



UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA – UNIBE

Escuela de Psicología

**“El Bienestar Laboral en las Organizaciones y La Responsabilidad Social
Empresarial.”**

Sustentante(s):

Carolina Álvarez García (18-0812).
Circe Mariel Ureña Peralta (19-0392).

Proyecto Final de Grado para optar por el título de
Licenciado(a) en Psicología Organizacional.

Nombre asesor(a/es):
Larissa Hernández

Santo Domingo, D.N.
República Dominicana
Diciembre 2021

EL BIENESTAR LABORAL Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Resumen.

El trabajo es uno de los ejercicios primordiales en la vida del ser humano ya que le brinda un propósito y le permite ser un ente productivo para la sociedad, impactando su esfera social, económica, política y psicológica. Por lo cual las empresas han tomado un giro en la evolución e implementación de prácticas de responsabilidad social empresarial dado a que esta favorece la competitividad, fomenta la creación de empleo, el incremento económico y la permanencia en el mercado (Romo, 2016). Así como tiene de misión la mejora hacia el bienestar laboral en sus organizaciones, cuidando así la salud mental del colaborador.

Partiendo de esta idea, la presente investigación se encuentra apoyada en el objetivo de poder encontrar la relación existente entre el bienestar laboral en las organizaciones y la responsabilidad social empresarial en empresas ubicadas en República Dominicana, y ver como la misma influye en la vida de los colaboradores en el ámbito laboral y personal.

Para esto aplicaremos una entrevista estructurada donde tomaremos dos empresas; empresas socialmente responsables o que tengan programas de responsabilidad social empresarial y otras que no cuenten con el mismo.

Palabras Claves: Bienestar Laboral, Responsabilidad Social Empresarial, Salud Mental
Planteamiento del problema de investigación

El planteamiento del problema de esta investigación es, ¿La implementación de programas de responsabilidad social empresarial en las organizaciones impacta de manera positiva el bienestar laboral de los colaboradores, en comparación con las que no lo implementan?

La responsabilidad social empresarial es una filosofía de ventajas en la calidad de sus colaboradores. Con esta herramienta se pueden crear lazos y lograr un bienestar laboral, cosa que es muy importante en la producción ya que si los empleados se sienten a gusto en su trabajo, los resultados serán positivos (Martinez, 2014). Pero cuando una empresa decide implementar la RSE en su organización la misma debe cumplir con ciertos indicadores que afirman que la gestión del mismo es la correcta.

Por lo cual el planteamiento del problema en esta investigación nos lleva no solo a enfocarnos en cómo la implementación de RSE impacta el bienestar, sino que entraremos un poco más específicos al utilizar empresas multinacionales aquí en República Dominicana, Santo Domingo. Dejándonos ver cómo las que gestionan o implementan la RSE impactan el bienestar de sus empleados, así como el impacto en las que no se encuentran. Evaluando que las mismas cumplen con los indicadores correctos.

Preguntas de Investigación

1. ¿Qué implica que haya bienestar laboral y cómo esta se ve reflejada en la salud mental del colaborador?

EL BIENESTAR LABORAL Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

2. ¿Se siente que la empresa muestra un compromiso y confianza hacia sus empleados, la sociedad y comunidad local?
3. ¿Las empresas Dominicanas cumplen con los criterios de los programas de responsabilidad social empresarial?
4. ¿La responsabilidad social empresarial permite que exista un bienestar laboral donde esta permita cuidar la salud mental del colaborador?
5. ¿Realmente se implementa la RSE en las empresas Dominicanas?

Objetivos de Investigación

Tenemos como objetivo general:

Identificar la relación existente entre el bienestar laboral en las organizaciones y la responsabilidad social empresarial en empresas dominicanas, teniendo como resultado un mejor bienestar laboral al incorporar esta en las empresas.

Tenemos como objetivos específicos para este trabajo lo siguiente:

- Estudiar e identificar las características del bienestar laboral en las organizaciones.
- Estudiar la responsabilidad social empresarial identificado como estas promueven nuevas prácticas de gestión.
- Determinar las características del bienestar laboral y cómo este puede influir en el desenvolvimiento en la organización.

EL BIENESTAR LABORAL Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

- Identificar las prácticas que permiten generar bienestar laboral a través de la responsabilidad social empresarial en las empresas.
- Comparar como los colaboradores se desenvuelven en un ambiente dentro de las organizaciones que poseen responsabilidad social empresarial con las que no poseen.
- Comprobar cómo la responsabilidad social empresarial mejora la motivación, fidelidad y bienestar en los colaboradores.

Hipótesis de Investigación

Si determinamos que las empresas con RSE tienen mayor bienestar laboral, entonces podremos ver que el bienestar de las que no lo tienen es menor.

El Bienestar Laboral en Las Organizaciones y la Responsabilidad Social Empresarial

Entrando en los años cincuenta del siglo xx fue cuando se empezó a utilizar el término de RSE por parte de varios investigadores de la época como lo eran Howard Bowen, quien planteaba a empresarios que tenían una responsabilidad con la sociedad y determinando la RSE como una alternativa práctica de carácter organizacional que permitiera reconocer la sociedad como parte importante en la consecución de los logros de la empresa (Anónimo, 1953). Como parte de esto, se comenzaron a evaluar factores que contribuyeron con el cumplimiento del mismo.

Así entonces surge la RSE como una nueva forma de hacer negocios, enmarcada en la sustentabilidad económica, social y ecológica. La misma establece que las empresas se deben integrar voluntariamente a la actuación socialmente responsable, desarrollando técnicas sustentables en la producción y el uso de los recursos naturales (Welford 2002), así también estas empresas con RSE deben comportarse de acuerdo con los intereses que les demanden los diferentes grupos de interés (stakeholders), con el objetivo de contribuir a un desarrollo social, ambiental sostenible y económicamente viable (Lafuente, Viñuales, Pueyo y Llaría 2003).

Ante esta nueva gestión de negocio, las actividades que realiza la empresa deberá ser rentables, así también deben aportar y/o compartir valor para todos los grupos implicados y afectados conocidos como (stakeholders). Es realmente de la sociedad de quien dependen las empresas, por lo que en cualquier actuación que realizan, deben considerar a los grupos con los que se relacionan (Romo, 2016).

EL BIENESTAR LABORAL Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Mientras que la responsabilidad social empieza en una compañía competitiva y fuerte. Sólo una empresa en buen estado puede mejorar y enriquecer la vida de las personas y sus comunidades (Welch, 2020) por lo cual el bienestar con el entorno o su relación con el mismo forma gran parte de esto, ya que debemos ver la responsabilidad social empresarial como una visión de negocios que integra el respeto por las personas, los valores éticos, la comunidad y el medioambiente independientemente del sector al que pertenece, su tamaño o nacionalidad.

(Cajiga, s.f).

Diferentes organizaciones internacionales han elaborado manuales y guías para lograr que las empresas a nivel mundial implementen prácticas de RSE, el Libro Verde realizado por la comisión de las comunidades europeas (2001) constituye un ejemplo representativo y señala que “Dentro de la empresa, la prácticas responsables en lo social afectan en primer lugar a los trabajadores y se refieren a cuestiones como la inversión en recursos humanos, la salud y la seguridad y la gestiona del cambio”, de igual manera se puede citar organizaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) que han emitido diferentes tipos de principios encaminados a mejorar las prácticas de RSE en materia laboral, que deberían ser implementadas por las organizaciones con el fin de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y la sociedad.

Luego de realizar una breve investigación sobre la RSE en Noruega; el Gobierno Noruega lanzó el primer Libro Blanco sobre la Responsabilidad Social Empresarial de una economía globalizada. “La responsabilidad de los encargados de formular políticas y el sector empresarial para garantizar condiciones dignas de trabajo no se detiene en la frontera

EL BIENESTAR LABORAL Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

noruega,” dijo el Ministro de Relaciones Exteriores Jonas Gahr Store. El Libro Blanco fija pautas de responsabilidad social de las empresas en lo que respecta a los derechos humanos, condiciones de trabajo decente, el medio ambiente y lucha contra la corrupción. El Ministro de Comercio adelantó que impulsarán una ley para volver obligatorios los informes de RSE (Expoknews, 2019).

“El Gobierno va a proponer enmiendas a la Ley de Contabilidad para que se extienda la obligación de las empresas noruegas de proporcionar información sobre lo que están haciendo para aplicar estas directrices. Asimismo, se propone fortalecer el punto de contacto nacional noruego para las directrices de la OCDE para empresas multinacionales, que se encarga de la promoción de las directrices y tratar los casos de presuntas violaciones”, dijo la Ministra de Comercio e Industria Sylvia Brustad.

El Gobierno subraya que las autoridades noruegas son ellas mismas responsables de tomar en cuenta las preocupaciones éticas y de comportamiento responsable, y que el Estado debe demostrar la responsabilidad social por ser un importante propietario, inversor, comprador y administrador de fondos de asistencia para el desarrollo.

“Este Libro Blanco refleja los esfuerzos activos realizados por el Gobierno para promover un marco internacional más vinculante para la responsabilidad social de las empresas en el extranjero, los derechos humanos y las normas laborales y ambientales”, señaló el Ministro de Medio Ambiente y el Desarrollo Internacional, Erik Solheim.

Entendiendo todo esto podemos ver que para que la empresa cumpla con su rol de manera efectiva de ciudadano corporativo desde una perspectiva sistémica y amplia, es

EL BIENESTAR LABORAL Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

necesario que ciertos indicadores sean incorporados en los procesos de gestión y por lo tanto sea tratado como parte de las estrategias de negocio y del sistema de planeamiento interno de la empresa.

El Centro para la Responsabilidad Social realizó un estudio sobre indicadores utilizados a nivel mundial con el fin de comprender la visión de cada uno de ellos sobre la Responsabilidad Social Empresaria. Los índices que se tomaron en cuenta fueron el Social Index del Copenhagen Center de Dinamarca, el SA 8000 de EEUU, el índice del Instituto Ethos de Brasil y el de Acción Empresarial en Chile. A partir del análisis exhaustivo de estos tres indicadores mundiales creamos esta herramienta que se adapta a las necesidades de las empresas argentinas, con un enfoque y metodología únicos en el país y en Latinoamérica.

En el desarrollo de los Indicadores de RSE, El Centro para la Responsabilidad Social contó además con el apoyo institucional y técnico de distintas organizaciones locales especializadas en las diferentes áreas temáticas evaluadas por la herramienta.

Las áreas que evalúan los Indicadores de RSE son:

Código de Ética

Balance Social

Condiciones Laborales

Desarrollo y Participación de los empleados

Inclusión Social

Inversión de Recursos Económicos, Humanos y Materiales

EL BIENESTAR LABORAL Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Promoción de la Responsabilidad Social

Relaciones con Terceros

Gestión del Producto y/o Servicio

Medio Ambiente

Los Indicadores permiten elaborar un diagnóstico del grado de Responsabilidad Social que pone en práctica cada empresa en sus acciones cotidianas.

Estos Indicadores conforman una herramienta que permite diseñar una planificación de las prácticas vinculadas a la Responsabilidad Social de la empresa y, de esta manera, generar procesos de mejora continua en esta temática. Finalmente contribuyen a la definición de la estrategia de RSE de la Compañía, alineada a la estrategia general del negocio.

Teniendo consigo ciertos beneficios como: Permite la estabilidad interna de la empresa y facilita el desarrollo de los colaboradores. Las empresas con prácticas de RSE ofrecen mejores condiciones laborales como seguridad ocupacional, desarrollo profesional, remuneración y beneficios. Esto se traduce en reducción de ausentismo e incremento en la retención de colaboradores que a su vez significa una reducción en costos de contratación y entrenamiento.

Nuestro propósito es que esta herramienta sirva de estímulo para que las empresas se inicien o continúen en la gestión y difusión de prácticas socialmente responsables.

Al poder identificar de manera concreta qué indicadores son los determinan qué las empresas cumplen con RSE entonces podremos ver como aplicándola puede causar un impacto

EL BIENESTAR LABORAL Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

en la mejora del bienestar laboral y para eso debemos entender de donde y como podemos encontrar ese bienestar laboral para los empleados de nuestras organizaciones.

La historia del bienestar en el lugar de trabajo comienza con el médico italiano Bernardini Ramazzini (1633-1714), quien se cree que fue uno de los primeros en escribir sobre los efectos de la exposición laboral en los trabajadores (enfermedades profesionales) y se interesó por las posibilidades de tomar medidas preventivas. (Gainer, 2008) para ayudar a mejorar el bienestar de los empleados. Medio siglo después de la muerte de Ramazzini, la Revolución Industrial trajo consigo muchos nuevos problemas de salud y lesiones debido a la forma en que se reformuló y sistematizó el trabajo.

En 1810, el reformador social galés Robert Marcus Owen propuso una jornada laboral de 10 horas para ayudar a proteger el bienestar de la fuerza laboral. En 1817, se propuso una medida más agresiva - la jornada laboral de 8 horas - y acuñó la frase “ocho horas de trabajo, ocho horas de recreación, ocho horas de descanso” (Donnachie, 2000). Una de las primeras organizaciones en implementar el ideal de Owen a gran escala en los Estados Unidos fue Ford Motor Company en 1914 (Chalmers, 2013).

El bienestar laboral genera un buen ambiente humano y físico para el desarrollo del trabajo diario, influye en la satisfacción y por lo tanto en la competitividad, está relacionado con el saber hacer de los directivos, con el comportamiento de los trabajadores, su manera de ser, de comportarse, su sentido de pertenencia para con el grupo laboral y la organización (Estrada Y.; Ramirez M., 2010).

EL BIENESTAR LABORAL Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Profundizando más en este concepto podemos decir que el bienestar laboral en la época moderna recalca a que: el bienestar laboral ha ido evolucionado con las necesidades que se le muestran al ser humano en el ámbito laboral. El término “Bienestar Laboral” hace referencia al estado de satisfacción que logra el empleado en el ejercicio de sus funciones, producto de un ambiente laboral agradable y del reconocimiento de su trabajo, lo cual repercute en un bienestar familiar y social que en consecuencia se le plantean como satisfacciones imperativas; para generar la búsqueda del equilibrio del trabajador en sus diferentes dimensiones existenciales (Chiavenato, 2004).

En un espacio laboral donde es inexistente el bienestar laboral puede ser reflejado en el colaborador mediante la incapacidad de concentración, irritabilidad, preocupaciones, ansiedad, nervios, distracción, preocupaciones, comer en exceso o falta de apetito, dormir demasiado o insomnio, aumento de consumo de alcohol y hasta impulsividad y agresividad, pero el más común de todos estos factores es el estrés (Naranjo Pereira, 2009).

Según lo citado por Monges, Ribaudó, Tunqui (2017), menciona que cuando el colaborador no se siente en control sobre una situación y siente que está haciendo un sobreesfuerzo, se genera un exceso de activación que se manifiesta físicamente, emocionalmente y conductualmente donde esto se puede ver reflejado en el desempeño de su trabajo y en su vida personal de igual manera. Viendo esto las relaciones interpersonales dentro de las empresas, son aquellas donde existe esa comunicación eficiente entre los colaboradores de la institución y un clima laboral adecuado que favorece el bienestar necesario para la interacción humana creando así un bienestar laboral (WONG, 2019).

El bienestar humano es el estado en que los individuos tienen la capacidad y la posibilidad de llevar una vida que tienen motivos para valorar. La capacidad de las personas para

EL BIENESTAR LABORAL Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

procurarse una vida que valoren está determinada por una diversidad de libertades instrumentales. El bienestar humano implica tener seguridad personal y ambiental, acceso a bienes materiales para llevar una vida digna, buena salud y buenas relaciones sociales, todo lo cual guarda una estrecha relación subyace a la libertad para tomar decisiones y actuar. (Sen, 1982).

El trabajo en el ambiente laboral se constituye en una balanza entre la seguridad de la organización y el bienestar del trabajador, ya que el uno depende del otro. Un ambiente sano y seguro permite que haya salud mental, seguridad laboral y con ello se garantiza la productividad y la calidad de vida de los empleados (Herrera, Y., Betancourt, J., Salazar, N. and Mora, A., 2017).

¿Tiene el bienestar del empleado implicaciones importantes tanto en el trabajo como para otros aspectos de la vida de un empleado?

La evidencia sugiere que la salud de los empleados y el bienestar se encuentran entre los factores más críticos para el éxito y el desempeño organizacional (Bakker et al., 2019; Turban y Yan, 2016).

Varios estudios han documentado que el empleado el bienestar conduce a varios resultados individuales y organizacionales, como un aumento desempeño organizacional y productividad (Hewett et al., 2018), satisfacción del cliente (Sharma et al., 2016), compromiso de los empleados (Tisu et al., 2020) y ciudadanía organizacional comportamiento (OCB; Mousa et al., 2020).

El desempeño y la productividad de las organizaciones están ligados al desempeño de sus empleados (Shin y Konrad, 2017). Mucha evidencia ha demostrado el valor del trabajo de

EL BIENESTAR LABORAL Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

los empleados desempeño (es decir, las acciones, comportamientos y resultados medibles en los que participa el empleado o suscitar las que estén vinculadas y contribuyan a los objetivos de la organización; Viswesvaran and Ones, 2017) para los resultados y el éxito de la organización (Al Hammadi y Hussain, 2019; Shin y Konrad, 2017), lo que, a su vez, ha llevado a los estudiosos a buscar comprender qué impulsa el rendimiento de los empleados. Rasgos de personalidad (Tisu et al., 2020), condiciones laborales y características organizativas (Diamantidis y Chatzoglou, 2019) se han identificado como antecedentes críticos del desempeño laboral de los empleados.

Metodología

La investigación posee datos cualitativos, los cuales brindan información más detallada del mismo estudio. Diseño no experimental, así también en la obtención de respuestas mediante instrumentos de recolección de datos (entrevistas estructuradas) en un tiempo transversal; cuenta con un alcance causal positivo debido a la búsqueda de la relación entre las variables: el bienestar laboral organizacional y responsabilidad social empresarial; será realizado dentro de un periodo determinado y consta de una diseño causal, debido a la relación entre las variables existentes.

La variable de bienestar laboral organizacional tiene como indicadores la satisfacción laboral, nivel de motivación, calidad de vida laboral, expectativas, compromiso. La variable

EL BIENESTAR LABORAL Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

de la responsabilidad social empresarial cuenta con indicadores bajo el código de ética, balance social, inclusión social, desarrollo y participación de empleados, Inversión de Recursos Económicos, Humanos y Materiales.

| Variables | Dimensión | Indicadores | Instrumentos |
|---------------------------------------|--|---|---|
| La Responsabilidad Social Empresarial | Conceptual Cumplimiento de la responsabilidad social empresarial dentro de las empresas dominicanas siguiendo los indicadores correctos. | Programas de responsabilidad social empresarial implementados en empresas dominicanas contando con el código de ética, balance social, inclusión social, desarrollo y participación de empleados, Inversión de Recursos Económicos, | Encuesta de 30 ítems “Indicadores de responsabilidad social empresaria, Versión 1.0”. |
| El Bienestar Laboral Organizacional | Niveles de bienestar laboral influido en la salud mental al implementar RSE | Humanos y Materiales. La satisfacción laboral, nivel de motivación, calidad de vida laboral, expectativas, compromiso de los colaboradores. | Encuesta de 30 ítems “Indicadores de responsabilidad social empresaria, Versión 1.0”. así como preguntas elaboradas por las investigadoras de la investigación presente. |

Participantes

Los participantes fueron seleccionados al azar, contando con una cantidad de 10 participantes por empresa evaluada en dicha investigación con un rango de edad entre 20 a 59 años los cuales están conformados por hombres y mujeres. Estas fueron elegidas de manera aleatoria, dentro de la ciudad de Santo Domingo, y de manera general, es decir, optamos por no seleccionar la muestra de un departamento o área en específico dentro de las empresas

elegidas. Optando que los participantes cuenten con 1 año o más como colaboradores en las organizaciones.

Instrumentos

La recolección de datos la llevaremos a cabo mediante una herramienta ya realizada para poder destacar los indicadores acerca de los mismos. Esta herramienta cuenta con un porcentaje de preguntas obtenidas de La guía de autoaplicación “Indicadores de responsabilidad social empresarial, Versión 1.0”. Así como preguntas elaboradas por las investigadoras de la investigación presente.

Procedimiento

Esta investigación se realizará en República Dominicana durante los meses septiembreoctubre del año 2021. La muestra se encontrará compuesta por un conjunto de personas que pertenecen a diferentes empresas (2 empresas socialmente responsables y 2 que no lo sean) las cuales se les realizará una entrevista digital estructurada para la recolección de datos, por parte de las investigadoras de este proyecto. La misma consta de (25) preguntas abiertas y cerradas con el fin de poder identificar la relación existente entre el bienestar laboral en las organizaciones y la responsabilidad social empresarial en las empresas encuestadas y el poder comparar cómo los colaboradores se desenvuelven en un ambiente dentro de las organizaciones que poseen responsabilidad social empresarial que serán evaluadas con los indicadores mencionados anteriormente para ver si cumplen con los mismos, de igual forma evaluaremos los colaboradores que pertenecen a empresas que no poseen responsabilidad social empresarial. Una vez formulada esta, se la enviaremos a las

EL BIENESTAR LABORAL Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

personas con el criterio reflejado en ‘participantes’, permitiendo que estos tengan un máximo de privacidad para que no se sientan comprometidos con la empresa y respondan con total veracidad, la encuesta

será segmentada por empresas para así poder identificar las personas que hayan contestado la misma. Luego de haber recopilado todos los datos necesarios, reflejaremos los resultados de nuestra investigación.

Resultados

Para la obtención y análisis de datos de dicha investigación, utilizamos las encuestas de La guía de autoaplicación “Indicadores de responsabilidad social empresarial, Versión 1.0”. Así como preguntas elaboradas por las investigadoras de la investigación presente. Donde se presenta un punto de vista mas profundo respecto a cómo se encuentra la responsabilidad social empresarial en las organizaciones y como la misma influye en el bienestar laboral de los colaboradores, a travez de las respuestas obtenidas. Para la validación de dicha información, presentamos los siguientes resultados:

Tabla 1. Rango de edad

| <i>Rango</i> | <i>RSE</i> | <i>NO RSE</i> |
|--------------|------------|---------------|
| 20-29 | 45% | 55% |
| 30-39 | 30% | 25% |
| 40-49 | 15% | 10% |
| 50-59 | 10% | 10% |

Según los resultados presentados en la tabla no. 1, el mayor porcentaje de los participantes de nuestra investigación tiene de 20-29 años de edad.

| <i>Rango</i> | <i>RSE</i> | <i>NO RSE</i> |
|--------------|------------|---------------|
| Femenino | 55% | 65% |
| Masculino | 45% | 35% |

Tabla 2. Genero

Según los resultados presentados en la tabla no. 2, el mayor porcentaje de los participantes de nuestra investigación son del genero de femenino.

Tabla 3. Tiempo Laborando en la Empresa

| <i>Rango</i> | <i>RSE</i> | <i>NO RSE</i> |
|--------------|------------|---------------|
| 1-5 años | 65% | 56% |
| 5-10 años | 25% | 28% |
| 10-15 años | 5% | 11% |
| 20 o mas | 5% | 6% |

Según los resultados presentados en la tabla no. 3, el mayor porcentaje de los participantes de nuestra investigación tienen entre 1-5 años laborando en sus empresas.

Tabla 4. Valoración y Reconocimiento

| <i>Rango</i> | <i>RSE</i> | <i>NO RSE</i> |
|--------------|------------|---------------|
|--------------|------------|---------------|

EL BIENESTAR LABORAL Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

| | | |
|----|------|-----|
| Si | 100% | 75% |
| No | 0% | 25% |

Según los resultados presentados en la tabla no. 4, en las empresas que cuentan con RSE el 100% sí siente que su organización valora y reconoce los esfuerzos de los empleados, mientras que en las empresas que no cuentan con RSE solo el 75% siente esto.

Tabla 5. Satisfacción con entorno

| <i>Rango</i> | <i>RSE</i> | <i>NO RSE</i> |
|---------------------|------------|---------------|
| 1- Nada Satisfecho | 0% | 0% |
| 2 - Poco Satisfecho | 5% | 0% |
| 3- Regular | 10% | 35% |
| 4- Satisfecho | 60% | 40% |
| 5- Muy Satisfecho | 25% | 25% |

Según los resultados presentados en la tabla no. 5, en las empresas que cuentan con RSE el 60% se encuentra satisfecho con su entorno físico y espacio que dispone en su lugar de trabajo, mientras que en las empresas que no cuentan con RSE solo el 40% siente esto.

Tabla 6. Responsabilidad Social Empresarial

| <i>Rango</i> | <i>RSE</i> | <i>NO RSE</i> |
|--------------|------------|---------------|
| Si | 100% | 80% |
| No | 0% | 20% |

EL BIENESTAR LABORAL Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Según los resultados presentados en la tabla no. 6, en las empresas que cuentan con RSE el 100% sí sabe lo que es la responsabilidad social empresarial, mientras que en las empresas que no cuentan con RSE solo el 80% sabe lo que es.

Tabla 7. Sesión de Formación

| <i>Rango</i> | <i>RSE</i> | <i>NO RSE</i> |
|--------------|------------|---------------|
| Si | 60% | 25% |
| No | 40% | 75% |

Según los resultados presentados en la tabla no. 7, en las empresas que cuentan con RSE el 60% dice que en sus empresas organizan sesiones de formación para mejorar la comprensión de la responsabilidad social empresarial, mientras que en las empresas que no cuentan con RSE solo el 25% dicen que lo hacen.

Tabla 8. Instituciones que promocionan Bienestar Laboral

| <i>Rango</i> | <i>RSE</i> | <i>NO RSE</i> |
|--------------|------------|---------------|
| Si | 80% | 35% |
| No | 20% | 65% |

Según los resultados presentados en la tabla no. 8, en las empresas que cuentan con RSE el 80% sí conoce instituciones que promocionan programas de bienestar laboral, mientras que en las empresas que no cuentan con RSE solo el 35% conocen.

Tabla 9. Actividades sobre Bienestar Laboral

EL BIENESTAR LABORAL Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

| <i>Rango</i> | <i>RSE</i> | <i>NO RSE</i> |
|------------------|------------|---------------|
| Poca Frecuencia | 0% | 20% |
| Regular | 60% | 55% |
| Mucha Frecuencia | 40% | 25% |

Según los resultados presentados en la tabla no. 9, en las empresas que cuentan con RSE el 60% sí le gustaria participar con regularidad en actividades sobre el bienestar laboral, mientras que en las empresas que no cuentan con RSE solo el 55% les gustaria con regularidad.

Tabla 10. Estructura Organizacional

| <i>Rango</i> | <i>RSE</i> | <i>NO RSE</i> |
|--------------|------------|---------------|
| Si | 90% | 40% |
| No | 10% | 60% |

Según los resultados presentados en la tabla no. 10, en las empresas que cuentan con RSE el 90% considera que la estructura organizacional consta con procedimientos para lidiar con denuncias y resoluciones de conflictos por incumplimiento del codigo de conducta, mientras que en las empresas que no cuentan con RSE solo el 40% lo considera.

Tabla 11. Recursos

| <i>Rango</i> | <i>RSE</i> | <i>NO RSE</i> |
|--------------|------------|---------------|
| Si | 100% | 75% |
| No | 0% | 25% |

EL BIENESTAR LABORAL Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Según los resultados presentados en la tabla no. 11 en las empresas que cuentan con RSE el 100% sí considera que cuenta con los recursos necesarios para lograr sus objetivos , mientras que en las empresas que no cuentan con RSE solo el 75% cuentan con los recursos necesarios.

Tabla 12. Estrés del Trabajo

| <i>Rango</i> | <i>RSE</i> | <i>NO RSE</i> |
|--------------|------------|---------------|
| Si | 100% | 90% |
| No | 0% | 10% |

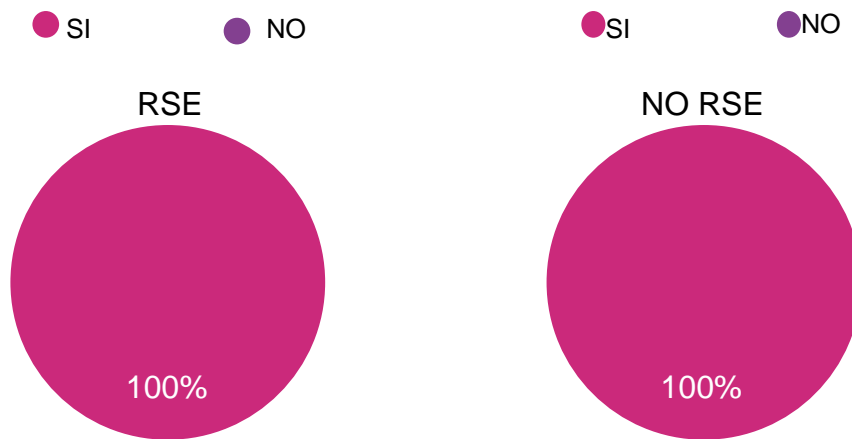
Según los resultados presentados en la tabla no. 12, en las empresas que cuentan con RSE el 100% considera que el estrés afecta la vida personal del colaborador , mientras que en las empresas que no cuentan con RSE solo el 90% considera que afecta.

Tabla 13. Necesidades de Seguridad y Pertenencia

| <i>Rango</i> | <i>RSE</i> | <i>NO RSE</i> |
|--------------|------------|---------------|
| Si | 100% | 75% |
| No | 0% | 25% |

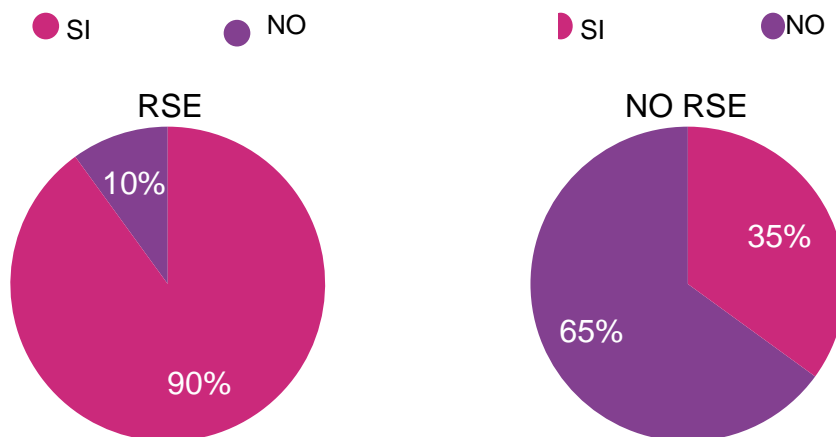
Según los resultados presentados en la tabla no. 13, en las empresas que cuentan con RSE el 100% sí considera que su organización cubre sus necesidades de seguridad y pertenencia, mientras que en las empresas que no cuentan con RSE solo el 75% siente esto.

Gráfica 1. Bienestar Laboral



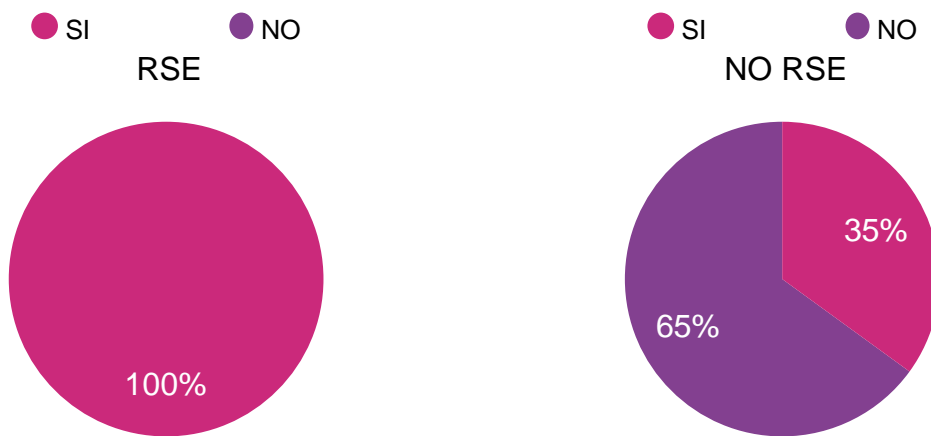
Según los resultados presentados en el gráfico no. 1 el 100% de nuestros participantes entiende que el bienestar de los colaboradores es importante para lograr un buen trabajo.

Gráfica 2. Estrategia RSE



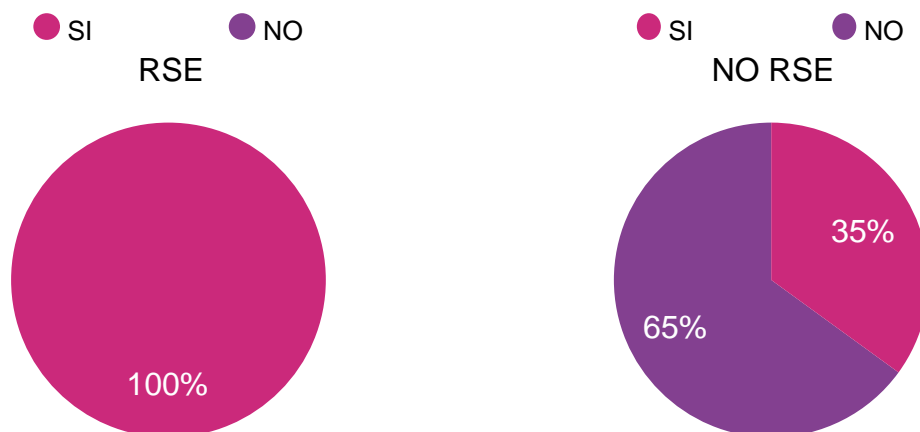
Según los resultados presentados en el gráfico no. 2, en las empresas que cuentan con RSE el 90% sí considera que existe una estrategia formal de RSE dentro del mapa estratégico de la compañía, mientras que en las empresas que no cuentan con RSE solo el 35% entiende esto.

Gráfica 3. Objetivos Cuantificados



Según los resultados presentados en el gráfico no. 3, en las empresas que cuentan con RSE el 100% sí considera que existen objetivos cuantificados de RSE dentro de las estrategias funcionales de las distintas áreas de la empresa, mientras que en las empresas que no cuentan con RSE solo el 35% entiende esto.

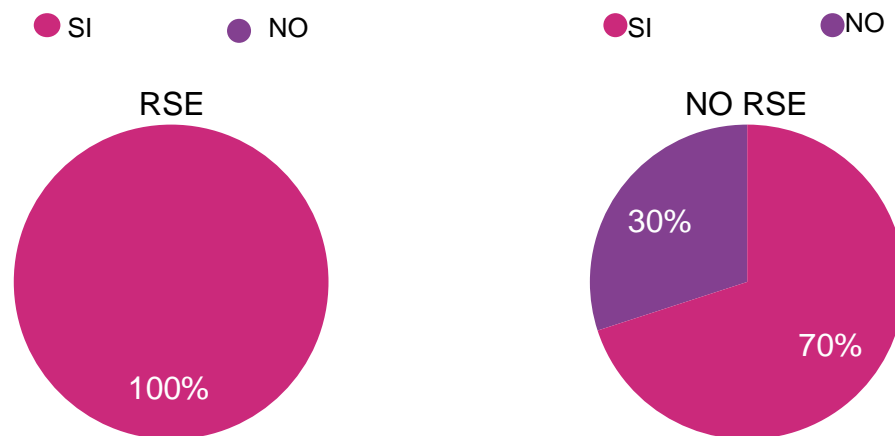
Gráfica 4. Alcance de RSE



EL BIENESTAR LABORAL Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Según los resultados presentados en el gráfico no. 4, en las empresas que cuentan con RSE el 100% entiende el alcance de RSE en la compañía, mientras que en las empresas que no cuentan con RSE solo el 35% entiende esto.

Gráfica 5. Compromiso de la Empresa



Según los resultados presentados en el gráfico no. 5, en las empresas que cuentan con RSE el 100% siente que la empresa muestra un compromiso y confianza hacia sus empleados, la sociedad y comunidad local, mientras que en las empresas que no cuentan con RSE solo el 70% entiende esto.

Gráfica 6. Satisfacción Laboral



EL BIENESTAR LABORAL Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL



Según los resultados presentados en el gráfico no. 6, en las empresas que cuentan con RSE el 75% tienen un grado 4 en su satisfacción laboral esto siendo (satisfactorio), mientras que en las empresas que no cuentan con RSE solo el 45% siente este grado de satisfacción laboral.

Preguntas Abiertas

Luego de analizar los resultados de las preguntas abiertas de la encuesta, sacamos el siguiente análisis.

1. Le preguntamos si estos sabían si la empresa donde trabajaban existe la RSE, la mayoría de respuestas dicen “Que sí existe” .
2. Le preguntamos a los participantes si les gustaria que se realizaran mas capacitaciones de RSE en sus empresas, la mayoría de respuestas fueron “Si” .
3. Le preguntamos si conocían instituciones que promocionan RSE y de ser así que nos mencionaran las que conocían, la mayoría nos respondió: “Cervecería Nacional, Claro, Nestle, CNN, Banco Central” .

4. Le preguntamos de que trastornos padecen debido a la carga laboral, la mayoría de estos respondieron: “Dolor de cabeza, insomnio y dolor muscular” .
5. Le pedimos que describan en una palabra como es el bienestar laboral de su empresa estos indicaron : “Armonía, felicidad, regular, excelente, agradable” .
6. Le preguntamos qué factores intervienen en la satisfacción laboral para ellos, la mayoría respondió : “horario, salario y comunicación” .

Discusión

Consecuente a la investigación realizada, podemos observar que los objetivos anteriormente planteados pudieron ser completados gracias a los resultados que indican, que si tenemos una responsabilidad social empresarial en la organización se presentara un bienestar laboral mas exitoso de parte de los colaboradores. Así mismo, gracias a los mismos estudios realizados podemos comprobar la hipótesis alternativa que dice “Si determinamos que las empresas con RSE tienen mayor bienestar laboral, entonces podremos ver que el bienestar de las que no lo tienen es menor”, los gráficos anteriormente presentados muestran indices significativos sobre la responsabilidad social empresarial y el bienestar laboral puesto que los resultados obtenidos prueban que si existe una relación entre ambas variables (RSE y Bienestar Laboral).

Por otra parte, luego de haber investigado sobre el centro para la responsabilidad social así como el libro blanco en Noruega, podemos ciertamente ver que esta siempre va de la mano con lo que es el bienestar laboral con todas sus variantes las cuales apunta a los indicadores utilizados a nivel mundial. Viendo la implementación de esta como un alto influyente en el bienestar que tiene sus colaboradores ya sea dentro o fuera de la empresa. Esta funcionando o

EL BIENESTAR LABORAL Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

motivando como se resaltan en los resultados como una herramienta que sirve de estímulo para que las empresas inicien o continúen en la gestión y difusión de prácticas socialmente responsables.

Por lo tanto, concluimos que la investigación anteriormente realizada da como resultado una correlación positiva entre las variables “Responsabilidad Social Empresarial” y “Bienestar Laboral” indicando que si una de las mismas se ve afectada ya sea de forma positiva o negativa, la otra variable también puede verse afectada. Esto indicando que si implementamos RSE en las empresas el nivel de bienestar que tendrán los empleados sera mayor y mas impactante.

De esta forma, dada la investigación planteada quisiéramos impulsar a las empresas que no cuentan con RSE, que implementen esta herramienta en sus empresas ya sea en capacitaciones o programas siguiendo los indicadores adecuados para lograr la transformación del bienestar laboral en los colaboradores, así brindándoles "beneficios" o "recompensas" por su arduo esfuerzo y dedicación a la hora de trabajar. Así como recomendamos que para próximos estudios el nivel de muestra sea más preciso y específico, incluyendo lo que es el desempeño y la salud mental más a fondo de los colaboradores impulsando a que se investigue extensamente este tema.

Anexos

Consentimiento Informado

El objetivo de esta investigación es Identificar la relación existente entre el bienestar laboral en las organizaciones y la responsabilidad social empresarial en empresas dominicanas.

Durante el proceso podrá presentar aburrimiento y fatiga, sin embargo, obtendrá suficiente

EL BIENESTAR LABORAL Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

tiempo para responder las preguntas. Gracias a su colaboración podremos obtener más datos para nuestro estudio. La confidencialidad es importante para nosotros por lo que sus datos no aparecerán al momento de difundir los datos obtenidos durante el proceso de evaluación. Los resultados serán expuestos de manera anónima, con el objetivo de brindar confidencialidad y discreción una vez que acepten participar en el estudio, evitando colocarlos dentro de circunstancias las cuales atenten con su posición actual dentro de la organización.

Aclaremos que los datos recolectados solo se encontraran bajo el control y vigilancia de los investigadores a cargo, ambos estudiantes de termino de Psicología Industrial, así como también autoridades pertenecientes a la escuela de Psicología de la Universidad Iberoamericana UNIBE. Si tienen alguna pregunta por favor contactar a los investigadores Carolina Alvarez Garcia al 809-399-5533 o al correo electrónico caro.alvg@gmail.com, y Circe Mariel Ureña al 829-537-3100 o al correo electrónico circemarielurena@gmail.com, o al comité de ética institucional r.cueto@unibe.edu.do. Si no se siente cómodo durante el proceso de evaluación puede abandonar las pruebas, consecuente a esto no habrá ningún tipo de penalización ya que ha sido de forma voluntaria su participación.

Preguntas para entrevista estructurada:

1. Rango de edad

- 20-29
- 30-29
- 40-49
- 50-56

2. Genero

EL BIENESTAR LABORAL Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

- Masculino
 - Femenino
3. ¿Cuánto tiempo tiene usted laborando en la empresa?
- 1-5
 - 5-10
 - 10-15
 - 20 o más
4. Institución donde labora
- _____
5. Especifique el área o departamento al que pertenece
- _____
6. ¿Se encuentra satisfecho con el entorno físico y el espacio que dispone en su lugar de trabajo? 1. Nada satisfecho 2. Poco satisfecho 3. Regular 4. Satisfecho 5. Muy satisfecho
- 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
7. ¿La organización valora y reconoce los esfuerzos de los empleados?
- Sí
 - No

EL BIENESTAR LABORAL Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

8. En general, ¿su experiencia en esta organización es satisfactoria? 1. Nada satisfactorio

2. Poco satisfactorio 3. Regular 4. Satisfactorio 5. Muy satisfactorio

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

9. ¿Cuenta usted con todos los recursos necesarios para lograr los objetivos de su puesto?

- Sí
- No

10. ¿Sabe usted qué es la responsabilidad social empresarial?

- Sí
- No

- De ser Sí, sabe usted si la empresa donde trabaja, ¿existe lo que es la responsabilidad social empresarial? _____

11. ¿Organizan sesiones de formación para mejorar la comprensión de la responsabilidad social empresarial?

- SÍ
- No

- De ser No, le gustaría realizar capacitaciones de la RSE? _____

12. ¿Entiende usted, que el bienestar de los colaboradores es importante para lograr un buen trabajo?

- Sí
- No

13. ¿Sientes que el estrés del trabajo afecta tu vida personal?

- Sí
- No

14. ¿Conoce usted instituciones que promocionan los programas de bienestar laboral?

- Sí
- No

- De ser sí, mencione las que conoce: _____

15. ¿Con qué frecuencia le gustaría participar de actividades sobre el bienestar laboral?

- Poca frecuencia
- Regular
- Mucha frecuencia

16. De los siguientes trastornos, ¿cuales padece usted debido a la carga laboral?

- Trastorno digestivo
- Dolor de cabeza
- Dolor de espalda
- Insomnio
- Tensión muscular

17. Describa en una palabra, como es el bienestar laboral en su empresa

18. ¿Cuál es su nivel de satisfacción laboral ? 1. Nada satisfactorio 2. Poco satisfactorio

3. Regular 4. Satisfactorio 5. Muy satisfactorio

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

19. ¿Qué factores intervienen en esa satisfacción laboral? (mencione 3)

20. . ¿La estructura organizacional desarrolló procedimientos para lidiar con denuncias y resolución de conflictos relacionados al incumplimiento de su código de conducta y/o su declaración de valores?

- Sí
- No

21. . ¿Existe una estrategia formal de RSE dentro del mapa estratégico de la compañía?

- Sí
- No

22. ¿Existen objetivos cuantificados de RSE dentro de las estrategias funcionales de las distintas áreas de la empresa (compras, logística, proveedores, etc.)?

- Sí
- No

23. ¿Entiende usted el alcance de RSE en la compañía?

- Sí
- no

24. ¿La organización cubre sus necesidades de seguridad y de pertenencia?

- Sí
- No

25. ¿Siente que la empresa muestra un compromiso y confianza hacia sus empleados, la sociedad y comunidad local?

- Sí
- No

Bibliografía

- Mazuera, A. and Morillo, A., 2010. RELACIÓN DEL BIENESTAR LABORAL CON LOS MECANISMOS REIVINDICATORIOS DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y SU ENTORNO SOCIAL EN UN ENFOQUE SISTÉMICO. Repositorio.utp.edu.co. (<http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/1903/65838M476.pdf?sequence=1&isAllowed=y>).
- Estrada, Y. and Ramírez, M., 2010. EL BIENESTAR LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN EXITOSA DE LAS EMPRESAS EN EL TURISMO. Eumed.net. (<https://www.eumed.net/rev/turydes/08/errr.htm>).
- Rucker, M., 2016. The Interesting History of Workplace Wellness • Mike Rucker, Ph.D.. Michaelrucker.com. (<https://michaelrucker.com/well-being/the-history-ofworkplace-wellness/>).
- Cajiga, J., s.f. Cemefi.org. (https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf).^{[1][2]}_{[3][4]}

EL BIENESTAR LABORAL Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

- Eliseo, O., 2015. La Responsabilidad Social Empresarial y La Calidad de Vida de los Organismos de Tránsito de Medellín, Bello, Evigado E Itagui (<https://revistas.udea.edu.co/index.php/tgcontaduria/article/download/26909/20780250>)
- Martínez, Y. A. M. (2014, April 7). *La Responsabilidad Social Empresarial (RSE)*. EQI.<https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2014/04/07/la-responsabilidad-social-empresarial-rse/>
- ExpokNews, 2009. Noruega se suma a la ola de Informes de RSE obligatorios - ExpokNews. ExpokNews. <<https://www.expoknews.com/noruega-se-suma-a-la-ola-deinformes-de-rse-obligatorios/>>.
- Romo, A., 2016. Eprints.uanl.mx.<<http://eprints.uanl.mx/9733/3/RSE.pdf>>
- CMS, 2011. Indicadores de la Responsabilidad Social Empresarial | CMS Consultores. Cmsconsultores.com.<<https://www.cmsconsultores.com/indicadores-de-la-responsabilidad-social-empresarial/>>
- BATCCA, s.f. <<http://www.cepb.org.bo/urser/wp-content/uploads/2014/12/E25.pdf>
<https://ecosfron.org/wp-content/uploads/DOSSIER-4-RSE-DEF.pdf>>
- Herrera, Y., Betancourt, J., Salazar, N. and Mora, A., 2017. Vista de BIENESTAR LABORAL Y SALUD MENTAL EN LAS ORGANIZACIONES. Revistas.udea.edu.co. <<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547/20785360>> .