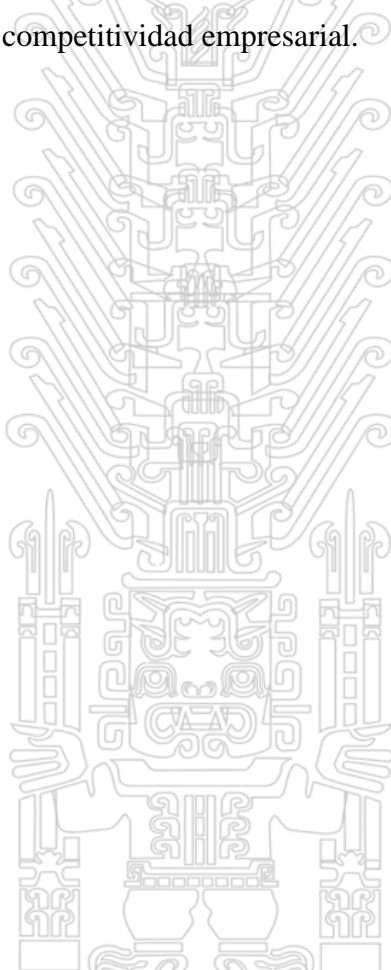


## CAPITULO V:

### DISCUSIÓN

#### 5.1. DISCUSIÓN

- 1) El 82% de los encuestados acepta que la responsabilidad social del Complejo Pesquero La Puntilla-Pisco es el compromiso voluntario que busca el mejoramiento social, económico y ambiental de la sociedad. Araoz, Luis Antonio (2013). Responsabilidad social corporativa para la competitividad empresarial.



## 5.2. CONCLUSIONES

- 1) existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo y la responsabilidad social en el Complejo Pesquero La Puntilla; mediante la dimensión condiciones de empleo, la dimensión condiciones ambientales y la dimensión seguridad y prevención que deben aplicarse en dicha entidad.
- 2) existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo en su dimensión condiciones de empleo y la responsabilidad social en el Complejo Pesquero La Puntilla; mediante la ponderación de los horarios de trabajo, remuneraciones, motivación, incentivos y otras consideraciones hacia los trabajadores de la entidad.
- 3) existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo en su dimensión condiciones ambientales y la responsabilidad social en el Complejo Pesquero La Puntilla; mediante la ponderación de la infraestructura de trabajo; medios de trabajo, herramientas de trabajo, medioambiente adecuado y otros elementos concurrentes.
- 4) existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo en su dimensión seguridad y prevención y la responsabilidad social en el Complejo Pesquero La Puntilla; mediante la seguridad de los recursos humanos, recursos materiales, recursos financieros y recursos tecnológicos; así como las medidas de prevención contra diferentes riesgos institucionales.

### 5.3. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones se han formulado en base a las conclusiones y son las siguientes:

- 1) Las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con la responsabilidad social en el Complejo Pesquero La Puntilla. Por tanto los directivos y funcionarios deben avocarse a generar buenas condiciones de empleo, buenas condiciones ambientales e igualmente buenas condiciones de seguridad y prevención de riesgos en la entidad.
- 2) Las condiciones de trabajo en su dimensión condiciones de empleo se relacionan significativamente con la responsabilidad social en el Complejo Pesquero La Puntilla. Por tanto los directivos y funcionarios deben tener políticas, estrategias y acciones para hacer viables las condiciones para desarrollar las actividades del capital humano de la empresa.
- 3) Las condiciones de trabajo en su dimensión condiciones ambientales se relacionan significativamente con la responsabilidad social en el Complejo Pesquero La Puntilla. Por tanto los directivos y funcionarios deben generar tanto interna como externamente condiciones ecológicas adecuadas para desarrollar las actividades institucionales.
- 4) Las condiciones de trabajo en su dimensión seguridad y prevención se relacionan significativamente con la responsabilidad social en el Complejo Pesquero La Puntilla. Por tanto las autoridades como funcionarios deben disponer de políticas sobre seguridad y prevención integral de la entidad.

#### 5.4.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1) Alva Zapata José Luis y Juárez Morales Junior Alexander (2014). Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A Del Distrito de Trujillo-2014. Tesis para optar el Grado de Magíster en Administración. Universidad Antenor Orrego. Trujillo- Perú.
- 2) Álvarez, D. (2014). Responsabilidad social en cuatro aerolíneas de américa latina. Bogotá. Editorial Santa Martha.
- 3) Bestraten, Carlos y Cesar Pujol (2014). Desarrollo sostenible. Madrid. Editorial España.
- 4) Carapaica Gil, Luis (2015). Responsabilidad social empresarial. Bogotá. Editorial Norma.
- 5) Castillo, F. (2007). Análisis de la responsabilidad social ejercida por el Centro de Entrenamiento Pesquero de Paíta: Propuesta de desarrollo. Perú.
- 6) Chiavenato, Adalberto. (2013) Introducción a las teorías administrativas. México. Pearson Educación.
- 7) Danhke, G. L. (2014). Metodología de la investigación. México. Editorial Continental.
- 8) Delgado, D. (2015), “riesgos derivados de las condiciones de trabajo y de la percepción de salud según el género de la población trabajadora en España”. Tesis Doctoral, departamento de Ciencias Sanitarias y Médico Sociales. España.
- 9) Eisenstadt Cyril (2015). Ensayos sobre el camino social y la modernización de las empresas. México. Editorial Guadalajara.
- 10) Fred R. David (2014). Administración estratégica. México. Pearson Prentice Hall.
- 11) Gaete, R. (2015). Responsabilidad Social Universitaria: Una nueva mirada a la relación de la Universidad con la sociedad desde la perspectiva de las partes interesadas. Un estudio de caso. España.
- 12) Giraldo Jara, Demetrio. (2012). Contabilidad de costos. Lima-Perú. Editorial San Marcos
- 13) Guevara Rosado, Luisa (2015). Evaluación de la satisfacción laboral de los trabajadores.
- 14) Hernández Carmona, Rita (2015). Condiciones general del trabajo. México. UAM.
- 15) Hernández Celis, Domingo. (2013). Contabilidad Financiera. Lima. USMP.

16) Hernández Celis, Domingo. (2013). Contabilidad Gerencial. Lima. USMP.

- 17) Hernández, R, Fernández, C, Baptista Lucio, P. (2001). Metodología de la Investigación. Mac Graw Hill, México.
- 18) Hernández, R, Fernández, C, Baptista Lucio, P. (2006). Metodología de la Investigación. 5ta edición Mac Graw Hill, México.
- 19) <http://www.monografias.com/trabajos105/situacion-actual-del-empleo-peru/situacion-actual-del-empleo-peru2.shtml>
- 20) Husted, Joseph (2003). Responsabilidad social empresarial.
- 21) La Fuente López, Antonio (2015). Condiciones de trabajo y salud. México. Editorial Continental.
- 22) Navarro García, Fernando (2015). Responsabilidad social corporativa: Teoría y práctica. Madrid. ESIC Editorial.
- 23) Navarro Mori, Antonio (2015). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad.
- 24) OIT (2000). Historia, contexto y contenido de las normas internacionales relativas a la inspección del trabajo. Ginebra. OIT.
- 25) Organización Internacional del Trabajo (2000). Panorama Laboral 2000; En Panorama Laboral 2000: América Latina y el Caribe. Revista Informa N° 7.
- 26) Ortiz, P (2015). La responsabilidad social empresarial como base de la estrategia competitiva de HZX. Bogotá. Editorial Norma.
- 27) Ramos, J.; Peiró, J. M. y Ripoll, P. (2014). Condiciones de trabajo y clima laboral. En J. M. Peiró y F. Prieto (Eds.): Tratado de Psicología del trabajo. Vol. I: La actividad laboral en su contexto. Madrid.
- 28) Rauflet Emmanuel; José Félix Lozano Aguilar; Ernesto Barrera Duque y Consuelo García de la Torre (2015). Responsabilidad social empresarial. México. Pearson.
- 29) Rivera Araoz, Luis Antonio (2015). Responsabilidad social corporativa para la competitividad empresarial.
- 30) Rodríguez Salazar, José (2015). Condiciones de trabajo. Bogotá. Editorial Norma.
- 31) Salazar Jiménez, Horacio. (2012). Contabilidad de costos. Lima. Editorial San José.
- 32) Tamayo y Tamayo, M. (1997). El Proceso de la Investigación científica. Editorial Limusa S.A. México.

33) Tefarikis, Anthony (2014). Responsabilidad social empresarial. México. Editorial

- 34) Valverde (2015). Investigación: Propuesta de un Sistema de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional para las áreas operativas y de almacenamiento en una empresa procesadora de vaina de Tara. Perú
- 35) Van Horne, James (2010) Administración Financiera. México. Compañía Editorial Continental SA de CV.
- 36) Vega Randall (2014). Responsabilidad social corporativa. Bogotá. Editorial Servpast.org
- 37) Weston J. (2010). Finanzas. México. Compañía Editorial Continental SA de CV. 2010.

