

Responsabilidad social empresarial interna y calidad de vida laboral en empresas del sector agrícola

Anabel Mila Condor Huaranga, Danitza Azucena Gaspar Barrios,
Jhon Richard Orosco-Fabian

Resumen

El contexto actual ha generado cambios importantes en diferentes sectores de la sociedad, de manera especial en el sector empresarial donde estas deben ir adoptando prácticas en beneficio de la colectividad. El objetivo del estudio fue determinar la relación que existe entre la responsabilidad social empresarial interna y la calidad de vida laboral de los trabajadores en empresas del sector agrícola. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño transversal correlacional. La muestra lo conformaron 104 trabajadores de empresas del sector agrícola de una provincia de la región central del Perú. Para el recojo de datos se utilizó un cuestionario para cada variable la cual cuentan con validez y confiabilidad. Los resultados evidencian que la RSE Interna de las empresas del sector agrícola es de nivel aceptable y la calidad de vida laboral se presenta en un nivel adecuado. Finalmente existe relación significativa entre las dos variables analizadas, lo que quiere decir que, a mayor RSE Interna mejor calidad de vida laboral de los trabajadores.

Palabras clave:

Responsabilidad social; calidad de vida; trabajo; empresa agrícola; trabajadores.

Condor Huaranga, A. M., Gaspar Barrios, D. A., y Orosco-Fabian, J. R. (2024). Responsabilidad social empresarial interna y calidad de vida laboral en empresas del sector agrícola. En D. F. Estacio y A. B. Benalcázar (Eds). *Ciencias sociales aplicadas. Narrativas en la investigación de la comunicación, administración y derecho*. (pp. 136-148). Religación Press. <http://doi.org/10.46652/religacionpress.147.c112>

Introducción

En la actualidad las empresas tienden a desarrollarse de manera rápida y contar con activos que le permitan cumplir no solo su meta de producción sino sus objetivos de crecimiento, y ello debe incidir en reducir la pobreza y maximizar el bienestar y los niveles de calidad de vida (Rincón et al., 2022). Asimismo, en este contexto aún están latentes problemas sociales, ambientales y económicos la cual implica nuevas formas de organización (Jaimes et al., 2021), por ende, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) adquiere importancia. Se entiende por responsabilidad social cuando una empresa desarrolla sus actividades bajo políticas y decisiones que están relacionadas con la obligación de proteger y desarrollar acciones en beneficio colectivo (Chiavenato, 2009), de allí que la European Commission (COM, 2011) considera que es la preocupación ambiental, social y comercial que debe de poseer voluntariamente toda organización en el desarrollo de sus actividades económicas y en la relación con los *Stakeholders*. Es por eso que es considerada como una estrategia y activo abstracto que al incorporarlo a la cultura organizacional impulsa el desarrollo de procesos innovadores, y que a lo largo del tiempo permite obtener una ventaja competitiva, buscando que se involucre a la comunidad, empresa y colaboradores para generar cambios en beneficio de cada actor (Bernal, 2021).

De lo mencionado, se comprende que la RSE abarca a la gestión interna y externa (Paredes et al., 2021), de allí que, la Responsabilidad Social Empresarial Interna (RSE Interna) está orientada a las acciones y respuestas de la organización hacia sus trabajadores en los aspectos de características sociolaborales, servicios sociales e integración y desarrollo; y la Responsabilidad Social Empresarial Externa (RSE Externa) orientada a cumplir con los demás agentes con las que se relaciona, siendo estas, relaciones primarias, relaciones comunitarias y relaciones con otras instituciones (Peralta et al., 2022). En la actualidad, no basta que una empresa proyecte su responsabilidad social hacia el externo, sino también se enfoque en el interno de su organización, es por ello que los trabajadores son considerados como elemento importante en la ventaja competitiva y por lo mismo se convierten en una inversión necesaria (Martín, 2020). En ese sentido, la RSE Interna está vinculado de manera directa con el:

...aspecto humano y social de las organizaciones, y es por medio de la gestión de recursos humanos ... que puede materializarse el bienestar de su personal como principal grupo de interés dentro de las mismas y que está directamente involucrado con su funcionamiento. (Guzmán, 2016, p. 795)

Por otro lado, en el contexto del sector agrícola, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) señaló que, en el mundo mueren cada año alrededor de 170.000

trabajadores debido a causas que tienen relación con las labores que ejecutan, esta tendencia se ha mantenido en la última década, por tal motivo se considera que en comparación con otros sectores de trabajo el riesgo del trabajador agrícola se duplica. En relación con lo antes mencionado, es imprescindible que las empresas tomen medidas adecuadas, tal es así que la OIT (2002) a través del Convenio N° 155 sobre la seguridad y salud de los trabajadores y la recomendación N° 164 que lo acompaña ya había advertido que la empresa donde se desempeñen labores agrícolas deben garantizar la seguridad en el desempeño de sus labores, sean en el manejo de la maquinaria, el equipo que se utilice y los procesos que desarrollen con el fin de evitar riesgos que involucren al trabajador. En el Perú, el Decreto Supremo N° 005-2021-MIDAGRI dispone proteger y garantizar los derechos laborales del trabajador agrario, incluyendo al trabajador agrícola que desarrolla actividades en el territorio nacional, reconociendo a favor de los trabajadores derechos importantes como asignación familiar, bonificación extraordinaria y seguro de vida, entre otros (Plataforma digital única del Estado Peruano, 2021).

Lo mencionado en el párrafo anterior está relacionado con la calidad de vida laboral (CVL) y se comprende como la sensación que tiene los colaboradores de estar satisfecho con la organización en la que presta su fuerza de trabajo (Donawa, 2018) y pese a la complejidad de la definición, está asociado con variables organizacionales como bienestar laboral, satisfacción laboral, *engagement* y la dignificación y humanización del trabajo (Salas et al., 2021). De allí que, se considera que los empresarios deben de estar constantemente interesados no solo en el resultado del proceso productivo, sino en cada uno de los elementos que influyen en este, siendo capaz de reconocer si el ambiente en el que se desarrollan las actividades laborales es el adecuado. Al respecto, Restrepo (2016) menciona que la responsabilidad social está estrechamente ligada con el medio ambiente y el entorno social; sin embargo, no se da importancia al recurso humano y esta debe ser revalorado porque va a permitir la mejora de la calidad de vida de los empleados y de la relación de la empresa con su entorno. En este sentido, Guzmán (2016) consideró que la RSE Interna se vincula con la calidad de vida laboral, debido a que ambos se centran en el trabajador como punto de partida, puntualizando en que la calidad de vida laboral condiciona la calidad de vida de una persona. Es por ello que la RSE Interna y la calidad de vida laboral constituyen elementos fundamentales en el desarrollo de las empresas y su desempeño productivo.

En el Perú, en la región central, además de otras, existen empresas que desempeñan labores agrícolas en cuanto al cultivo de cereales a gran escala, la cual es menester el requerimiento de una gran cantidad de trabajadores para que puedan sostener la producción, y al tener tantos trabajadores las condiciones en las que se llevan a cabo las actividades pueden variar de una empresa a otra, de allí que surge la necesidad de realizar el estudio e identificar el nivel de responsabilidad social empresarial interna de las

empresas del sector agrícola de una provincia de la región central del Perú, identificar el nivel de calidad de vida laboral de los trabajadores de empresas del sector agrícola de una provincia de la región central del Perú, y luego determinar la relación que existe entre la responsabilidad social empresarial interna y la calidad de vida laboral de los trabajadores en empresas del sector agrícola de una provincia de la región central del Perú.

Respecto a las variables en cuestión, se aborda en la literatura de manera escasa, más aún en empresas del sector agrícola, generalmente los estudios publicados abordan la RSE y la calidad de vida laboral de manera independiente o relacionadas con otras variables o en otros contextos, lo mismo sucede con la RSE Interna ya que no se encontró estudio alguno en el sector agrícola, más aún en el contexto de la región central del Perú no se encontró estudio que aborde estas variables, razón por la cual surge la necesidad de aproximarnos a esta problemática para tener una línea de base y a partir de ello generar otros estudios.

Metodología

El estudio se enmarca en el enfoque cuantitativo, de diseño transeccional o transversal correlacional (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Participaron en el estudio 104 trabajadores de tres empresas del sector agrícola que se dedican a la producción de cereales, legumbres, semillas oleaginosas y maca, de una provincia de la región central del Perú ubicada a 4113 m s. n. m. (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2017), de los cuales el 47.12% (49) son varones y el 52.88% (55) son mujeres. En cuanto a la edad de los participantes, el 40.32% (42) tienen entre 21 a 28 años y el 59.62% (62) tiene más de 28 años. La selección de participantes se realizó a través de muestreo no probabilístico.

El instrumento que se utilizó para la recolección de datos fue el cuestionario de Responsabilidad Social Empresarial y el cuestionario Calidad de Vida Laboral elaborado por Pinchi (2020), a la cual solo se hizo ligeras modificaciones para adaptar al contexto del estudio. El primer instrumento comprende las dimensiones de imagen empresarial, ética y valores empresariales, y el segundo instrumento cuenta con las dimensiones de salud ocupacional, seguridad laboral y calidad del ambiente laboral. Ambos instrumentos tuvieron como opciones de respuesta una escala valorativa tipo Likert (Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre = 5). El instrumento, antes de su aplicación fue validado por juicio de expertos obteniendo un coeficiente de validez de contenido de 0.92. Asimismo, después de la aplicación en un grupo piloto se obtuvo un coeficiente alfa de 0.90.

El recojo de datos se hizo en el mes de agosto de 2022, para ello se solicitó permiso a los gerentes y/o dueños de tres empresas agrícolas seleccionadas, a quienes se les dio a conocer el objetivo del estudio y la confidencialidad de las respuestas. Una vez aceptada la autorización y previa coordinación de la fecha y hora se procedió a ejecutar el recojo de los datos con los colaboradores de las empresas. Las respuestas de los participantes se recopilaron de manera presencial, anónima, voluntaria y previo consentimiento informado.

Para el análisis de datos, se elaboró una matriz de datos en Microsoft Excel y luego se hizo análisis descriptivo e inferencial. Para el análisis descriptivo se calculó los valores de la media y desviación estándar de cada variable y sus dimensiones. Y para el análisis inferencial, después de la comprobación del cumplimiento de los supuestos de normalidad de los datos, en la cual se evidencia que los datos no presentan distribución normal se usó la prueba no paramétrica Rho de Spearman para analizar la relación de las variables y sus dimensiones respectivamente.

Resultados y discusión

En la Tabla 1, se aprecia que la media obtenida es de 32.24, lo que indica que las empresas del sector agrícola, según los trabajadores, poseen una RSE Interna aceptable ya que este puntaje se encuentra por encima de 26 pero no supera los 40 puntos. Respecto a la variable en cuestión no se encontraron estudios para la discusión directa, pero sí sobre Responsabilidad Social Empresarial, y dentro de ello a los que incluyen aspectos de RSE Interna, por tanto, en contraste con dichos estudios se encontró resultado similar (Cantillo et al., 2019; Peralta et al., 2022; Villafán y Ayala, 2014) y otros resultados que difieren (Campos et al., 2018) donde evidencian que las empresas han hecho un trabajo razonable respecto a esta variable y están en inicio de su implementación, así como empresas en la que tienen limitada participación, baja cultura o desconocimiento (Chango y Duchi 2022; González-Millán, et al., 2019; Lalangui et al., 2022; Murillo, 2018; Valverde et al., 2022) o casos donde las empresas del sector agroindustrial tienen acciones o planes sobre los principios de la RS, pero que no se reconocen como tal (Jiménez-Sierra, 2021). Asimismo, difiere con otros estudios donde las empresas agrícolas, empresas familiares agropecuarias y agroexportadoras están desarrollando acciones y están consolidadas en cuanto a RSE (Campos et al., 2020; Ostoich, 2020; Reyes et al., 2019).

Cuando se analiza cada una de las dimensiones se aprecia que la media obtenida supera a los puntos de corte que corresponde a la escala aceptable, por tanto, la imagen, la ética y los valores de este sector empresarial son considerados adecuados. Resultado que concuerda con un estudio en cuanto a la imagen empresarial (Avendaño et al., 2021), y difiere con el estudio de Villafán y Ayala (2014) en cuanto a la ética empresarial.

Tabla 1. Resultados descriptivos de la variable responsabilidad social empresarial interna y sus dimensiones.

Variable 1 y dimensiones	n	M	DE
RSE interna	104	32.24	4.83
Imagen empresarial	104	8.58	1.68
Ética empresarial	104	16.36	3.23
Valores empresariales	104	22.01	3.29

Fuente: Elaborado por los autores.

En la Tabla 2, se observa que la media obtenida es de 52.05, lo que evidencia que los trabajadores de las empresas del sector agrícola que participaron en el estudio consideran que la calidad de vida laboral es adecuada, ya que este puntaje se encuentra por encima de 44 puntos correspondiente al rango superior, resultado que concuerda con el estudio de Rodríguez et al. (2022), quienes estudiaron en productores de café y con el trabajo de Vásquez-Jaramillo et al. (2018), en productores de leche, pero difiere de los estudios de Restrepo y Sánchez (2020), y de Marapacuto y Rodríguez (2022), quienes encontraron un nivel medio de calidad de vida laboral, el primero en una empresa agroindustrial y el segundo en una empresa de gas. Asimismo, difiere del estudio de Esparza-Juárez et al. (2020) y de Zea et al. (2017), quienes encontraron baja calidad de vida laboral en producción de tomates y cítricos respectivamente. Cuando se analiza cada una de las dimensiones se aprecia que la media obtenida supera a los puntos de corte que corresponde al rango superior, por tanto, la salud ocupacional, la seguridad y la calidad del ambiente laboral es adecuada en este sector empresarial, resultado que concuerda con el estudio de Villafán y Ayala (2014), pero difiere con otros estudios donde se muestra resultados de nivel bajo y medio (Esparza-Juárez et al., 2020; Restrepo y Sánchez, 2020; Zea et al., 2017) y con el estudio Rodríguez et al. (2022), en lo que respecta a la dimensión seguridad laboral.

Tabla 2. Resultados descriptivos de la variable calidad de vida laboral y sus dimensiones

Variable 2 y dimensiones	n	M	DE
Calidad de vida laboral	104	52.05	6.85
Salud ocupacional	104	12.88	2.23
Seguridad laboral	104	12.58	2.09
Calidad del ambiente laboral	104	26.59	3.67

Fuente: Elaborado por los autores.

En la Tabla 3, se observa que existe relación estadísticamente significativa y positiva entre la RSE Interna y la calidad de vida laboral, es decir, a mayor RSE Interna mejor calidad de vida laboral de los colaboradores, resultado parecido encontró el estudio de Jaya y Romero (2022), donde señalan que las empresas bananeras de Ecuador “están en condiciones de llevar a cabo estrategias de RSE tendentes a una mejora sustancial de las condiciones de vida laboral ... que, además, mejoran el desempeño y rentabilidad de la empresa” (p. 107), Asimismo, en otros sectores empresariales se encontró resultado similar (Pinchi, 2020), por otro lado, Rangel et al. (2021), encontraron que la implementación de acciones de RSE permite mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores en un nivel bajo; Sanz (2022), encontró que esta se da de manera moderada; y Espasandín-Bustelo et al. (2021), identificaron que, cuando la empresa desarrolla acciones de RSE Interna; como seguridad ocupacional, prácticas de salud, equilibrio entre trabajo, vida e igualdad de oportunidades; permitirá promover una adecuada calidad del trabajo

Cuando se analiza las dimensiones de ambas variables, se aprecia relación significativa y positiva entre la variable RSE Interna y las dimensiones de la variable CVL, resultado similar se obtiene cuando se relaciona las dimensiones de la variable RSE Interna y la variable CLV. Al respecto, no se encontró estudios para su comparación ya que esta temática se aborda en la literatura de manera escasa, más aún en empresas del sector agrícola.

Tabla 3. Correlación entre la variable RSE Interna y Calidad de vida laboral.

VARIABLES Y DIMENSIONES	1	2	3	4	5	6	7	8
RSE interna	—							
Imagen empresarial	.75***	—						
Ética empresarial	.79***	.57***	—					
Valores empresariales	.95***	.54***	.77***	—				
Calidad de vida laboral	.62***	.49***	.67***	.61***	—			
Salud ocupacional	.38***	.28*	.46***	.39***	.77***	—		
Seguridad laboral	.53***	.52***	.55***	.49***	.79***	.43***	—	
Calidad del ambiente laboral	.65***	.47***	.67***	.64***	.88***	.57***	.59***	—

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Fuente: Elaborado por los autores.

Conclusión

Los trabajadores de las empresas del sector agrícola perciben que la RSE Interna es de nivel aceptable, pero cuando se analiza por dimensiones en cuanto a la imagen, la ética y

los valores empresariales señalan que es de un nivel adecuado, es decir, los colaboradores de este sector consideran que la empresa donde laboran les transmite confianza, satisface sus necesidades y ponen en práctica los valores como el respeto, solidaridad, responsabilidad, honestidad, imparcialidad, entre otros.

En cuanto a la CVL, los colaboradores señalan que se manifiestan en un nivel adecuado, resultados similares se evidencian en las dimensiones estudiadas (salud ocupacional, seguridad laboral y calidad del ambiente laboral), es decir, el lugar de trabajo en la empresa es la adecuada para la salud, asimismo les proporciona seguridad en cuanto a la prevención de accidentes cumpliendo estándares establecidos y sistemas de vigilancia y monitoreo; y también les proporciona un salario adecuado, crecimiento y estabilidad laboral, y relaciones armoniosas.

Y respecto a la relación de las variables entre la RSE Interna y calidad de vida laboral en empresas del sector agrícola, se encontró que están relacionadas de manera significativa, lo que implica que a mayor RSE Interna mejor calidad de vida laboral de los colaboradores. Del mismo modo cuando se analiza la relación entre variables y dimensiones se encuentra la existencia de relación significativa, ello implica que a mayor RSE Interna mejora la salud ocupacional, seguridad laboral y calidad del ambiente laboral; y, por otro lado, a mayor CVL mejora la imagen, la ética y los valores de las empresas del sector agrícola.

Referencias

- Avendaño, B. D., Bañuelos, K. A., y Martínez-Carrasco, F. (2021). Condiciones laborales y valoración de la responsabilidad social en empresas agrícolas del municipio de Elota, Sinaloa, México. *Agrociencia*, 55(2), 177-194. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7851031>
- Bernal, L. B. (2021). Responsabilidad social empresarial a través de las teorías organizacionales. *Folleto Gerenciales*, 15(3), 94-204. <https://www.nheducatorresources.com/eds/detail?db=a9h&an=153860225>
- Campos, S. E., Núñez, J. A., y García, M. (2018). Responsabilidad social empresarial en una comunidad agrícola del estado de Jalisco, México. *Retos de la Dirección*, 12(2), 256-273. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552018000200014&lng=es&tlng=es
- Campos S. E., Pelayo, M. M., y Velázquez, J. J. (2020). Responsabilidad social empresarial: un estudio sobre empresas agrícolas y ganaderas jaliscienses. *Cofin Habana*, 14(1), e10. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612020000100010&lng=es&tlng=es

- Cantillo, A. S., Márquez, C. G., y Mestre, E. M. (2019). Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en las plantas de beneficio de palma de aceite: Caso: departamento de Bolívar. *Revista Colombiana de Contabilidad*, 7(14), 119–134. <https://doi.org/10.56241/asf.v7n14.156>
- Chango, A. K., y Duchi, I. A. (2022). *Análisis de la responsabilidad social de empresas exportadoras de productos agrícolas en la zona 8* [Tesis de titulación, Universidad de Guayaquil]. Repositorio institucional UG. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/59287>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. McGRAW-HILL/Interamericana Editores.
- Donawa, Z. A. (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. *Revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 2(8), 43-63. <https://www.redalyc.org/journal/5713/571360738003/html/>
- Espasandín-Bustelo, F., Ganaza-Vargas, J., y Diaz-Carrion, R. (2021). Employee happiness and corporate social responsibility: the role of organizational culture [Felicidad de los empleados y responsabilidad social corporativa: el papel de la cultura organizacional]. *Employee Relations*, 43(3), 609-629. <https://doi.org/10.1108/ER-07-2020-0343>
- Esparza-Juárez, C., Zegbe, J., Ruíz D., y García-Zamora, P. G. (2020). Calidad de vida laboral de jornaleros dedicados a la producción de tomate fresco bajo invernadero. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 17(3), 30-35. <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/53>
- European Commission. (2011). *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social 24 Committee and the Committee of the Regions: A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility*. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF>
- González-Millán, J. J., Rodríguez-Díaz, M. T. y González-Millán, O. U. (2019). Floricultura y sus Medidas de Responsabilidad Social en el Departamento de Boyacá-Colombia. *Información tecnológica*, 30(1), 169-184. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000100169>
- Guzmán, M. G. (2016). Dimensión interna de la responsabilidad social empresarial desde la óptica de la gestión de recursos humanos. *Saber, Universidad del Oriente, Venezuela*, 28(4), 794-805. <http://ve.scielo.org/pdf/saber/v28n4/art14.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017). *Junín: Compendio Estadístico 2017*. INEI. https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1497/libro.pdf
- Jaimes, M. A., Jacobo, C. A., y Ochoa, S. (2021). Los beneficios de la responsabilidad social empresarial: una revisión literaria. *Tiempo & economía*, 8(2), 201-217. <https://doi.org/10.21789/24222704.1720>

- Jaya, I. I., y Romero, D. J. (2022). Responsabilidad social empresarial y calidad de vida en empresas bananeras de Machala, Ecuador. *Revista Repique*, 4(2), 97-108. <http://revistasdigitales.utelvt.edu.ec/revista/index.php/repique/article/view/157>
- Jiménez-Sierra, D. (2021). Imaginario social de la responsabilidad social en el sector agroindustrial del departamento del Magdalena, Colombia. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (90), 153-168. <https://doi.org/10.21158/01208160.n90.2021.2977>
- Lalangui, M. I., Méndez, G. E., y Errais, J. J. (2022). La Responsabilidad Social en las Pymes Agrícolas y Acuícolas del Cantón Machala, Provincia de El Oro. *Conference Proceedings UTMACH*, 6(1), 13-24. <https://doi.org/10.48190/cp.v6n1a2>
- Marapacuto, B. E., y Rodríguez, J. L. (2022). Calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Gas Comunal, Región Los Llanos, Venezuela. *Revista Científica Compendium*, 25(48), 1-23. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7127137>
- Martín, E. (2020). La responsabilidad social interna: Gestión estratégica responsable de los recursos humanos. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 5(13), 74-83. <https://doi.org/10.36791/tcg.v13i0.80>
- Murillo, C. A. (2018). *Evaluación de las condiciones de ambiente de trabajo y empleo como parte de la Responsabilidad Social Empresarial en las empresas de cultivo de banano del cantón Milagro* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio institucional UCSG. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/11159>
- Organización Internacional del Trabajo. (2002). *El Convenio No 184 sobre Seguridad y Salud en la Agricultura y su Ratificación*. OIT. <https://goo.su/qn2mb6>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *La agricultura: un trabajo peligroso*. OIT. <https://goo.su/m2LDz5t>
- Ostoich, V. M. (2020). *Modelo de tablero de gestión para empresas familiares agropecuarias de Corzuela Chaco 2020* [Tesis de grado, Universidad Siglo 21]. Repositorio institucional UES21. <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/21705>
- Paredes, P., Martínez, J. P., y Burgos, C. (2021). Responsabilidad Social Empresarial y Clima Organizacional en las PYMES de Guayaquil. *Revista gobierno y gestión pública*, 8(1), 10-25. <https://doi.org/10.24265/iggp.2021.v8n1.02>
- Peralta, M. B., Guzmán, R., y Verdezoto, M. (2022). Responsabilidad Social en empresas bananeras en Ecuador: perspectivas económicas, sociales y jurídicas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(99), 1095-1114. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.99.15>
- Plataforma digital única del Estado Peruano. (2021). *Reglamento de la ley N° 31110 garantiza derechos laborales de trabajadores agrarios*. Perú <https://www.gob.pe/institucion/mtpel/noticias/350833-reglamento-de-la-ley-n-31110-garantiza-derechos-laborales-de-trabajadores-agrarios>
- Pinchi, A. (2020). *Responsabilidad social empresarial y calidad de vida laboral en la Cooperativa Ahorro y Crédito San Martín de Porres, Ltda., 2018* [Tesis de titulación, Universidad Nacional de San Martín]. Repositorio institucional UNSM. <http://hdl.handle.net/11458/4238>

- Rangel, M. T., García, M. M., De la Garza, F., y Quiroz, L. G. (2021). Responsabilidad Social Empresarial y su Impacto en la Calidad de Vida Laboral. *Ingenio y Conciencia Boletín Científico de la Escuela Superior Ciudad Sahagún*, 8(15), 12-19. <https://doi.org/10.29057/escs.v8i15.6567>
- Restrepo, S. (2016). El clima organizacional y su relación con el desarrollo humano y la responsabilidad social empresarial. *Revista Innovación Empresarial*, 2(1), 91-102. <https://goo.su/koBkj>
- Restrepo, F. E., y Sánchez, Y. J. (2020). Calidad de vida en el trabajo en empresas agroindustriales dedicadas a producción de panela. *Ciencia e innovación agroalimentaria de la universidad de Guanajuato*, 1(2), 31-46. <https://goo.su/LBwUI>
- Reyes, J. M., Bonales, J., y Ortiz, C. F. (2019). Responsabilidad Social de las Empresas Exportadoras de Brócoli. *Revista CIMEXUS*, XIV(2), 47-66. <https://doi.org/10.33110/cimexus140203>
- Rincón, I. B., Rengifo, R. A., Hernández, C., y Prada, R. (2022). Educación, innovación, emprendimiento, crecimiento y desarrollo en América Latina. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(3), 110-128. <https://doi.org/10.31876/rsc.v28i3.38454>
- Rodríguez, Y. L., Rodríguez, W. C., y Peñarete, D. F. (2022). Evaluación de la calidad de vida en el trabajo en productores de café en Cundinamarca, Colombia. *Ciencia y Tecnología Agropecuaria*, 23(3), Artículo e1885. https://doi.org/10.21930/rcta.vol23_num1_art:1885
- Salas, M. E., Basante, Y. M., Zambrano, Ch. A., Matabanchoy, S. M., y Narváez, A. D. (2021). Concepciones sobre calidad de vida laboral en las organizaciones. *Informes Psicológicos*, 21(2), 209–227. <https://doi.org/10.18566/infpsic.v21n2a13>
- Sanz, W. (2022). Calidad de vida laboral y responsabilidad social corporativa interna en las empresas multinivel. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 2139-2159. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1640
- Valverde, M. T., De Paz, A. C., Muro, J. V., Vilcarino, L. F., y Mariños, G. (2022). Responsabilidad social empresarial y el éxito competitivo de las empresas agroexportadoras de la provincia de Barranca. *Llamkasun*, (1), 29–37. <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v3i1.80>
- Vásquez-Jaramillo, C., Barrios, D., y Cerón-Muñoz, M. F. (2018). Estudio exploratorio de la calidad de vida en el trabajo de ordeñadores de sistemas de producción de leche. *Archivos de Zootecnia*, 67(258), 228-233. <https://doi.org/10.21071/az.v67i258.3658>
- Villafán, K. B., y Ayala, D. A. (2014). Responsabilidad social de las empresas agrícolas y agroindustriales aguacateras de Uruapan, Michoacán, y sus implicaciones en la competitividad. *Contaduría y administración*, 59(4), 223-251. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422014000400010&lng=es&tlng=es
- Zea, M., Silva, A. C., y Jaramillo, M. (2017). *Calidad de Vida Laboral en Producciones de Cítricos del Suroeste Antioqueño, Colombia* [Tesis de titulación, Unilasallista Corporación Universitaria]. Repositorio institucional Unilasallista.

Internal corporate social responsibility and quality of working life in companies in the agricultural sector
Responsabilidade social corporativa interna e qualidade de vida no trabalho em empresas agrícolas

Anabel Mila Condor Huaranga

<https://orcid.org/0000-0002-0606-2339>

Universidad Nacional del Centro del Perú | Facultad Ciencias Aplicadas | Administración de Negocios | Semillero de Investigación Yatrayniyu | Tarma | Perú
e_2019200008j@uncp.edu.pe

Danitza Azucena Gaspar Barrios

<https://orcid.org/0000-0002-8689-7845>

Universidad Nacional del Centro del Perú | Facultad de Ciencias Aplicadas | Administración de Negocios | Semillero de Investigación Yatrayniyu | Tarma | Perú
e_2019200012b@uncp.edu.pe

Jhon Richard Orosco-Fabian

<https://orcid.org/0000-0001-9035-706X>

Universidad Nacional del Centro del Perú | Facultad de Ciencias Aplicadas | Grupo de Investigación Docentes que Aprenden Investigan y Comparten (GIDAIC) | Tarma | Perú
jorosco@uncp.edu.pe

Abstract

The current context has generated important changes in different sectors of society, especially in the business sector, where companies must adopt practices that benefit the community. The objective of the study was to determine the relationship between internal corporate social responsibility and the quality of working life of workers in companies in the agricultural sector. The research had a quantitative approach, with a cross-sectional correlational design. The sample consisted of 104 workers from agricultural companies in a province of the central region of Peru. For data collection, a questionnaire was used for each variable, which has validity and reliability. The results show that the internal CSR of the companies in the agricultural sector is at an acceptable level and the quality of working life is at an adequate level. Finally, there is a significant relationship between the two variables analyzed, which means that the higher the internal CSR, the better the quality of workers' working life.

Keywords: Social responsibility; quality of life; labour; agricultural enterprises; Labour force.

Resumo

O contexto atual gerou mudanças importantes em diferentes setores da sociedade, especialmente no setor empresarial, onde as empresas devem adotar práticas que beneficiem a comunidade. O objetivo do estudo foi determinar a relação entre a responsabilidade social corporativa interna e a qualidade de vida profissional dos trabalhadores de empresas do setor agrícola. A pesquisa teve uma abordagem quantitativa, com um desenho correlacional de corte transversal. A amostra foi composta por 104 trabalhadores de empresas agrícolas em uma província da região central do

Peru. Para a coleta de dados, foi usado um questionário para cada variável, que tem validade e confiabilidade. Os resultados mostram que a RSC interna das empresas do setor agrícola está em um nível aceitável e a qualidade de vida no trabalho está em um nível adequado. Finalmente, há uma relação significativa entre as duas variáveis analisadas, o que significa que quanto maior a RSC interna, melhor a qualidade da vida profissional dos trabalhadores.

Palavras-chave: Responsabilidade social; qualidade de vida; trabalho; empresas agrícolas; força de trabalho.