

Responsabilidad social empresarial y sentido de pertenencia laboral en la industria textil de Arequipa, 2023

Corporate social responsibility and sense of labor belonging in the textile
industry of Arequipa, 2023

Investigadores: Guadalupe Mery García Ramos y
Giancarlo José Ríos Pomareda
Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú

CDID “Centro de Documentación, Investigación y Difusión de Psicología Científica”

Recibido: 21/Agosto/2023

Aceptado:30/Septiembre/2024

Resumen

Introducción: Actualmente el mundo se enfrenta a una severa crisis ambiental, por ello, diferentes organismos internacionales resaltan la importancia de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), la cual también puede tener un impacto positivo a nivel interno de las organizaciones, por ejemplo, en el sentido de pertenencia laboral (SPL) de los trabajadores. **Objetivo:** La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre RSE y SPL en una muestra de 150 trabajadores (70 hombres y 80 mujeres) de una industria textil de Arequipa. **Método:** La investigación se realizó desde el paradigma cuantitativo, tuvo un diseño no experimental, fue de tipo aplicado y tuvo un nivel descriptivo-correlacional. La recolección de datos se dio mediante la aplicación del cuestionario de RSE de Andia (2020) y el cuestionario de sentido de pertenencia laboral de Herrera (2012), validado en Perú por Cruz (2020). **Resultados:** Al relacionar ambas variables, se obtuvo un $Rho=.83$; la mayoría de los trabajadores percibían niveles medios de RSE (75%); se analizó los niveles de RSE percibidos según dimensiones y se determinó que el 25% percibía niveles altos en la dimensión fomento y cooperación del desarrollo social: 23% percibían niveles altos de responsabilidad con la sociedad: 25% percibían niveles altos de información, comunicación y transparencia. Se determinó que los niveles generales de SPL se relacionaban positivamente con las dimensiones de la variable RSE. **Conclusión:** Se determinó que la RSE se relaciona positiva y fuertemente con el sentido de pertenencia laboral de los trabajadores.

Palabras clave: Responsabilidad social empresarial, Sentido de pertenencia laboral, industria textil, economía circular.

¹Correspondencia remitir a: ggarciar@unsa.edu.pe o griosp@unsa.edu.pe

²Correspondencia remitir a: revistacientificaeureka@gmail.com o normacopparipy@gmail.com “Centro de Documentación, Investigación y Difusión de Psicología Científica”, de Asunción-Paraguay

Abstract

Introduction: Currently the world is facing a severe environmental crisis, therefore, different international organizations highlight the importance of Corporate Social Responsibility (CSR), which can also have a positive impact internally in organizations, for example, in the sense of labor belonging (SPL) of the workers. **Objective:** The general objective of this research was to determine the relationship between CSR and SPL in a sample of 150 workers (70 men and 80 women) from a textile industry in Arequipa. **Method:** The research was carried out from the quantitative paradigm, it had a non-experimental design, it was applied and at a descriptive-correlational level. Data collection occurred through the application of Andia's CSR questionnaire (2020) and Herrera's (2012) sense of workplace belonging questionnaire, validated in Peru by Cruz (2020). **Results:** By relating both variables, a $Rho=.83$ was obtained; the majority of workers perceived medium levels of CSR (75%); The levels of CSR perceived according to dimensions were analyzed and it was determined that 25% perceived high levels in the promotion and cooperation dimension of social development: 23% perceived high levels of responsibility with society: 25% perceived high levels of information, communication and transparency. It was determined that general levels of SPL were positively related to the dimensions of the CSR variable. **Conclusion:** It was determined that CSR is positively and strongly related to workers' sense of workplace belonging.

Keywords: Corporate social responsibility, sense of belonging at work, textile industry, circular economy

El sector textil genera 60 millones de trabajadores en todo el mundo, siendo uno de los pilares de desarrollo económico especialmente en los denominados países en vías de desarrollo (OIT, 2021). El sector textil genera 60 millones empleos a nivel mundial (OIT, 2021) y los principales productores son China, la Unión Europea, India y EE.UU (González, 2018). Históricamente, el sector textil ha sido uno de los principales sectores productivos del Perú, siendo múltiples las muestras de la destreza textil de los artesanos peruanos durante los periodos preincaicos (los tejidos de la cultura Paracas, por ejemplo) e incaicos.

Hoy en día el sector textil continúa ocupando un rol importante en le economía peruana, sin embargo, las características tanto del mercado como de los aspectos laborales han ido variando con el tiempo y se han visto afectados por los procesos de globalización y eventos mundiales como la crisis financiera de 2008 y la pandemia de COVID-19.

COMEX (2018), señala que el récord de exportaciones textiles se alcanzó en 2012 con US\$ 2178 millones apreciándose una drástica disminución en 2017, año en que se alcanzaron US\$ 1275 millones. La tendencia de contracción ha continuado en un 2.8% promedio anual durante el periodo 2011-2020 siendo este último año cuando se agravó debido a la pandemia de COVID-19 (US\$ 1026 millones) y donde se suscitó una reducción sustancial de la PEA (21% menos), significando una pérdida de más de 84.4 mil puestos de trabajo (24% formales y 76% informales). En 2023, el sector textil generó el 1% del PBI nacional (Diario El Peruano, 2024).

En la región Arequipa, había 8,114 empresas textiles, de las cuales el 97% eran microempresas, el 2.5% pequeñas empresas y el 0.5% grandes empresas, según el censo del sector manufacturero de 2007 (Suarez & Rubina, 2015), data que no ha sido actualizada desde la fecha y que probablemente se deba al alto grado de informalidad en el sector, situación que también caracteriza a la economía peruana y de otros países de la región.

Es necesario considerar factores de comercio exterior como los tratados de libre comercio que permiten el ingreso masivo de productos importados, siendo China el principal competidor, seguido de EEUU. El factor precio calidad de los productos importados de países industrializados compiten con los de la industria nacional, lo cual puede ser un factor a considerar en futuras investigaciones.

Aunado a ello, el modelo económico neoliberal ha sido criticado debido a la cantidad de recursos naturales que son explotados indiscriminadamente y afecta negativamente el ecosistema global (Ruiz & Almeida, 2021), generando: Depredación forestal, contaminación de aguas, extinción de especies, migraciones masivas, conflictos sociales, etc. Resultando de esta manera, insostenible e irresponsable según diversos autores.

Para abordar dicha problemática, se han puesto en marcha diferentes iniciativas globales. El PNUD, ha establecido los ODS (Benavides y Cortés, 2018).

La ONU, ha propuesto la Agenda 2030 que consta de 17 objetivos y 169 metas y refleja los intereses y motivaciones tanto de países desarrollados como de aquellos en vías de desarrollo. La CEPAL, también ha identificado retos y oportunidades del desarrollo sostenible en la región, ofreciendo su infraestructura técnica y talento humano para ayudar a los países miembros (Benavides y Cortés, 2018).

El sector textil, está directamente ligado a otras industrias (agrícola, ganadero, fibras manufacturadas, químicos y plásticos) (Instituto de estudios económicos y sociales (IEES), 2021) por lo que es conveniente analizar las políticas de RSE que se practican en las empresas del sector tanto a nivel externo (con la comunidad) como con el cliente interno (los trabajadores).

De acuerdo con Vilca et al. (2021), en un mercado competitivo y cambiante, es crucial que las organizaciones desarrollen generen confianza y establezcan relaciones estrechas y positivas con sus stakeholders. Para ello, la estrategia más exitosa es potenciar sus prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) con las comunidades y con los trabajadores. Según Mora & Martínez (2018), la RSE, ha cobrado gran relevancia en los últimos años y está estrechamente ligada al concepto de desarrollo sostenible empresarial, el cual abarca aspectos ambientales, económicos, sociales y político-institucionales.

En la actualidad, los consumidores son cada vez más conscientes de las repercusiones que tienen las industrias y organizaciones en su entorno. Los jóvenes son cada vez más conscientes del impacto de las industrias en el ecosistema y a nivel social, siendo que el 63% de los consumidores socialmente responsables, tienen menos de 40 años (Nielsen, 2012, como se citó en Ruiz y Almeida, 2021). Este tipo de consumidor investiga los procesos productivos, los impactos ambientales, proceso de eliminación de residuos y acciones dirigidas a mejorar la calidad de vida de la comunidad (educación, salud, infraestructura, etc.).

La RSE generalmente es abordada desde la perspectiva de la comunidad, sin embargo, también puede ser aplicada internamente dado que el trabajador es el activo más importante que posee toda organización. Si el trabajador siente que su labor es importante para la empresa y que además contribuye a la sociedad, entonces su sentido de pertenencia laboral se verá incrementado. La RSE va más allá del cumplimiento de la normativa vigente, por eso, los ambientes laborales deben ser muy buenos, se debe otorgar capacitación y formación constante, así como oportunidades de crecimiento personal y profesional, remunerándolos por encima del mercado y además otorgándoles bonos, etc.

También es importante fomentar un adecuado clima laboral, así como también una adecuada cultura organizacional. Es importante evaluar periódicamente la salud ocupacional, abordar tempranamente los casos de burnout; también es conveniente evaluar los niveles de motivación y satisfacción laboral.

El sentido de pertenencia laboral (SPL), es definido como el grado de identificación con el puesto laboral, con la misión y visión organizacional; incluye también el grado de seguridad experimentado al pertenecer a un grupo (Chiavenato., 2011). La promoción del SPL acarrea consecuencias positivas para los trabajadores, como el mantenimiento de un autoconcepto positivo, la promoción de la satisfacción laboral, la función como amortiguador de los estresores organizacionales y la relación negativa con la disonancia emocional y burnout (Canua, 2021).

Es por los motivos anteriormente mencionados que se planteó los siguientes objetivos de investigación:

Objetivo general: Determinar la relación entre la Responsabilidad Social Empresarial y el Sentido de Pertenencia Laboral en los trabajadores de una industria textil de Arequipa, 2022.

Objetivos específicos: *Primero-* Identificar los niveles de Responsabilidad Social Empresarial percibidos por los trabajadores; *Segundo-* Determinar los niveles de las dimensiones de la variable Responsabilidad Social Empresarial; *Tercero-* Conocer el nivel de Sentido de Pertenencia Laboral según sexo de los trabajadores; *Cuarto-* Establecer la relación entre Sentido de pertenencia laboral y las dimensiones de la variable responsabilidad social empresarial en los trabajadores.

MÉTODO

Diseño

La investigación se desarrolló desde el paradigma cuantitativo, tuvo un diseño no experimental, fue de tipo básico, de nivel descriptivo-correlacional y de corte transversal (Hernández & Mendoza, 2018), ya que, se recabó información numérica, la cual fue procesada utilizando técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales; no se realizaron manipulaciones en las variables estudiadas y las mediciones se dieron en un periodo de tiempo corto y de una sola vez.

Participantes

Se aplicó un muestreo no probabilístico, de tipo censal (Hernández & Mendoza, 2018), es decir, que participó la totalidad de trabajadores de una industria textil ubicada en la ciudad de Arequipa durante el año 2022. De acuerdo con Supo (2014), una muestra estadísticamente significativa es aquella conformada por un mínimo de 150 personas.

Tabla 1

Tabla muestral de trabajadores de una industria textil de Arequipa, 2022

<i>Sexo</i>	<i>Fr</i>	<i>%</i>
Hombre	70	53%
Mujer	80	47%
<i>Total</i>	150	100%

Instrumentos

Mediante la técnica de la encuesta se recabó la información necesaria (Hernández et al., 2014), dicha técnica es característica del enfoque cuantitativo.

- a) *Cuestionario de Responsabilidad Social Empresarial*: Creado por Andia (2020) en Perú y adaptado por los autores para ser aplicable al sector textil.

La adaptación del instrumento realizada por los autores, se compone de 24 ítems dicotómicos, posee validez de contenido certificada por criterio de tres expertos, obteniéndose un de .89 en la prueba V de Aiken, el cual indica niveles altos de validez de contenido. Se obtuvo un valor de .86 en la prueba KMO para la validez de constructo, y un valor de .98 en la prueba Alpha de Cronbach para la confiabilidad del instrumento.

El instrumento posee una escala de medición ordinal (bajo, medio y alto), arroja resultados de manera global y por dimensiones. Las dimensiones que componen el instrumento son:

fomento y cooperación del desarrollo social (sub indicadores: apoyo a proyectos sociales; colaboración con la población; actividades de RSE; participación de la población);

responsabilidad con la sociedad (sub indicadores: priorización de recursos naturales, contribución a la reducción de la pobreza, empleo directo a los pobladores);

información, comunicación y transparencia (sub indicadores: comunicación, legitimidad y ética, transparencia).

- b) *Cuestionario de sentido de pertenencia laboral*: Creado por Herrera (2012) en Guatemala y validado en Perú por Cruz (2020). El instrumento se compone 25 ítems tipo Likert para evaluar el sentido de pertenencia laboral en tres dimensiones: compromiso, identificación y motivación.

La validación peruana obtuvo una alta confiabilidad según el índice de alfa de Cronbach, con un valor de .84. La validez de constructo se determinó mediante la prueba KMO, con un valor de .79, y la prueba de esfericidad de Bartlett obtuvo un valor de .05 y $p=.04$.

El instrumento utiliza una escala de medición ordinal y los baremos se elaboraron mediante el método de percentiles. Arroja resultados de manera global, para obtener los resultados, se deben sumar los puntajes obtenidos en cada uno de los ítems y ubicar el valor en el nivel correspondiente.

Procedimiento

La recolección de datos se realizó en cuatro pasos:

- 1- Para realizar el estudio, se enviaron solicitudes a la Gerencia de la empresa objeto de estudio con el fin de aplicar el cuestionario a la totalidad de trabajadores.
- 2- Una vez recibida una respuesta positiva por parte de la Gerencia, se coordinó con el área de recursos humanos para llevar a cabo la recolección de datos.
- 3- Se procedió a la aplicación de los cuestionarios.
- 4- Una vez acabada la aplicación de cuestionarios a la totalidad de trabajadores, se procedió con el procesamiento estadístico de los mismos.

RESULTADOS

El procesamiento estadístico descriptivo e inferencial requerido se llevó a cabo utilizando el software SPSS V.28.

Para determinar el tipo de distribución de los datos recolectados, se aplicó la prueba de Kolmogórov-Smirnov, como se sugieren Reguant et al. (2018), dado que la muestra fue mayor a 50 personas.

Tabla 2

Prueba Kolmogórov-Smirnov (K-S)

<i>Responsabilidad social empresarial</i>	<i>Statis</i>	<i>p</i>	<i>n</i>
Fomento y cooperación del desarrollo social	.16	.00	150
Responsabilidad con la sociedad	.16	.00	150
Información, comunicación y transparencia	.14	.00	150
Niveles generales de RSE	.20	.00	150
<i>Sentido de pertenencia laboral</i>	<i>Statis</i>	<i>P</i>	<i>n</i>
Niveles de Sentido de pertenencia laboral	.19	.00	150

En la tabla 2, se expone que se obtuvieron valores $p=.00$ en todas las dimensiones evaluadas en la variable RSE y SPL; por tanto, los datos recabados son no paramétricos o asimétricos (Supo, 2014).

Debido a que los datos son asimétricos y las escalas de medición de ambas variables son de tipo ordinal, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para determinar la correlación entre las variables, que fue el objetivo general planteado.

Tabla 3

Correlación entre RSE y SPL en los trabajadores de una industria textil de Arequipa, 2022

Rho	.83
r^2	.69
P	.00
N	150

Se encontró una correlación positiva, fuerte y de tamaño de efecto grande entre RSE y SPL (Rho = .83 y $r^2 = .69$) (Reguant et al. (2018). Es decir, a mayores niveles de RSE percibidos por los trabajadores mayor será también su sentido de pertenencia laboral.

En relación con el primer objetivo específico planteado se obtuvo.

Tabla 4

Niveles de RSE percibidos por los trabajadores de una industria textil de Arequipa, 2022

<i>Niveles</i>	<i>Fr</i>	<i>%</i>
Alto	31	20%
Medio	112	75%
Bajo	7	5%
<i>Total</i>	150	100%

En la tabla 4, se expone que el 5% de los trabajadores percibían niveles bajos de RSE; el 75% niveles medios y 20% niveles altos de RSE. Es decir, que la mayor parte de trabajadores, percibían niveles medios de RSE.

Tabla 5

Niveles de RSE según dimensiones percibidos por los trabajadores de una industria textil de Arequipa, 2022

<i>Niveles de fomento y cooperación del desarrollo social</i>	<i>Fr</i>	<i>%</i>
Alto	37	25%
Medio	82	55%
Bajo	31	20%
<i>Total</i>	150	100%
<i>Niveles de responsabilidad social con la sociedad</i>	<i>Fr</i>	<i>%</i>
Alto	35	23%
Medio	87	58%
Bajo	28	19%
<i>Total</i>	150	100%
<i>Niveles de información, comunicación</i>	<i>Fr</i>	<i>%</i>
Alto	37	25%
Medio	88	58%
Bajo	25	17%
<i>Total</i>	150	100%

En la tabla 5, se expone que en la dimensión *fomento y cooperación del desarrollo social*: El 25% de los trabajadores percibían niveles altos; 55% percibían niveles medios y 20% niveles bajos.

En la dimensión *responsabilidad con la sociedad*: El 23% de los trabajadores percibían niveles altos; 58% percibían niveles medios y 19% niveles bajos.

El 25% de los trabajadores percibían niveles altos; 58% percibían niveles medios y 17% niveles bajos en la dimensión *información, comunicación y transparencia*.

En relación con el tercer objetivo específico planteado, se encontró.

Tabla 6

Niveles de Sentido de Pertenencia de los trabajadores de una industria textil de Arequipa, 2022

<i>Niveles</i>	<i>Fr</i>	<i>%</i>
Alto	30	20%
Medio	120	80%
Bajo	0	0%
<i>Total</i>	150	100%

En la tabla 6, se expone que 20% de los trabajadores informaron niveles altos de SPL y 80% informaron niveles medios. No se halló incidencia de trabajadores que informen niveles bajos.

En relación con el cuarto objetivo específico planteado, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 7

Correlación entre RSE y SPL en los trabajadores de una industria textil de Arequipa, 2022

	<i>Dimensiones de RSE</i>	<i>Rho</i>	<i>r²</i>	<i>Sig</i>
<i>Niveles generales sentido de pertenencia laboral</i>	Fomento y cooperación del desarrollo social	.62	.38	.00
	Responsabilidad con la sociedad	.65	.42	.00
	Información, comunicación y transparencia	.44	.19	.00

En la tabla 7, se expone que al relacionar los niveles generales de sentido de pertenencia laboral (SPL) con todas las dimensiones de la variable RSE, se obtuvo un valor $p=.00$, lo cual indica una relación entre ambas variables (Supo, 2014).

En relación específica a la dimensión Fomento y cooperación del desarrollo social de la variable RSE, se encontró un $Rho=.62$ y $r^2=.38$, según Reguant et al. (2018), esto indica una relación directa, de intensidad moderada y un tamaño de efecto mediano.

En cuanto a la dimensión Responsabilidad con la sociedad de la variable RSE, se encontró un $Rho=.65$ y $r^2=.42$, lo que sugiere una relación directa, moderada y de un tamaño de efecto mediano (Reguant et al., 2018).

Finalmente, se obtuvo un $Rho=.44$ y $r^2=.19$ al relacionar el sentido de pertenencia laboral y la dimensión *Información, comunicación y transparencia* de la variable RSE; dicha relación era directa, moderada y de un tamaño de efecto pequeño.

DISCUSION

El sector textil genera 60 millones empleos a nivel mundial (OIT, 2021) y los principales productores son China, la Unión Europea, India y EE.UU. (González, 2018). El Perú se encuentra insertado en un mercado globalizado y se ve afectado por la coyuntura global. En 2023 generó el 1% del PBI nacional (Diario El Peruano, 2024) y su mercado laboral se caracteriza por un alto grado de informalidad y por tanto, un alto riesgo de exposición a factores psicosociales y riesgo de actividades empresariales no responsables con el medio ambiente.

Es por los motivos expuestos que es necesario que la presente investigación se realizó con el objetivo de determinar la relación entre RSE y SPL, en los trabajadores de una industria textil de Arequipa. Se evaluó a un total de 150 trabajadores (70 hombres y 80 mujeres) y se encontró una relación directa, fuerte y de tamaño grande entre las variables ($Rho=.83$ y $r^2=.69$) (Reguant et al., 2018). Dichos valores indicarían que niveles altos de RSE percibidos por los trabajadores promovería que éstos posean niveles altos de SPL.

Niveles altos de RSE y SPL implicarían también niveles altos de motivación laboral ya que los trabajadores procurarían que la empresa alcance sus objetivos, sea rentable y esta a su vez contribuya a la sociedad. La motivación intrínseca es la autodeterminación, competencia y sentimiento de pertenencia respecto a la tarea encomendada (Mantico, 2004, como se citó en Zapata et al., 2023) y la motivación externa es aquella que proviene de fuentes netamente organizacionales, se origina de la expectativa de obtener una recompensa (bonos, días libres, flexibilidad laboral, etc) por un buen desempeño (Medellín, 2010, como se citó en Zapata et al., 2023).

Uno de los principales aportes de la presente investigación es que, la RSE a sido medida desde la percepción de los trabajadores lo cual la diferencia de otras investigaciones que suelen abordar la misma desde la perspectiva de las comunidades.

Del Río et al. (2017), señala que la RSE tiene aplicaciones tanto *internas* (adecuada comunicación, trato digno, remuneración acorde o superior a la regulación laboral, beneficios sociales, fomento del bienestar del trabajador y su familia, cuidado de la salud ocupacional más allá de lo requerido por las regulaciones vigentes, etc.) como *externas* (economía circular, reducción de consumo de materias primas, inversión en infraestructura o programas sociales para la comunidad, adecuado manejo de desechos, etc.). Mora y Martínez (2018), señalan que la RSE debe ir enfocada a mejorar la calidad de vida de la población y no solo estar el procurar mitigar aquellas consecuencias negativas de la actividad empresarial.

Es conveniente también el analizar la RSE desde la perspectiva externa, si las políticas de RSE son bien diseñadas y ejecutadas, deberían ser percibidas y reconocidas como tal por la sociedad. Rios et al. (2020), analizaron la percepción de la PEA de la ciudad de Cuenca –Ecuador, hallando que la población relacionaba tres dimensiones de la RSE con aportes positivos hacia la comunidad: Promoción del cuidado ambiental, aportar positivamente al desarrollo de la comunidad y promover un ambiente laboral justo. Por otro lado, en Perú, Saavedra & Coaquira (2019), entrevistaron a 40 gerentes de MYPES textiles de Lima y se encontró niveles bajos y medios de RSE predominantemente.

Los principales informantes y fuentes más directas y verídicas de las prácticas de RSE son los trabajadores. Debido al alto índice de informalidad del sector, es muy probable que los trabajadores se vean expuestos a factores biopsicosociales de riesgo (mobbing, liderazgos tiránicos, mala cultura y mal clima laboral, etc). Así como también existiría un alto índice de malas prácticas industriales que contaminan el medio ambiente.

La aplicación interna de la RSE previene los riesgos biopsicosociales. Los factores psicosociales tienen que ver con aspectos como: Cantidad de trabajo, plazos de entrega, velocidad, qué nivel de conocimientos se requiere, de qué fuentes de apoyo se cuenta, el tipo de relaciones trabajador-jefes, etc. (Cabrera et al., 2022).

En el presente estudio se encontró que los niveles de RSE fueron: El 5% de los trabajadores percibía niveles bajos de RSE; 75% indicó percibir niveles medios y 20% percibía niveles altos de RSE. Es decir, que la mayor parte de trabajadores, percibían niveles medios de RSE.

La percepción de los niveles de RSE, se ve directamente influenciada con el proceso y el modo de implementación de políticas organizacionales encontrándose también diferentes variables organizacionales asociadas. Al respecto, Cuervo et al. (2022), entrevistaron a 40 gerentes de MYPES limeñas y determinaron que la correcta implementación de políticas de RSE se ve influenciada por variables como: Cultura organizacional, capacidad de innovación y desempeño organizacional.

Respecto a las dimensiones de RSE: El 25% de los trabajadores percibían niveles altos y 55% percibían niveles medios de *fomento y cooperación del desarrollo social*. En la dimensión *responsabilidad con la sociedad*: El 23% de los trabajadores percibían niveles altos y 58% niveles medios. El 25% niveles altos y 58% niveles medios de *información, comunicación y transparencia*.

Se recalca la importancia de realizar más investigaciones que midan los niveles de RSE de las industrias del sector textil ya que es de las industrias más criticadas al respecto debido al uso de colorantes, producción de telas, eliminación de residuos, condiciones laborales, así como la crianza de animales (como es el caso de las prendas derivadas de auquénidos). Es necesario también que los gerentes de dichas industrias conozcan la normativa vigente acerca de RSE y las normas legales para cumplir con su aplicación tanto interna como externa.

Cornejo (2020), analizó la gestión de desechos sólidos en una empresa textil alpaquera de Arequipa y determinó que la empresa implementaba la RSE mediante el uso de la tecnología y la aplicación de economía circular en sus procesos productivos, obteniendo así materia prima a partir de los desperdicios y en base a éstos se crean nuevos productos. La percepción de los trabajadores respecto a los procesos productivos y las prácticas de RSE son importantes indicadores a considerar.

En relación con los niveles de SPL, 20% de los trabajadores informaron niveles altos y 80% niveles medios. Entendemos por SPL, al grado de identificación que tiene un trabajador respecto a su empresa empleadora, implica conocer y estar comprometido con su visión, misión por lo que su comportamiento y acciones estarán orientadas a colaborar con que la empresa logre alcanzar los objetivos propuestos. Para Chiavenato (2011), el sentido de pertenencia está fuertemente vinculado a procesos de seguridad personal que los sujetos pueden tener cuando se sienten que son parte activa dentro de un grupo, cualquiera sea su objetivo.

El SPL puede verse influenciado por factores generacionales, siendo que los jóvenes valoran aspectos organizacionales distintos a los trabajadores con mayor edad. Perez et al. (2020), señalan que los jóvenes cambian de trabajo con más facilidad, esperan una buena remuneración, posibilidad de desarrollo, flexibilidad, poder expresarse libremente y disfrutan del trabajo en equipo; siendo el clima y cultura laboral los principales predictores de rotación de personal joven. En relación con los líderes o jefes, valoran su autoridad basándose más en los conocimientos y competencias que estos demuestren que por simple jerarquía.

Las organizaciones pueden fomentar niveles altos de SPL en sus trabajadores, implementando estrategias y políticas de incentivos, promociones, especializaciones, capacitaciones. Se debe fomentar también un adecuado clima laboral para que el centro laboral resulte agradable; evaluar periódicamente las características personales y psicológicas de los trabajadores con el fin de identificar posibles psicopatologías, así como casos de burnout de manera temprana; evaluar los niveles de motivación de los trabajadores; evaluar periódicamente los niveles de satisfacción laboral.

En relación con el análisis inferencial entre los niveles generales de SPL y las dimensiones de la variable RSE, se obtuvo: Un valor $Rho=.62$ y $r^2=.38$ con *fomento y cooperación del desarrollo social*; con *Responsabilidad con la sociedad* ($Rho=.65$ y $r^2=.42$) y con *información, comunicación y transparencia* ($Rho=.44$ y $r^2=.19$).

La industria textil en la ciudad de Arequipa, por ello, resulta crucial que las empresas de dicho sector implementen políticas de RSE para eliminar o al menos minimizar las consecuencias negativas de sus operaciones tanto en el medio ambiente como en la sociedad, así como también proporcionando puestos de trabajos dignos y gratificantes para los trabajadores y sus familias.

A nivel comercial, dichas empresas deben proporcionar ofertar productos de calidad. Maldonado & Bernui (2020), identificaron que el implementar políticas de RSE permitirá que las empresas logren sobrevivir a la globalización y mejore su nivel de competitividad, así como sus ganancias como señalaron Cuervo et al. (2022), Zevallos & Sulla (2021).

También las empresas deben fomentar el sentido de pertenencia laboral en los trabajadores, ya que, niveles altos de esta variable indicarían que los trabajadores se identifican con la misión y visión de la empresa y asumirá como propios los objetivos de la misma.

El SPL influirá directamente en el grado de productividad de la empresa, la calidad de sus productos y además, en la calidad de atención que éstos proporcionarán a los clientes, ya que los trabajadores son la cara visible de la empresa ante los clientes por lo que, resulta crucial que su trato proyecte una imagen positiva de la empresa o marca (Jurado, 2014). Cuervo et al. (2022), refieren que el SPL se relaciona positivamente con la satisfacción laboral.

Por otro lado, los trabajadores que no se identifican con su trabajo, su centro laboral, generalmente no estarán de acuerdo con sus jefes, con las políticas de la empresa y podrían convertirse en personajes negativos dentro de la organización, asimismo, pueden difundir o promover dichas actitudes en el resto de trabajadores, proyectando una imagen negativa de la institución.

La investigación presentada tiene la limitación de que la RSE fue evaluada desde la perspectiva de los trabajadores dejando de lado la percepción de la comunidad y los stakeholders, aspecto que también puede ser considerado como una ventaja ya que proporciona información relevante acerca de la percepción de la RSE por parte de los trabajadores, quienes son los principales ejecutores de tales medidas. Futuros estudios podrían triangular el fenómeno de la RSE complementando la percepción de los trabajadores con la de los integrantes de la comunidad.

Asimismo, se abordó el SPL desde una perspectiva cuantitativa, siendo que hubiese sido relevante realizar dicho análisis también desde el enfoque cualitativo, lo cual también se constituye como una limitación de la investigación. Finalmente, se presentó la principal limitación de que, debido a la informalidad del sector, es difícil encontrar una empresa o industria que cumpla los criterios adecuados para la evaluación de SPL y RSE.

REFERENCIAS

- Andia, S. A. (2020). Responsabilidad social de la empresa Southern Copper Corporation y su repercusión en el desarrollo sostenible del Valle de Tambo: Caso Proyecto minero Tía María, provincia de Islay, Arequipa 2019 [Universidad Católica de Santa María]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2860121>
- Benavides, T. D. P. N., & Cortés, M. I. C. (2018). Comunicación estratégica y responsabilidad social empresarial, escenarios y potencialidades en creación de capital social: Una revisión de la literatura. *Prisma Social: revista de investigación social*, 22, 127-158.
- Cabrera, R. A., Tapia, M. G., Naranjo, R., & Hidalgo, E. A. (2022). Evaluación de los riesgos psicosociales ¿Cómo prevenirlos? *Polo del Conocimiento: Revista científica - profesional*, 7, 474-492.
- Canua, C. E. (2021). Relación entre sentido de pertenencia laboral y satisfacción laboral en la empresa TÜV Rheinland Perú SAC [Universidad Nacional de Piura]. <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/2981>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos (Novena)*. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

- Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). Código de Ética y Deontología. Adaptado al Estatuto Nacional y a la Ley 30702 del 21 de diciembre de 2017. http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC). (2019). Código Nacional de la Integridad Científica. CONCYTEC. Código Nacional de la Integridad Científica. CONCYTEC. <https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>
- Cornejo, S. F. (2020). Gestión de desechos sólidos en una empresa textil alpaca para reducir el impacto ambiental –Arequipa 2018-2019 [Universidad Continental]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3078025>
- Cruz, S. S. (2020). Relación entre marketing interno y el sentido de pertenencia laboral en docentes de una Universidad Privada de Lima [Universidad Nacional Federico Villarreal]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2914092>
- Cuervo, R. E., García, J. H., Álvarez, L. V., Santiago, C. M., & Minaya Mamani, C. (2022). Impacto de la responsabilidad social corporativa, influenciada por la cultura organizacional, en el desempeño de las empresas textiles manufactureras de Lima, considerando el rol mediador de la capacidad de innovación [Universidad ESAN]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3335508>
- Del Río, J. L., Cardona, D., Guacarí, A., Río, J. L. D., Cardona, D., & Guacarí, A. (2017). Responsabilidad social empresarial y construcción de la marca: Una nueva mirada a las estrategias de gestión. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 8(1), 49-60. <https://doi.org/10.19053/20278306.v8.n1.2017.7370>
- Diario El Peruano. (2024, mayo 25). La industria textil peruana aporta al PBI de 4 a 5 mil millones de dólares al año. <https://elperuano.pe/noticia/228662-la-industria-textil-peruana-aporta-al-pbi-de-4-a-5-mil-millones-de-dolares-al-ano>
- González, A. L. (2018). Elementos que favorecen la producción textil transnacional y relación con su responsabilidad social empresarial. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 14(26), Article 26. <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v14i26.2610>
- Hernández y Mendoza. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill Education.

- Herrera, G. (2012). Relación entre sentido de pertenencia y estabilidad laboral. Universidad Rafael Landívar.
- Instituto de estudios económicos y sociales (IEES). (2021). Industria textil y confecciones. Marzo 2021. <https://sni.org.pe/wp-content/uploads/2021/03/Presentacion-Textil-y-confecciones-IEES.pdf>
- Jurado, A. (2014). Los niveles de sentido de pertenencia en un grupo de profesionales bajo contratación laboral simulada en distintas organizaciones guatemaltecas [Universidad Rafael Landívar]. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Jurado-Ana.pdf>
- Maldonado, M. N., & Bernui, O. M. (2020). Estrategias de responsabilidad social empresarial para el desarrollo económico en industrias del sector textil. Una revisión sistemática del periodo 2010 al 2019 [Universidad Privada del Norte. Facultad de Negocios]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3032617>
- Mora, M. J., & Martínez, F. R. M. (2018). Desarrollo local sostenible, responsabilidad social corporativa y emprendimiento social. *Equidad y Desarrollo*, 31, 27-46.
- Organización Internacional de Trabajo. (2021, octubre 8). La OIT adopta unas recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en las industrias textil, de la confección, del cuero y del calzado [Noticia]. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_822382/lang--es/index.htm
- Perez, K. S., Saldaña, J. E., & Cuevas, A. I. (2020). Nivel de importancia del ambiente social y sentido de pertenencia en la permanencia laboral de la generación “Y” de la U.A.N.L. 1718-1727.
- Reguant, M., Vilà, R., & Torrado, M. (2018). La relación entre dos variables según la escala de medición con SPSS. *REIRE Revista d’Innovació i Recerca en Educació*, 11(2), 45-60. <https://doi.org/doi.org/10.1344/reire2018.11.221733>
- Rios M., Rios, M., Guevara, N., & Álvarez, J. (2020). Pilares fundamentales de la Responsabilidad Social Empresarial en la industria textil en Cuenca -Ecuador. https://www.academia.edu/41638815/Pilares_fundamentales_de_la_Responsabilidad_Social_Empresarial_en_la_industria_textil_en_Fundamental_pillars_of_Corporate_Social_Responsibility_in_the_textile_industry_in_Cuenca_-Ecuador

- Ruiz, D. L., & Almeida Cardona, R. (2021). Análisis del comportamiento del consumidor socialmente Responsable. *Revista Perspectivas*, 47, 9-32.
- Saavedra, M. V., & Coaquira, J. T. (2019). La relación entre la responsabilidad social empresarial y la internacionalización de las Mypes del sector textil ubicadas en Lima Metropolitana 2014—2018 [Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3065900>
- Sociedad de Comercio Exterior del Perú (COMEX). (2018, septiembre 28). El repunte de las exportaciones textiles. COMEXPERU - Sociedad de Comercio Exterior Del Perú. <https://www.comexperu.org.pe/articulo/el-repunte-de-las-exportaciones-textiles>
- Suarez, M. P., & Rubina, X. (2015). Análisis de la implementación de RSE en empresas exportadoras de textiles y la exigencia del mismo por las empresas importadoras, Región Arequipa, 2014. Universidad Católica de Santa María - UCSM. <https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/2061>
- Supo, J. (2014). Cómo probar una hipótesis – El ritual de la significancia estadística. Médico Bioestadístico. www.bioestadistico.com
- Vilca, W., Loa, E., Ramírez, Á. A., Medina, C. G., Vilca, W., Loa, E., Ramírez, Á. A., & Medina-Sotelo, C. G. (2021). Responsabilidad social empresarial minera y los conflictos socioambientales en el Perú. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 17(1), 195-215. <https://doi.org/10.18004/riics.2021.junio.195>
- Zapata, Z. A., Napán, A. C., y Meza, R. (2023). Motivación laboral y su relación con el desempeño de colaboradores en empresa de rubro textil. *Revista Científica de la UCSA*, 10(2), 20-31. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2023.010.02.020>
- Zevallos, J. L., & Sulla, M. (2021). La responsabilidad social empresarial y su relación con el resultado empresarial en las organizaciones del sector textil de la provincia Arequipa, 2019 [Universidad Tecnológica del Perú]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3080553>