

FACTORES ASOCIADOS AL DESARROLLO HUMANO DE LOS COLABORADORES DE EMPRESAS CON RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

FACTORS ASSOCIATED WITH THE HUMAN DEVELOPMENT OF COLLABORATORS OF COMPANIES WITH CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

Margrory Mere-Ortega, / mmereo@usmp.pe



Licenciada en Administración de Negocios Internacionales, con maestría en Administración de Negocios - MBA en la Universidad de San Martín de Porres. Con estudios concluidos de Doctorado en Administración en la Universidad Autónoma de Nuevo León.

Docente universitaria y Coordinadora de Proyectos de Gestión Ambiental, Cambio Climático y Responsabilidad Social Empresarial.

Miembro del Comité de Responsabilidad Social Universitaria de la Universidad de San Martín de Porres; representante ante la Red Ambiental Interuniversitaria - RAI del Ministerio del ambiente del Perú.

Resumen

El objetivo del presente documento es identificar aquellos factores asociados al desarrollo humano desde la percepción de los jefes y el personal operativo que laboran en empresas con enfoque de Responsabilidad Social Empresarial en Lima Metropolitana.

El estudio es correlacional y de corte transversal. Se realizó una encuesta a 334 colaboradores, de los cuales el 28.1% (94) fueron jefes y el 71.9% (240) personal operativo de 27 empresas de Lima Metropolitana. Se utilizó el test del cuadrado chi (X^2) para evaluar la relación entre los factores demográficos y laborales con la percepción de desarrollo humano.

Como resultado, se tiene que de una muestra de 334 colaboradores, los jefes precisaron con mayor incidencia y contrario al personal operativo, en percibir condiciones que le otorguen un nivel aceptable de desarrollo humano. En relación a los factores asociados, solo en el caso de los jefes se encontró la asociación/relación estadísticamente significativa con el desarrollo humano, la antigüedad laboral ($X^2=16.055$; $p=0.003$) y las horas laborales diarias ($X^2=36.734$; $p=0.000$).

Por tanto, se puede decir que la antigüedad laboral y las horas laborales diarias están asociadas con la percepción de desarrollo humano de jefes de empresas con enfoque de responsabilidad social empresarial (RSE).

Palabras Clave: desarrollo humano, factores laborales, empresas con enfoque de responsabilidad social

Abstract

The objective of this document is to identify those factors associated with human development from the perception of the bosses and the operational staff that working in companies with a Corporate Social Responsibility approach in Metropolitan Lima

The study is correlational and cross-sectional. A survey of 334 employees was conducted, of which 28.1% (94) were chiefs and 71.9% (240) operational staff of 27 companies in Metropolitan Lima. The chi square (X^2) was used to assess the relationship between demographic and labor factors with the perception of human development.

As a result, there are a sample of 334 employees, the chiefs pointed out with greater incidence and contrary to the operative personnel, that they perceiving conditions that grant them an acceptable level of human development. In relation to the associated factors, only in the case of the bosses was the statistically significant association / relationship with human development, labor old ($X^2 = 16.055$; $p = 0.003$) and daily working hours ($X^2 = 36.734$; $p = 0.000$).

Therefore, it can be said that the labor old and daily working hours are associated from the perception of human development of heads of companies with a focus on corporate social responsibility (CSR).

Keywords: human development, labor factors, companies with a social responsibility approach

Introducción

La teoría del desarrollo humano toma arraigo los años noventa cuando el enfoque economista de los estudios de desarrollo empiezan a ser criticados con dureza, era el preciso momento en que el enfoque social debía ser tomado en cuenta enfatizando los conceptos de equidad, justicia y libertad; donde el objetivo era pasar del desarrollo y crecimiento económico al desarrollo sostenible, criterio abordado por primera vez en el informe de Brundtland en 1987 bajo el título de Nuestro Futuro Común, que plasma cómo el desarrollo sostenible engloba el crecimiento de la economía, la equidad intra e intergeneracional y el cuidado ambiental para el beneficio de la humanidad (Gutiérrez & González, 2009)

El marco conceptual con un enfoque social y ambiental trae a discusión aspectos que convergen en el crecimiento y productividad en busca del desarrollo. Por lo que el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) invita a líderes economistas a elaborar una propuesta que permita medir el desarrollo de los países, de lo que resultó el índice de Desarrollo Humano, aplicado desde 1990 a nivel internacional para evaluar el nivel medio alcanzado por país en el ámbito de la salud, la educación y el ingreso.

Darle un enfoque social al tema de desarrollo, ayuda a encontrar la vía para combatir las desigualdades que existen a nivel mundial y que retrasan el crecimiento económico de la sociedad; que dada la globalización económica sería un adelanto para mejorar la calidad de vida de las personas a través de la interacción económica y social buscando incrementar los beneficios para las partes de manera equitativa.

Entonces se puede sugerir que la ruta adecuada es el replanteamiento de políticas de Estado y locales que promuevan programas educativos, que amparen la integridad de la salud, que velen por la igualdad de género y que promuevan el emprendimiento. Esto ayudaría no sólo al progreso y desarrollo humano, sino que caminaría de la mano con el crecimiento y desarrollo del país, contribuyendo de esta manera con las metas de propuestas en los objetivos de desarrollo sostenible.

El problema central radica en la inestabilidad del progreso económico y social de las personas y de los países a través de la historia, y que llevó en la segunda mitad del siglo XX a desarrollar un campo de investigación denominado economía del desarrollo para identificar los puntos críticos de los problemas de desarrollo y atraso económico. Los problemas identificados fueron: en primer lugar, la desocupación y cómo hacer para potenciar el uso de la fuerza de trabajo desocupada y la manera de acelerar la acumulación de capital; y, en segundo lugar, la industrialización tardía y la necesidad de que el Estado planifique el hallazgo de soluciones para superar dicho atraso. (Hirschman, 1981; Arcos Palma, 2008)

“Dentro de los estudios precedentes sobre desarrollo humano y social a nivel general cabe destacar, a Max-Neef (1986) y su teoría de las necesidades humanas fundamentales, Sen (2000; 2010) y el desarrollo de capacidades, Nussbaum (2012); aportando unas clasificaciones e interpretaciones de las principales teorías y conceptos que subyacen en las múltiples visiones actualmente conocidas sobre el tema.” Tomado de (Álzate Torres & García García, 2016); dentro de las cuales destaca el hecho de satisfacer las necesidades de la persona con bienes materiales.

Asimismo, el 25 de septiembre de 2015 los líderes mundiales adoptaron 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS) con la finalidad de erradicar la pobreza, así como proteger el planeta y asegurar la prosperidad para las personas de cara al 2030 (PNUD, 2010). Asimismo, el PNUD (2014) elaboró un informe para permitir asegurar el progreso del desarrollo a través de los conceptos de vulnerabilidad y resiliencia; sin pasar por alto temas de sostenibilidad ambiental.

Ya para el año 2016 el PNUD realiza su informe y enfatiza en las libertades humanas como una dimensión universal del desarrollo humano, además señala que hay personas que no logran satisfacer sus necesidades básicas y que no pueden superarlas, y sugiere la reorientación de políticas y una reforma de la gobernanza mundial. También se enfoca en la medición del indicador de desarrollo humano y los logros alcanzados en educación, salud e ingreso pero no incluye el estado en el que se encuentran los derechos políticos, las instituciones, derechos sociales, entre otros; por ello se plantea incluir un indicador de competitividad, denominado índice Global de Competitividad que incluyen los subíndices de: competitividad en requerimientos básicos (IGC), innovación y sofisticación (IIS) de los negocios, y de mejoradores de ciencia (IME). (PNUD, 2016)

Dado que las propuestas a nivel global tienen un enfoque país; para efectos de este estudio, se quiere plantear desde la perspectiva del trabajador, los factores que están asociados al desarrollo humano del mismo, para lo cual se recurrió a las empresas peruanas con enfoque de responsabilidad social que cuentan con sello como buenos empleadores (ABE) y que además hayan obtenido en alguna de sus ediciones el sello de empresa socialmente responsable.

1. El desarrollo humano

A la dimensión económica del desarrollo donde se le concebía como crecimiento económico y su indicador era el PBI, se le agregó la dimensión social, donde la riqueza impactaba en el bienestar de las personas midiéndose a través de la utilidad que le brindaba la satisfacción de consumir; adicionalmente debían introducirse políticas para satisfacer y velar por los menos favorecidos (Pindick & Rubinfeld, 2018). Y es así que se fortaleció la dimensión social dejando de lado el aspecto monetario sumándole las capacidades de Sen que vinculan aspectos de equidad y justicia social; lo cual brindó a las personas la oportunidad de mejorar su calidad de vida ya que podían generar oportunidades y desarrollar la capacidad de aprovecharlas para lograr el nivel de vida anhelado. Finalmente la dimensión ambiental tomó parte con la aspiración de no perjudicar las necesidades de las generaciones futuras; consolidando la perspectiva multidimensional que se apoya en las ciencias sociales y naturales para superar la ciencia economista (Iturralde Durán, 2019).

En la Cátedra: Ética para el Desarrollo Humano de Comodoro Rivadavia en el 2013, se señala que el significado de crecimiento es tergiversado por el concepto de desarrollo económico, y no existe interés económico que sea un proceso que esté por sobre el valor de la vida. Por tanto, el desarrollo toma fuerza cada vez que se mejore la calidad de vida del ser humano, en tanto pueda satisfacer adecuadamente sus necesidades básicas vitales.

La organización internacional del trabajo (OIT), hace referencia que el trabajo es el conjunto de actividades que realizan los seres humanos con la intención de recibir un salario que le permita sostener su economía y sus necesidades, y se analiza el enfoque del trabajo digno, que prevé la

seguridad, el riesgo y dignidad de la persona, la satisfacción de necesidades integrales, la oportunidad de crecimiento en el trabajo, la igualdad y el equilibrio entre éste y la vida privada (Velásquez, 2015). Y está asociado al desarrollo humano, en tanto esta situación laboral, le permita adquirir las capacidades y habilidades para crecer y mejorar su calidad de vida con base en la mejora de la calidad de trabajo.

No se puede hablar de desarrollo humano si sólo se le atribuye el concepto de ingreso por habitante; en este sentido, para Prados de la Escosura (2015) es un proceso que amplía las opciones del ser humano para gozar de una vida larga y saludable, con acceso para adquirir mayores y mejores conocimientos y que le permita alcanzar un nivel de vida aceptable para que logre su bienestar; sólo logrando ello, la persona será libre de elegir con la posibilidad de acceder a recursos que lo ayuden a desarrollar su potencial personal.

Sobre los aspectos motivacionales de la persona, se define al Desarrollo Humano como el proceso en el tiempo y espacio que contribuye a mejorar la calidad de vida de la persona en el aspecto social y económico; producto de iniciativas y/o actividades personales, empresariales o estatales, que median su desarrollo como meta de la sociedad basado en un incremento de los ingresos y de los estilos de vida de las personas, y que le permite cubrir sus necesidades y expectativas personales y las de su familia.

2. La importancia de conocer los factores asociados

La importancia de conocer factores asociados al desarrollo humano, radica en entender el trabajo y su vínculo directo con el concepto de capital humano en el que se posiciona al trabajador, brindándole la oportunidad de tener acceso a la educación, el crecimiento profesional y un buen estado de salud (Martín, 2002); de ese modo el mercado laboral conjuntamente con el desarrollo organizacional y social, sería el resultado de la evolución de dicho entendimiento, en el cual la inversión en el capital humano sería vista como estrategia de adaptación a los cambios del entorno como creación de planes de carrera, cuyos beneficios repercuten en la satisfacción y motivación del personal y por tanto en el desempeño del trabajador, poniendo a la empresa en una situación de mayor competitividad. Desde este enfoque, además de los objetivos empresariales, se vela por la persona, la familia y la comunidad. (Gil La Cruz & Gil La Cruz, s.f)

Es necesario considerar el carácter multidimensional que tiene el desarrollo humano al abordar aspectos individuales, sociales y ambientales, el carácter potencial por el deseo de superación, el carácter de continuidad proyectado a lo largo de toda la existencia de la persona, el carácter integral que considera a la persona como un todo y al carácter adaptativo ante situaciones de cambio. (Vergara Durán, et.al, 2009)

3. Los factores laborales

López Garrido (1995) analiza en el contexto español los factores asociados al desarrollo humano como el periodo de desempleo de larga duración, los cambios familiares, las condiciones salariales disminuidas para la mujer, el envejecimiento para cuestionar la equidad de dichas condiciones, a lo que remarca que el trabajador es incapaz de cubrir sus necesidades no sólo por los factores laborales agresivos sino por la conducta compulsiva al momento de adquirir sus bienes; aspecto que impide proponer estrategia de desarrollo de capital humano.

Hay una gran variedad de factores que podrán considerarse para que una empresa optimice su desarrollo, pero lo más valorable es la integración holística de los trabajadores con los recursos de la empresa. La calidad de servicio de la empresa se ve afectada por las razones y formas de sostener al talento humano en una línea temporal, viendo que influye la rotación de labores, la inexistencia de separación jerárquica de responsabilidades y la interrelación personal. Por tanto, el desarrollo humano se dará siempre que el entorno le permita potenciar sus capacidades y habilidades y que éstas repercutan en la cadena productiva. (Mejía Giraldo, et.al, 2013)

Tal como lo señala Useche (2009) el conseguir y mantener un trabajo es un reto, sobre todo cuando de temas de edad se trata; un joven enfrentándose a la sociedad al descubrir que tiene necesidades y que las condiciones salariales son mínimas, además de encontrarse en un territorio parcializado y con esferas jerárquicas que respetar, significa un problema potencial, el cual se verá resuelto por el diseño de estrategias empresariales que deben incluir tácticas que condicionen aspectos relacionados a la edad, a la reducción de la pobreza y que creen un sentido de fuerza productiva, pero a la vez que sean adaptables a todo cambio de la globalización.

Por lo tanto, el presente trabajo evalúa la asociación de factores como sexo, edad, condición laboral, antigüedad laboral, tiempo en el mismo puesto, horas laborales diarias, y el rango salarial, en el desarrollo humano de trabajadores pertenecientes a empresas con enfoque de RSE de Lima Metropolitana-Perú.

4. Material y método

4.1 Participantes

Se encuestó a 334 colaboradores de empresas que cuentan con el certificado como buenos empleadores (ABE) y hayan obtenido al menos en alguna edición el sello empresa socialmente responsable; garantizando así, el enfoque de gestión alineado a criterios de RSE.

4.2 Análisis estadístico

Inicialmente se realizó una caracterización demográfica y laboral de los colaboradores vinculados al estudio; para ello se consideró: la edad, sexo, antigüedad laboral, horas laborales diarias, condición laboral y rango salarial; así como la percepción de desarrollo humano que los mismos tienen con respecto a los beneficios y oportunidades a nivel social y económico dentro de sus centros laborales. Posteriormente se identifican mediante la prueba de independencia chi-cuadrado (X^2), los factores demográficos y laborales que influyen en la percepción de desarrollo humano de los colaboradores. Para procesar y analizar los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 25.0.

5. Resultados

5.1 Análisis Descriptivo

A continuación, se observa en la Tabla 1 la caracterización demográfica y laboral de los 334 trabajadores de acuerdo al género, edad, antigüedad laboral, tiempo en la misma actividad, tipo de contrato, rango salarial y horas laborales.

Tabla 1. Características Demográficas y Laborales de jefes de las Empresas Encuestadas

	Jefes		Personal operativo	
	Total (94)		Total (240)	
Sexo	N	%	N	%
Femenino	51	54.3	120	50.0
Masculino	43	45.7	120	50.0
Edad				
Menos de 25 años	18	20.0	76	32.2
Entre 26 y 35 años	38	42.2	113	47.7
Entre 36 y 45 años	16	17.8	34	14.3
Entre 46 y 55 años	14	15.6	13	5.5
Más de 55 años	4	4.4	1	0.4
Condición laboral				
Contrato laboral indefinido	43	45.7	83	34.6
Contrato a plazo fijo	46	48.9	137	57.1
Contratado laboral eventual	5	5.3	20	8.3
Tiempo Trabajando en la empresa				
Menos de 2 años	9	9.7	93	38.9
Entre 2 y 9 años	68	73.1	123	51.5
Más de 9 años	16	17.2	23	9.6
Tiempo Trabajado en el Mismo Puesto				
Menos de 2 años	24	25.5	140	58.6
Entre 2 y 9 años	52	55.3	84	35.1
Más de 9 años	18	19.1	15	6.3
Cantidad de Horas que Trabajo al Día				
Entre 1 y 4 horas	1	1.1	4	1.7
Entre 1 y 8 Horas	53	57.0	171	71.5
Entre 1 y 12 horas	38	40.0	62	25.9
Más de 12 horas	1	1.1	2	0.8
Rango Salarial S/.				
Hasta 930.00	3	3.2	45	19.0
Entre 931.00 y 2000.00	36	38.3	127	53.6
Entre 2001.00 y 5000.00	40	42.6	58	24.5
Más de 5000.00	15	16.0	7	3.0

Fuente: Encuesta a 334 colaboradores de empresas con RSE de Lima Metropolitana.

En el caso de los jefes, se identificó un mayor porcentaje de personal femenino (54.3%), en su mayoría con una edad entre 26 a 35 años (42.2%), con contrato a plazo fijo (48.9%) y con una antigüedad de entre 2 a 9 años (73.1%). Asimismo, en el caso del personal operativo, la distribución del género es equitativa, y al igual que la condición laboral de los jefes, la mayoría tiene una edad entre 26 a 35 años (47.7%) con un contrato a plazo fijo (57.1%) y con una antigüedad laboral entre 2 a 9 años (51.5%). En relación a la falta de rotación interna o externa, los jefes son los que menos lo hacen, ya que el 55.3% se mantiene en su puesto desde hace 2 años. En relación a las brechas salariales, acorde con el cargo y función, el 42.6% de los jefes recibe un ingreso de 2.001 a 5.000 soles, mientras que el 53.6% del personal operativo recibe un ingreso de 931 a 2.000 soles.

5.2 Percepción de desarrollo humano en colaboradores de empresas con RSE

En relación a la percepción de desarrollo humano de 334 colaboradores de empresas con RSE, considerando una escala de valoración de Likert de 7 puntos, con valores de totalmente en desacuerdo, hasta totalmente de acuerdo, se identificaron los siguientes resultados: En el caso de los jefes, se evidencia una percepción positiva, al mostrarse de acuerdo en la mayoría ítems de desarrollo social y económico que reciben de sus organizaciones, sólo se evidencia una falta de seguridad o con un sentido de indiferencia en 2 ítems relacionados a la consideración de sus motivaciones y necesidades personales y profesionales (4.8) y la ausencia de otros beneficios adicionales a los ya exigidos por ley (4.9). En efecto, existe una percepción positiva de desarrollo humano, aunque no se llega a una certeza total y con algunos beneficios que nos logran convencerlos del todo.

Por otro lado, el personal operativo, a diferencia de los jefes, no están de acuerdo con la mayoría de criterios que contribuyen a tener una percepción positiva de desarrollo humano, ya que, de los 11 ítems evaluados, solo 2 criterios llegan a ser valorados como positivos y reconocidos por los trabajadores; su satisfacción laboral con la realización solo de su tarea (5.1), oportunidades de crecimiento y aprendizaje (5.2) y la evaluación de su desempeño laboral por la organización (5.5).

Tabla 2. Percepción de desarrollo humano en colaboradores de empresas con RSE

N. Jerárquico	Jefes (N=94)	Personal operativo (N=240)
	Media	Media
Se toma en cuenta mi opinión para la formulación de los objetivos del rendimiento del personal	5.3	4.8
Las tareas están diseñadas con el fin de que me sienta satisfecho(a) con mi trabajo	5.1	4.7
Se toman en consideración mi motivación y mis necesidades personales y profesionales	4.8	4.7
Se toma en cuenta mi opinión para efectos de las tareas que realizo	5.3	4.8
Me siento satisfecho con las tareas que realizo en la empresa donde trabajo	5.1	5.1
La empresa se preocupa por encontrar soluciones que contribuyan a mi desarrollo y progreso profesional	5.1	4.8
La empresa me otorga beneficios adicionales a los ya exigidos por ley	4.9	4.8
La empresa me permite cumplir con mis obligaciones familiares y sociales	5.2	4.9
La empresa contribuye a que mi calidad de vida mejore	5.1	4.9
La empresa evalúa mi desempeño laboral	5.4	5.5
He tenido oportunidades en el trabajo para aprender y crecer	5.4	5.2

Nota: Los valores de la media, están sujetos a una escala de Likert de 7 puntos, desde 1=totalmente en desacuerdo a 7=totalmente de acuerdo.

Fuente: Encuesta a 334 colaboradores de empresas con RSE de Lima Metropolitana.

5.3 Análisis Inferencial

A continuación, en la Tabla 3 se muestra los valores p de la prueba de independencia chi-cuadrado (X^2) para identificar los factores demográficos y laborales relacionados con la percepción de desarrollo humano de jefes y personal operativo pertenecientes a empresas con RSE de Lima Metropolitana.

Tabla 3. Análisis de factores asociados a la percepción de desarrollo humano en colaboradores de empresas con RSE de Lima Metropolitana

Factores	Jefes		Operativo	
	X^2	p	X^2	p
Sexo	0.580	0.748	0.876	0.645
Edad	5.029	0.754	3.732	0.880
Condición laboral	2.153	0.708	4.208	0.379
Antigüedad laboral	16.055	0.003*	9.066	0.059
Tiempo en el mismo puesto	10.576	0.032	3.531	0.473
Horas laborales diarias	36.734	0.000*	3.853	0.697
Rango salarial	3.759	0.709	6.673	0.352

Nota: Relación significativa (**= $p < 0.005$)

Fuente: Encuesta a 334 colaboradores de empresas con RSE de Lima Metropolitana

De acuerdo a los resultados de la Tabla 3, para el caso de los jefes, se evidenció una relación estadísticamente significativa, sólo con dos factores laborales: la antigüedad laboral ($X^2=16.055$; $p=0.003$) y horas laborales diarias ($X^2=36.734$; $p=0.000$). Mientras que el personal operativo, no se encontró ninguna relación significativa con la percepción de desarrollo humano.

5.4 Discusión

De acuerdo a lo arrojado en la Tabla 3, para el caso de los jefes, se evidenció una relación estadísticamente significativa con dos factores laborales: la antigüedad laboral ($X^2=16.055$; $p=0.003$) y horas laborales diarias ($X^2=36.734$; $p=0.000$); estos resultados evidencian que el sentido de seguridad laboral está asociado a su percepción de desarrollo humano, es decir, el tiempo laboral contribuye no solo a su crecimiento como profesional, sino también personal, con lo cual los trabajadores pueden sentir que las condiciones y oferta laboral satisface hasta un cierto grado sus necesidades y/o motivaciones, lo cual determina su nivel de productividad a través de un sentido de fuerza productiva (Useche, 2009).

En relación al personal operativo, no se evidenció una relación estadística entre los factores demográfico y laborales con la percepción de desarrollo sostenible, lo cual puede ser justificado, por la falta de un concepto claro de desarrollo humano, así como la relación que establece el trabajador dentro de su centro laboral, ya que, el desarrollo de una persona debe continuar en su propio centro de trabajo, por lo que la organización debe establecer las condiciones que motiven y consoliden un adecuado nivel de satisfacción laboral, sin diferenciar los cargos y funciones. En efecto, si la empresa no proporciona a los trabajadores una condición que garantice su superación y mejoría a nivel integral (social y económico), podría perder la oportunidad de tener empleados satisfechos que condicionen el aumento de la productividad, la rápida reacción, el aumento de calidad y la mejora del servicio al cliente (Kaplan & Norton, 2000).

Conclusiones

De los resultados presentados, de su discusión, y de los antecedentes expuestos a través del artículo, se pueden mencionar las siguientes conclusiones principales: 1) En el caso de jefes, el 54.3% son mujeres (51) y en el caso de personal operativo, el 50% son mujeres (120); tanto para jefes (40%) como para el personal operativo (47.7%) la edad es entre 26 a 35 años; 2) en relación a los factores laborales, tanto los jefes (72.3%) como el personal operativo (51.2%) tiene una antigüedad laboral entre 2 a 9 años; en el caso del tiempo en la misma actividad, el 55.3% de los jefes los desarrolla entre 2 a 9 años, mientras que el 58.6% del personal operativo lo realiza desde hace menos de 2 años; en relación al tipo de contrato, el 48.9% de los jefes tiene un tipo de contrato a plazo fijo, así como el 57.1% del personal operativo; en relación al salario el 42.6% de los jefes recibe entre 2001.00 y 5000.00, mientras que el 52.9% del personal operativo recibe entre 931.00 y 2000.00. 3) En relación a los factores asociados a la percepción de desarrollo humano que tienen los colaboradores de empresas con RSE, en el caso de jefes, se identificaron 2 factores principales: antigüedad laboral ($X^2=16.055$; $p=0.003$) y horas laborales diarias ($X^2=36.734$; $p=0.000$). En el caso del personal operativo, no se encontró ninguna asociación estadísticamente significativa con los factores analizados.

Referencias

- Álzate Torres, M., & García García, L. (2016). Revisión del Estado de la Cuestión sobre Comprensiones del Desarrollo Humano y el Desarrollo Social. 8, 1. Aletheia.
- Arcos Palma, O. (2008). Teorías y Enfoques del Desarrollo. Bogotá D.C: E.S.Pública.
- Gil La Cruz, M., & Gil La Cruz, A. (s.f). Capital Humano y Capital Social, Implicaciones en el Crecimiento Económico. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 93-104. Recuperado el 2019
- Gutiérrez, E., & González, E. (2009). De las Teorías del Desarrollo al Desarrollo Sustentable: Una Historia Multidisciplinaria. (UANL, Recopilador) México.
- Hirschman, A. (1981). *Essays in Trespassing: Economics to Politics and Beyond*. Cambridge University Press.
- Iturralde Durán, C. (2019). Los Paradigmas del Desarrollo y su Evolución: Del Enfoque Económico al Multidisciplinario. (U. Salesiana, Ed.) *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*.
- Kaplan, R., & Norton, D. (1997). *El cuadro de mando integral: The Balance Score Card*. Barcelona: Gestión 2000.
- Kaplan, R., & Norton, D. (2000). *El Cuadro de Mando Integral: The Balance Score Card*. Barcelona: Gestión.
- López Garrido, D. (1995). Hacia una Nueva Etapa de la Democracia Española. *Revista de Documentación Social*, 106-121.
- Martín, P. (2002). Demandas y Recursos del Ambiente Laboral: Una Extensión del Modelo Psicológico: Validación del Instrumento. *Conductas de Innovación de CONTENIDOS*. 17, 235-248.
- Max-Neef, M. (1986). *Desarrollo a Escala Humana*. Barcelona, España: Nordan Comunidad / Icaria.

- Mejía Giraldo, A., Bravo Castillo, M., & Montoya Serrano, A. (2013). El Factor del Talento Humano en las Organizaciones. (U. d. Buenaventura, Ed.) *Ingeniería Industrial*, 34(1), 2-11.
- Nussbaum, M. (2012). *Crear Capacidades. Propuesta para el Desarrollo Humano*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Pindick, R., & Rubinfeld, D. (2018). *Microeconomía*. 9°. Madrid: Pearson Educación.
- PNUD. (2010). Informe sobre Desarrollo Humano 2010. La Verdadera Riqueza de las Naciones: Camino al Desarrollo Humano. (ONU, Recopilador)
- PNUD. (2016). Informe sobre Desarrollo HUmano 2016. Desarrollo HUmano para Todos. Nueva York, Estados Unidos.
- PNUD. (2014). Informe sobre Desarrollo Humano 2014. Sostener el Progreso Humano: Reducir Vulnerabilidades y Construir Resiliencia. (ONU, Recopilador) New York, Estados Unidos.
- Prados de la Escosura, L. (2015). *World Human Development, 1870 - 2007*. 61(2), 220 - 247.
- Sen, A. (2000). *Desarrollo como Libertad*. Madrid, España: Planeta.
- Sen, A. (2010). *La Idea de la Justicia*. México: Taurus.
- Useche Aldana, O. (2009). Jóvenes y Productividad: Las Nuevas Formas del Trabajo y el Problema del Desarrollo Humano. *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana*, 8(23), 195-224.
- Velásquez, L. (2015). ¿Cuáles son los Vínculos entre el Trabajo y el Desarrollo Humano? *Hoy con la ONU*. (D. Reyes, Entrevistador) Guatemala.
- Vergara Durán, R., Alonso Palacio, L., Palacio Sañudo, J., & Rojas Solano, M. (2009). El Desarrollo Humano y la Calidad de Vida Integrados en un Modelo de Gestión Urbana para Barranquilla. *Salud Uninorte*, 25(2), 374-390.