



**ULACIT**  
UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA  
DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA  
COSTA RICA

## **Maestría en Administración de Empresas**

### **INVESTIGACION EMPRESARIAL APLICADA**

Tema de Investigación:

**¿Conocen los profesionales en el área de finanzas, de empresas en el sector pecuario, su responsabilidad social e individual en el mercado laboral costarricense?**

Preparado por: Antonio José Segovia Sáenz

Facilitador: Oscar Ugalde Hernández

**Proyecto Final de Graduación como requisito para optar por el título de Maestría de Administración de Empresas con énfasis en Finanzas**

**Marzo 2012**

## **Dedicatoria**

Este proyecto final de graduación está dedicado con todo mi amor a mi esposa Elizabeth y a mis hijos Alejandro y Maria Pía, quienes con su apoyo y comprensión lograron siempre ayudarme a mantener confianza y entusiasmo en mi trabajo.

## Indice

Resumen .....	4
Abstract.....	5
Capítulo I Introducción .....	6
Capítulo II Marco Teórico .....	9
Capítulo III Metodología .....	15
Formulación de la hipótesis y variables .....	15
Definición de la población-muestra meta .....	15
La encuesta .....	15
Capítulo IV Análisis de Resultados .....	18
Conclusiones y Recomendaciones.....	29
Bibliografía .....	32
Anexos.....	33

## **Resumen**

La responsabilidad social corporativa es un concepto de gran importancia actualmente en las estrategias y gestión empresarial en muchas empresas. Es un compromiso que la empresa y sus colaboradores adquieren, considerando las expectativas económicas, ambientales y sociales de su entorno y donde se resaltan los valores éticos, la colaboración con la comunidad y el medio ambiente lo cual conlleva al desarrollo de un bien común.

Para entender cuál es la percepción de los profesionales en el área de las finanzas sobre este tema, la presente investigación tiene el objetivo de conocer cuál es la percepción de los profesionales en finanzas que laboran en empresas del sector pecuario, acerca de lo que es su responsabilidad social e individual. Para determinar este concepto, se procedió a desarrollar una investigación mediante encuestas a personal que labora en el área financiero-contable de distintas empresas.

Los resultados indican que un alto porcentaje de los encuestados percibe que hay seis competencias que un profesional en finanzas debe tener para lograr un mejor desempeño. Se determinó en una alta proporción que hay concordancia sobre lo que es su responsabilidad social e individual.

**Palabras claves: Responsabilidad social individual, Finanzas, Competencias, ética, credibilidad.**

## **Abstract**

Corporate social responsibility is a concept of great importance, in the strategies and business management in many companies today.

It is a commitment that the company and its partners acquire, considering economic, environmental and social expectations in their environment and where ethical values, collaboration with the community and the environment are highlighted and lead to the development of a common wellbeing.

To understand which is the perception of professionals in this area of finances regarding this topic, this current research has the aim of knowing which is the perception of these professionals in finances that work in perceives over this issue, this research aims to know for financial professionals working in the livestock sector companies, what is their social and individual responsibility. To determine this concept, a research was developed through surveys with staff that work in the accounting and finances department in different companies.

The results indicate that a high percentage of responders perceived that there are six skills that a financial professional must have to achieve better performance and at a high proportion it was determined that there is agreement on what is their social and individual responsibility.

**Key words: Individual Social Responsibility, Finance, Competencies, ethics, credibility.**

## Capítulo I INTRODUCCION

La actividad pecuaria dentro del sector Agropecuario, es una de las actividades económicas que tradicionalmente ha dado un gran aporte al país en relación con empleo, sustento familiar y mantenimiento indirecto de una gran parte de la población a través de empresas asociadas. La actividad tiene un importante impacto empresarial y social. Según Sepsa (2010) esta actividad representa el 1.3% del PIB y aporta con el 18% del valor agregado de la producción Agropecuaria.

Debido al constante y dinámico flujo de recursos, capital e inversiones y necesidades de financiamiento que faciliten la ejecución de distintos programas; las empresas pecuarias sean estas productoras, industriales o proveedoras de insumos, tienen profesionales en el área de las finanzas para planificar y administrar financiera y competitivamente la empresa.

En cuanto a las competencias éticas que un profesional debe tener, Cordero (2000) menciona que en la conferencia Avance y Desafíos al inicio del Tercer Milenio en Costa Rica, los expertos indicaron la necesidad de un profesional innovador, apasionado, competente y con conocimientos, pero sobre todo con compromisos éticos y de honestidad con el trabajo y con el cliente. Concluyeron que la clave es confiar en las personas (asumiendo la credibilidad), desarrollar su otorgamiento de poderes y que las empresas además valen por su capital intelectual. Adicionalmente, el factor psicológico de las habilidades, competencias y pericias de los profesionales es revisado por Stenberg (2003).

El profesional en finanzas que labore en este sector pecuario, debe considerar cual es su rol, acción y responsabilidad dentro de estas organizaciones, la sociedad de la que forma parte y su compromiso individual e interacción como profesional en el corto y largo plazo. Debe adecuar su responsabilidad social e individual a las características propias de este tipo de actividad pecuaria, tanto en lo productivo, ambiental y su sostenibilidad y aplicar la legislación vigente relacionada con el sector.

Cabe la pregunta, de: ¿este concepto de responsabilidad social está incorporado a los procesos de gestión empresarial de los distintos colaboradores dentro de una organización? ¿Es parte integral de la estrategia corporativa como medio de realizar negocios? De acuerdo a Cajjiga (“s.f.”) existe una falta de aplicación o puesta en práctica de este concepto en las organizaciones a nivel mundial.

Por lo anterior, el propósito de esta investigación es responder a la siguiente pregunta en un segmento nacional productivo muy específico:

**¿Qué considera el profesional en el área de finanzas en empresas del Sector Pecuario, lo que debe ser la responsabilidad social e individual, para contribuir con una mayor responsabilidad empresarial?**

No existe suficiente información en la literatura que dé respuesta al anterior planteamiento del problema de estudio. Por lo tanto, ante esta falta de información, se justifica proceder con la evaluación de este problema. Al dar respuesta a la definición del objeto de estudio, con los resultados se beneficiarían las instituciones académicas y de esta forma se podría replantear y fortalecer el programa curricular de la enseñanza de las finanzas. De igual manera serviría a las mismas empresas para reconsiderar sus objetivos laborales y de capacitación de su personal colaborando con una mejor alineación de las estrategias corporativas para lograr las metas individuales de su capital humano. De igual forma, los resultados pueden beneficiar al mismo capital humano para identificar algunas de sus debilidades de formación.

El objetivo de la presente investigación es conocer el grado de percepción de los profesionales en finanzas que laboran en empresas del sector pecuario, acerca de lo que es su responsabilidad social e individual. Para desarrollar el planteamiento del problema y el objetivo de la investigación, se procederá a la metodología de investigación con un enfoque mixto, cualitativo y cuantitativo correlacionando las variables de estudio, con base en instrumentos como las encuestas a profesionales y técnicos en el área de la

finanzas que trabajan en el departamento financiero de distintas empresas relacionadas con el sector pecuario del país.

## Capítulo II MARCO TEÓRICO

La responsabilidad social puede ser definida como una nueva política de gestión, un nuevo modo de administrar las organizaciones, teniendo impacto y efectos colaterales que pueden ser generados interna o externamente a la organización, responsabilizándose por las consecuencias sociales (Mazzoti y González, 2009).

Para Cajiga (s.f.) la responsabilidad social empresarial se define como *“el compromiso de cumplir con la finalidad de la empresa tanto en lo interno como en lo externo, considerando las expectativas económicas, sociales y ambientales de todos sus participantes, demostrando respeto por la gente, los valores éticos, la comunidad y el medio ambiente, contribuyendo a la construcción del bien común”*.

Mazzoti y González (2009) explican que la responsabilidad social es un sistema de gestión de impactos y de disfuncionamientos. Los impactos organizacionales afectan a las personas y sus familias. Estos son impactos educativos, laborales, ambientales, hábitos de vida dentro de la organización, cognitivos (organizaciones son transmisoras de identidad y de valores) y sociales (participación del desarrollo con la comunidad).

Velez (2011) realiza una evolución cronología sobre el recorrido que ha tenido el tema de la responsabilidad social corporativa desde el siglo XVIII hasta la actualidad. Partiendo desde Adam Smith y el bien común, la administración de la riqueza en el siglo XIX, la génesis de la Responsabilidad Social Empresarial en el siglo XX, comportamientos organizacionales y nuevos modelos económicos de los años 60's y 70's, el inicio de la propuesta de Responsabilidad Social Corporativa en los años 80's hasta la consolidación del concepto en los 90's y la fuerza sin precedentes del RSC a inicios del siglo XXI. Es un artículo de reflexión donde se manifiesta el interés de que el beneficio empresarial e individual se traslade como bien a la sociedad. Y que el fin de la organización de obtener excedentes, no debe dejar de lado que las organizaciones estén subordinadas a los fines de la

sociedad, desarrollando prácticas organizacionales responsables hasta llegar a lo que hoy en día se conoce como Responsabilidad Social Corporativa (RSC). El autor concluye que las empresas hoy en día tienen un compromiso para con la sociedad y no sólo tienen que responder con sus prácticas a los accionistas y al estado en materia fiscal. Las empresas, así como sus colaboradores están en constante presión de transformación y en función de sus valores y compromisos y los de los mismos llegando esta a convertirse en la que define el campo de actuación de su responsabilidad social.

De lo anterior, es evidente la necesidad de que las empresas alineen sus prácticas organizacionales responsables con las competencias, personalidad y accionar de sus colaboradores, para beneficio de la sociedad y el logro de la RSC.

En relación con las competencias de un profesional, el International Board of Standards for Training (citado por King et al 2001), define a las competencias como aquellas habilidades esenciales y necesarias y que sin la presencia de ellas, un individuo no califica como profesional en un área específica. Estas competencias se enfocan en habilidades de trabajo y en comportamiento social, que establezcan y mantengan su credibilidad. De acuerdo con esta definición, se establece claramente el vínculo existente entre la formación técnica de un profesional y su responsabilidad individual y social.

Se define credibilidad como la habilidad de inspirar creencias, confianza, transmitir una imagen de credibilidad y responsabilidad (King et al. 2001). De esta definición, es fácil determinar la necesidad de que los profesionales hoy en día tengan un compromiso y demuestren su responsabilidad individual y social como individuos éticos en sus profesiones. El desarrollo de la credibilidad a través de la responsabilidad individual y social es muy importante y un elemento trascendental en el desarrollo de las competencias individuales.

King et al (2001), en un estudio orientado a instructores sobre ética y competencias, define las siguientes dimensiones para que un profesional demuestre credibilidad en su accionar: Conducta personal, Prácticas sociales y su pericia o habilidad. La conducta personal involucra las acciones, característica de personalidad y la apariencia. Las prácticas sociales se refieren a cómo es la interacción social con otros individuos dentro de una organización o sociedad, su integridad como persona (la diferencia de lo que dice y lo que hace). La pericia son las credenciales académicas y profesionales que demuestran un dominio en un área específica. Importante también la experiencia laboral.

Otros estudios de la Secretaría de Trabajo en los Estados Unidos, identificaron cinco competencias que los profesionales deben desarrollar para alcanzar un mejor crecimiento o progreso y nivel en el trabajo las mismas son: a) Habilidad de utilización de los recursos, b) habilidades interpersonales, c) uso de la información, d) sistemas (entendimiento de interrelaciones complejas) y e) habilidad tecnológica. La comisión que determinó estas habilidades, reportó que estas están basadas en tres áreas: a) habilidades básicas, b) habilidades de razonamiento y c) calidades personales. En este último aspecto, el estudio se refirió a la capacidad del individuo de mostrar responsabilidad, auto-estima, sociabilidad, autocontrol, integridad y honestidad. (O'Neal 1997).

Las calidades personales son resultado de los valores, enseñanza y experiencias acumuladas que poseen las personas. Esta última mención es interesante ya que se puede deducir la importancia del desarrollo de la responsabilidad individual y social en la formación de los estudiantes y futuros profesionales para un mejor desempeño en su actividad productiva. Las habilidades interpersonales afectan las relaciones e interacción con otros miembros de la sociedad y grupos de trabajo. El estudio menciona la responsabilidad, donde el individuo debe ejercer un alto nivel de esfuerzo y perseverancia para alcanzar las metas en la organización. Igualmente, dentro de las calidades personales, el profesional debe demostrar entendimiento, adaptabilidad, amistad, empatía y cortesía para interactuar en grupos sociales y de trabajo. En cuanto a la integridad y la honestidad, el autor se

refiere a la elección de cursos de acción éticos en el desarrollo de la profesión.

Calhoun et al (1999), dice que en la era de la responsabilidad social, la ética organizacional se ha convertido en un tema sensible y que los profesionales en contabilidad pública (CPA) enfrentan una nueva tarea que consiste en asegurar la aplicación de un comportamiento ético dentro de la organización. Las acciones de un CPA deben reflejar un compromiso con un alto nivel de comportamiento ético. Se menciona que en muchas empresas en los Estados Unidos ha existido un alto grado de tolerancia por comportamiento no ético por parte de gran cantidad de organizaciones y que se ha pasado por alto temas como la integridad y honestidad.

Los autores manifiestan que existen evidencias de tolerancia a la corrupción y comportamiento fraudulento en los lugares de trabajo y que se debe prestar mucha atención a temas éticos, más de lo que se pensaba una década atrás. Y que un tema de alta importancia es la credibilidad. Manifiestan que en el último cuarto de siglo, los códigos de ética de conducta, los enunciados de valores y misión manifestados por los CEO's, no han sido suficientes para asegurar un comportamiento ético el cual es requerido por la sociedad americana. Sin embargo en las Universidades, las facultades se preocupan por proveer y enfatizar en los estudiantes las habilidades y conocimientos de una disciplina, pero tradicionalmente los programas no son fortalecidos con el tema de la responsabilidad individual y su interacción social, ni la responsabilidad social corporativa (RSC) con otros miembros de una organización, tampoco señalan cómo un profesional puede desarrollar credibilidad en su entorno. O'Neal (1997), menciona que muchos graduados de universidades carecen de las suficientes competencias y habilidades para ser miembros productivos de una fuerza laboral de alto rendimiento y retribución. En los Estados Unidos, por contraste con el enfoque tradicional, la administración reconoce actualmente la necesidad de que sus colaboradores tengan una mayor responsabilidad corporativa en los puntos de producción, de ventas y de servicios prestados, máxime si compiten en un mercado globalizado (O'Neal, 1997). Cordero (2000), describe que existe una brecha entre conocimiento y comportamiento profesional. Señala que en las

Universidades se transmite conocimiento y no se enseña a actuar. Coloca el ejemplo que se enseña sobre liderazgo, más no a ser líder.

En contraste con lo anterior, Manila Bulletin 2009, reporta que en Filipinas, en algunas escuelas de negocios se ofrecen cursos de ética en negocios que animan a los estudiantes a cumplir no sólo con las leyes, sino a tomar decisiones con base en un conjunto de valores. En otras instituciones académicas, introducen los conceptos de Responsabilidad Corporativa y obligan a los graduados de MBA a llevar cursos de ética y responsabilidad social corporativa (CSR) y en sostenibilidad de negocios. En otras Universidades de Asia, los estudiantes de administración deben llevar cursos de introducción al desarrollo humano, CSR antes de decidir sobre el programa de maestría.

El autor concluye que CSR se ha convertido en una característica relevante de los negocios en la economía global y que un gran número de corporaciones en economías avanzadas lo han tomado como el núcleo de su estrategia de negocios, ya que representa un beneficio de atraer capital humano motivado y calificado.

Pero, el mismo autor indica que existen diferencias marcadas entre empresas de economías de países desarrollados y no desarrollados en la disposición e interés de implementar el CSR como conductor de sus negocios.

O'Neal 1997, reporta que en el Departamento de Educación de New York, ejecutó un estudio para examinar los niveles de habilidades requeridos por la fuerza laboral y definió cuales son las áreas de competencias necesarias para futuros profesionales dentro de este estudio se determinaron tres grandes áreas: Competencias académicas, Competencias de manejo personal y Competencias de grupos de trabajo. En el área personal, se definió de alta importancia el demostrar valores personales y éticos en lugar de trabajo. Específicamente se menciona la honestidad, la imparcialidad o justicia, el respeto al prójimo, el actuar con un alto sentido de responsabilidad entre otros elementos.

Otro interesante estudio de Kolodinsky, et al. 2010, determinó que el idealismo ético de estudiantes de administración tuvo un efecto positivo sobre

la responsabilidad social corporativa (RSC) y la relatividad ética una relación negativa. Los autores también encontraron que el materialismo como actitud se relacionó negativamente con el RSC.

La conciencia es un factor muy importante en la implementación de responsabilidad entre los profesionales. Pero este elemento está en constante desafío. Con la responsabilidad individual y social es inevitable el devenir de una serie de complejidades y dilemas que pueden tener un impacto sobre las decisiones que afecten a los consumidores (Smith y Williams, 2011). Estos autores concluyen sobre la necesidad de que tanto empresas como grupo de interés, puedan beneficiarse de una relación más simbiótica entre los negocios y la sociedad.

Un estudio de la Universidad de Valencia determinó que la conducta pro-social, empatía y la percepción de eficacia predicen positivamente la responsabilidad individual y social de escolares; mientras que la agresividad se correlacionó negativamente (Gutiérrez et al. 2011). Los autores indican la importancia de conocer las variables psicológicas que predicen la responsabilidad individual y social como paso previo para diseñar programas para el desarrollo positivo de los profesionales.

### **Capítulo III METODOLOGÍA**

La investigación siguió la metodología cuantitativa y estructurada para intentar responder a la pregunta y problema definido. Mediante esta metodología se procedió a la realización 53 encuestas como método de recolección de los datos en la población de estudio definida. Este método consistió en la fuente principal de investigación y se validó estadísticamente. La naturaleza de los datos es cuantitativa.

Este tipo de investigación es descriptivo por cuanto el fenómeno de la responsabilidad individual y social es discutido y analizado conforme la determinación de la percepción de los encuestados. A la vez es de tipo explicativo porque el estudio intenta explicar la importancia de la responsabilidad social corporativa e individual de sus miembros.

La investigación igualmente es de tipo correlativo porque pretende correlacionar la variable metas profesionales con el grupo de edad de los encuestados.

#### **Formulación de la hipótesis y variables**

Los profesionales o técnicos en el área de finanzas, debido a su preparación académica, sus conocimientos en la materia y su experiencia personal, tendrán un mayor nivel de consciencia de la responsabilidad social, individual y corporativa; la cual influirá sobre su ética laboral, sus funciones y su rendimiento dentro de la corporación. La presente investigación pretendió comprobar si la hipótesis es verdadera o falsa.

#### **Definición de la población-muestra meta:**

La población de estudio está constituida por técnicos y profesionales en el área de finanzas y de contabilidad de 25 empresas que participan dentro del sector pecuario. Las personas encuestadas mantienen posiciones desde la gerencia hasta posiciones inferiores dentro del organigrama de la compañía. Las empresas elegidas son industriales del área de preparación de alimentos balanceados para animales, empresas comercializadoras de insumos y productos veterinarios y aditivos, cooperativas de productores de leche, integraciones avícolas, pre mezcladores y empresas ganaderas.

Los principales criterios de selección de las empresas para la realización de las encuestas fueron:

- Estar vinculadas a la producción animal.
- Tener una estructura laboral establecida y organizada.
- Disponer de un departamento financiero.

**La encuesta:**

La encuesta es de tipo estructurada, con instrucciones y se diseñó con 6 preguntas cerradas, con el propósito de delimitar, facilitar e identificar cuál es el criterio y el conocimiento de los encuestados sobre el tema de estudio. Adicionalmente, el diseño de la encuesta permitió la opción de selección múltiple a través de 4 preguntas mixtas. La encuesta permitió que el encuestado emitiera comentarios adicionales que brindaran otro tipo de información relevante sobre el tema de estudio.

El tiempo de duración de la encuesta se estimó en 10 minutos, con un orden de preguntas entrelazadas a lo largo de la misma, para un mayor dinamismo de los participantes. Para facilitar la obtención de las respuestas, se siguió la metodología del obtener las direcciones electrónicas de las personas que ocupan posiciones en el departamento financiero y contable de las empresas elegidas, quienes una vez respondido la encuesta la devolvían por el mismo medio.

El diseño de la encuesta clasificó los temas u objetivos, dividiéndose por secciones para un mayor entendimiento y seguimiento por parte del encuestado. La primera parte correspondió a generalidades y conocimiento del tema sobre competencias y responsabilidad social e individual. La segunda parte sobre la aplicación de la responsabilidad social en la empresa y la tercera parte sobre las metas profesionales y aplicación individual de la responsabilidad en la práctica profesional.

Para adecuar la encuesta a la población de estudio y reducir el riesgo de sesgo, se realizó una encuesta previa a 10 personas, para determinar la interpretación de las preguntas. Los participantes de la encuesta previa fueron personas que trabajan en el sector pecuario.

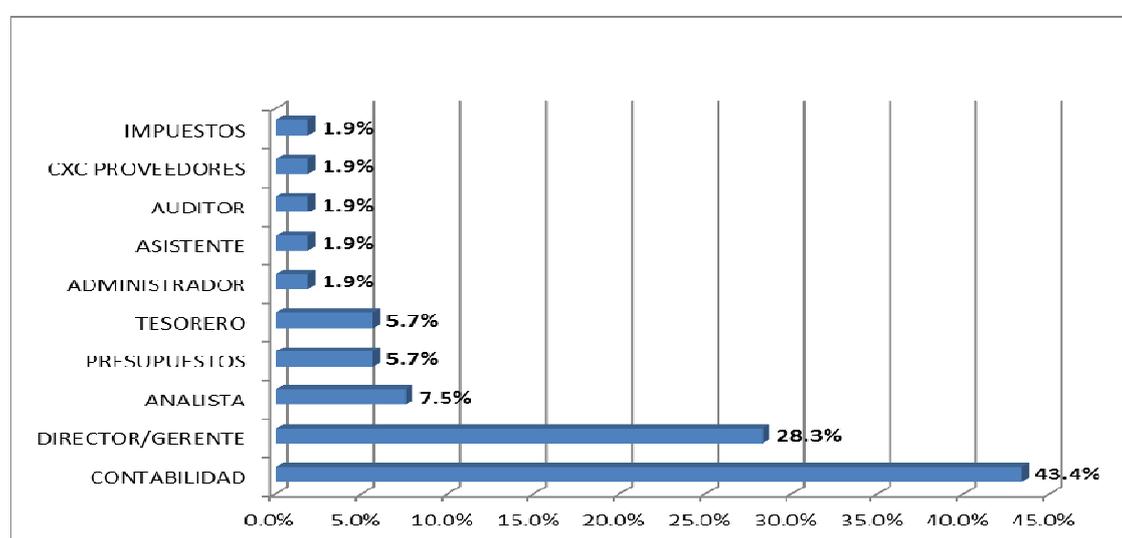
Una vez obtenidos los resultados de la encuesta se ordenaron los datos para su tabulación e interpretación. Se aplicó el análisis de X<sup>2</sup> para evaluar

estadísticamente si hay relación entre las metas profesionales y los grupos de edad de la población de estudio. La evaluación de lo que es la percepción de la responsabilidad social y la definición de las competencias necesarias para un buen desempeño en los profesionales en finanzas tiene un nivel de confianza de 96%.

## Capítulo IV ANALISIS DE RESULTADOS

Se obtuvieron 53 respuestas provenientes de 25 distintas empresas ligadas al sector pecuario nacional. De acuerdo con la figura 1 la mayor frecuencia de respuestas se obtuvo de personal que labora en funciones de contabilidad (43.4%), seguido de directores o gerentes financieros (28.3%) y de analistas financieros (7.5%).

**Figura 1 Principales puestos en la empresa de los encuestados entre el 17 al 27 febrero 2012**



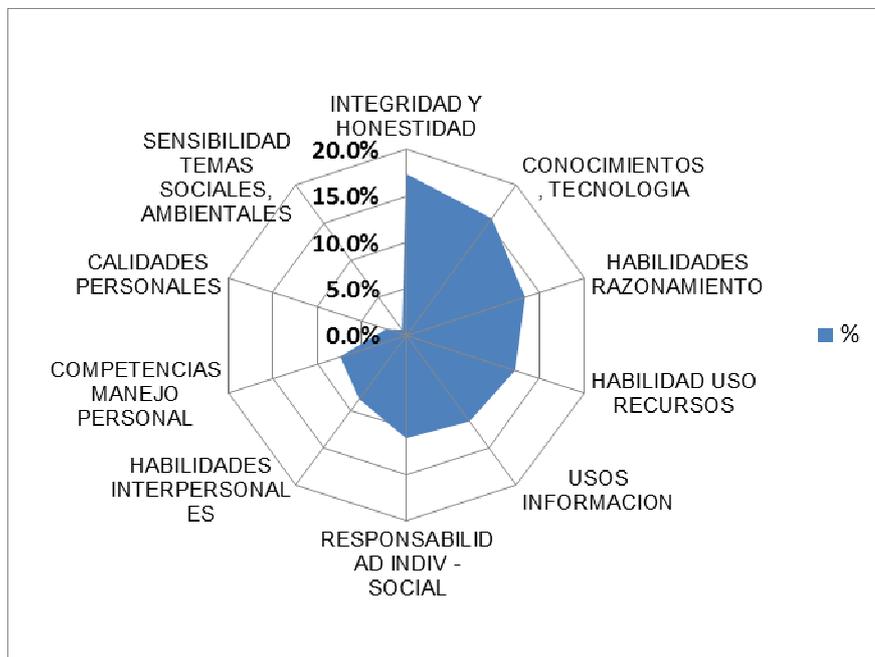
Fuente: elaboración propia

Para determinar la pregunta de investigación que consiste en **¿Que considera el profesional en el área de finanzas en empresas del Sector Pecuario, lo que debe ser la responsabilidad social e individual, para contribuir con una mayor responsabilidad empresarial?**; primeramente fue necesario entender cuál es la percepción de los entrevistados, sobre cuáles son las competencias y habilidades que un profesional en este campo debe desarrollar para realizar un mejor desempeño.

Esto debido a que debe existir un vínculo y un compromiso entre las competencias que un profesional debe tener y la forma de realizar su trabajo dentro de un concepto de responsabilidad individual y de credibilidad.

En la figura 2 se presentan las distintas competencias según el criterio de los encuestados. El 81% de la frecuencia de respuestas determinó que son seis las variables de mayor peso. La integridad y honestidad es la competencia más importante (17.4%), seguido de adquirir conocimientos y competencias académicas y tecnológicas (15.6%). Posteriormente, las habilidades de razonamiento ocupó un tercer lugar (13.3%), la habilidad de uso de los distintos recursos de la empresa (12.2%), seguido de la capacidad de uso de la información (11.5%) y por último la responsabilidad individual y social del funcionario (11.1%). Es interesante, que el tema de estudio de esta investigación, fue elegido por los encuestados dentro del 81% de las respuestas con mayor frecuencia. No obstante, el tema adquiere mayor relevancia si se considera que la integridad y la honestidad (que ocupó la primera posición) es parte integral de la responsabilidad individual y social de una persona.

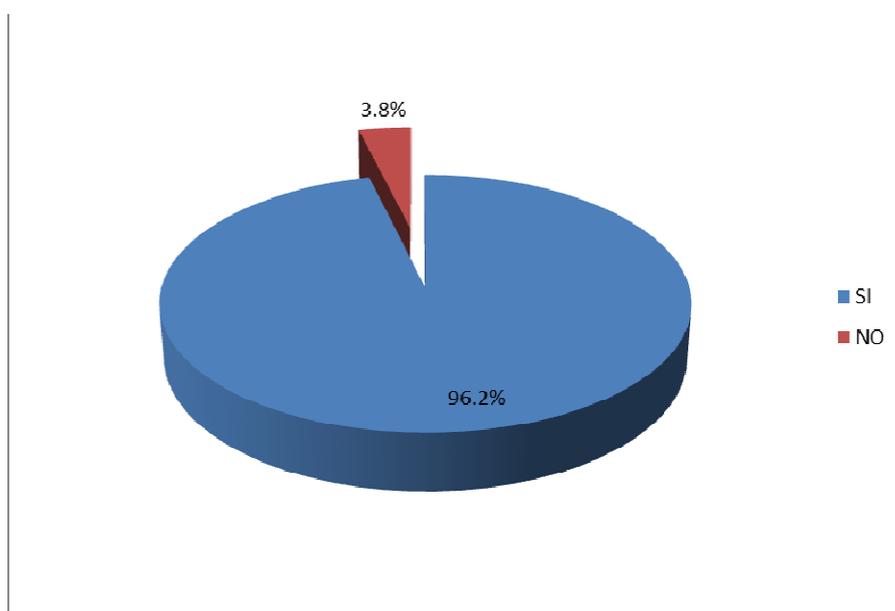
**Figura 2 Competencias necesarias en un profesional en Finanzas para un mejor desempeño laboral, según encuesta**



Fuente: elaboración propia

Esto lleva a pensar si existe algún vínculo entre la responsabilidad individual del profesional en Finanzas y su contribución con la responsabilidad social empresarial o corporativa? Esta es una pregunta relevante en la investigación, por cuanto se considera que debe existir un compromiso ético individual en el actuar de la persona para con sus compañeros de trabajo, sus clientes, la empresa y su comunidad para de esta manera lograr el bien común el cual es en esencia la responsabilidad social corporativa. En la figura 2, se demuestra que en un 96.2% de los encuestados la respuesta es afirmativa y que este tema está muy claro en la población de estudio.

**Figura 3 Contribuye la Responsabilidad individual del profesional en Finanzas en empresas del sector pecuario con la RSC?**



Fuente: elaboración propia

A pesar de que los resultados de la encuesta demuestran que existe conciencia entre los que respondieron el cuestionario sobre el vínculo de la Responsabilidad Social e Individual con la Responsabilidad Social Corporativa, la investigación también pretendió estudiar si este concepto de Responsabilidad Social Corporativa está incorporado en la gestión empresarial de la muestra de estudio y si las empresas mantienen un programa de capacitación y actualización sobre este tema. Esta es una pregunta que se planteó en el capítulo de introducción del presente trabajo de investigación.

Del cuadro 1 se puede deducir que existe un completo acuerdo en que la ética es parte integral de la Responsabilidad Social Individual (100%) y de ahí la fuerte relación que se demostró entre la Responsabilidad Social Individual con la Responsabilidad Social Corporativa, tema que se discutió anteriormente. En el mismo cuadro se puede interpretar que existe un alto porcentaje (81.1%) de los profesionales en el área de Finanzas en las empresas del Sector Pecuario, que consideran que la Responsabilidad Social

Corporativa está incorporada en la base de la gestión empresarial para la realización de los negocios. Esto muy probable por el reconocimiento del tema de la ética. Sin embargo, llama la atención que un 19% de los encuestados respondió negativamente. Esto último podría ser resultado de un desconocimiento del tema en una parte de la población de estudio.

**Cuadro 1 Incorporación de la Responsabilidad Social Corporativa en la gestión empresarial de las empresas donde laboran los encuestados**

<b>Variable</b>	<b>SI</b>	<b>%</b>	<b>NO</b>	<b>%</b>	<b>NS-NR</b>	<b>%</b>	<b>n</b>
¿RSC es la base de realizar negocios?	43	81.1%	10	18.9%	0		53
¿Empresa hace cursos actualización?	15	28.3%	28	52.8%	10	18.9%	53
¿Etica parte integral de RSI?	52	100.0%	0		0		52

Fuente: elaboración propia

De hecho, en otra pregunta del cuestionario que se incorpora en el mismo cuadro 1, se deduce que en las empresas donde se realizó la encuesta, en un 52.8% no tienen políticas de capacitación y cursos de actualización sobre el tema de Responsabilidad Social Corporativa y solo un 28.3% de la muestra de estudio respondió que si ofrecen este tipo de cursos en sus empresas. Nuevamente, llama la atención que casi un 19% respondió que no sabe si existen estos programas de capacitación. Este es un dato interesante, ya que podría interpretarse, que en algunas empresas existe la necesidad de implementar programas de capacitación en responsabilidad social y de comunicarlos apropiadamente.

Hubo algunas respuestas ante preguntas abiertas, donde el encuestado manifestó la necesidad de incluir la Responsabilidad Social Corporativa dentro de la estrategia y objetivos de la empresa como primer paso. Otros comentarios se orientaron a que la capacitación debe ser tanto para el personal de la empresa como para sus clientes. Se mencionó también la

necesidad de una mayor capacitación a los mandos altos y a los accionistas de las empresas sobre el valor de la Responsabilidad Social Corporativa.

Un aspecto interesante que responden algunos encuestados, es que la capacitación debe ser más enfocada hacia aspectos prácticos y de compromiso de la empresa con una causa común. En la oferta académica que ofrecen las universidades, algunas respuestas mencionaron que los programas curriculares deben de estar orientados de forma más significativa en capacitaciones sobre Responsabilidad Social Corporativa y no sólo haciendo énfasis en la formación académica profesional de la persona en el sentido de realizar eficientemente su trabajo. Este tipo de recomendaciones busca crear conciencia y fomentar valores en los futuros profesionales tanto sociales como ambientales.

Uno de los temas que más desarrollaron los encuestados es la necesidad de mantener dentro de las empresas, una comunicación constante y directa con todo el personal dentro de la misma, para concientizar acerca de la importancia de este tema de responsabilidad. Es probable que esta falta de comunicación constante sea la causa de que casi un 19% respondió que no sabe si existen estos programas de capacitación en sus empresas.

En el marco teórico King et al (2001), definió lo que significa la credibilidad en un profesional y mencionó que el desarrollo de la credibilidad a través de la responsabilidad social e individual es muy importante y un elemento trascendental en el desarrollo de las competencias individuales de los profesionales.

En el cuadro 2 se determina que en la población de estudio existe un total acuerdo de que la credibilidad es una parte integral de las competencias y habilidades que un profesional en Finanzas debe desarrollar y mostrar para una buena ejecución de su profesión. Uno de los comentarios que hizo uno de los encuestados pone de manifiesto la importancia de la credibilidad, al mencionar que en Finanzas, la transparencia es esencial y que un profesional en esta área debe tener siempre credibilidad para poder mantener la

capacidad de ejercer con responsabilidad individual sus tareas encomendadas dentro y fuera de la organización.

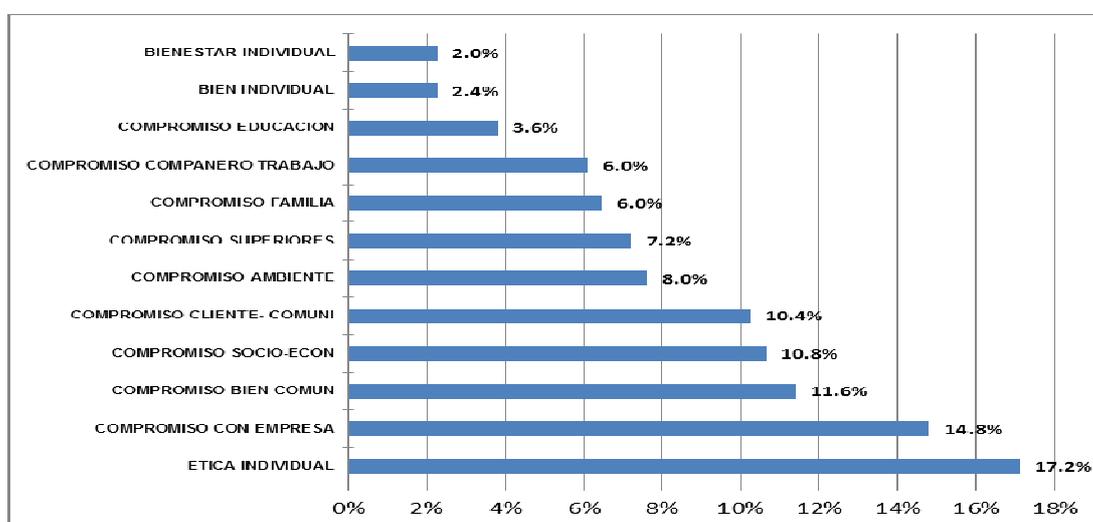
**Cuadro 2 Es la credibilidad parte integral de las competencias de un profesional en Finanzas que labora en empresas del Sector Pecuario, para realizar una buena función?**

	Frecuencia	%
SI	53	100.0%
NO	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: elaboración propia

Para responder al objetivo y pregunta de investigación del presente trabajo se presenta en la figura 4 el grado de percepción de los profesionales en Finanzas, que trabajan en empresas del Sector Pecuario del país, sobre lo que es su responsabilidad social e individual.

**Figura 4 Percepción de lo que es la Responsabilidad Social e Individual para el profesional en Finanzas de empresas del Sector Pecuario según encuesta realizada del 17 al 27 de febrero 2012**



Fuente: elaboración propia

De la figura 4 se interpreta que un 80% de las frecuencias de respuesta de los encuestados consideran que siete variables son las que definen su responsabilidad social e individual. La ética individual fue considerada como la variable más importante que forma parte de la responsabilidad social e individual (17.1%), seguida del compromiso con la empresa (14.8%), luego el compromiso del profesional con el bien común (11.4%), el compromiso con el entorno socio-económico nacional (10.6%), seguido del compromiso con el cliente y la comunidad (10.3%), el compromiso con el medio ambiente (7.5%) y finalmente con sus superiores jerárquicos (7.2%).

Los resultados anteriores comprueban que la hipótesis planteada es verdadera. Los profesionales en Finanzas, por su preparación académica, sus conocimientos en la materia y experiencia personal tienen un mayor nivel de consciencia de su responsabilidad social e individual la cual influirá sobre su ética laboral, sus tareas encomendadas y su rendimiento dentro de la corporación.

La presente investigación también pretendió determinar cuáles son las metas profesionales de los encuestados y evaluar si estas metas personales coinciden con el concepto que se tiene sobre la responsabilidad social e individual.

En el cuadro 3 se presentan estos resultados. Dado que la pregunta es una escala tipo Likert donde el encuestado califica en una escala de 1 a 10, siendo la escala 1 lo menos probable y 10 lo más probable, los datos se analizaron considerando aquellas variables con puntajes más altos para cada extremo de la escala, así como los valores más altos en el intermedio de la escala. Este valor intermedio se interpreta como una posición no relevante (variable que no se define ni como más ni como menos probable).

El análisis del cuadro 3 indica que, del extremo considerado como metas más probables (escala 10) del profesional en Finanzas están: Actuar con ética, desarrollar habilidades en su profesión y demostrar integridad.

Las variables más orientadas en el extremo considerado como menos probables (escala 1) están: Tener prestigio en la profesión, hacer dinero,

colaborar con la comunidad, desarrollar prácticas sociales o interactuar socialmente con otras personas y cuidar la conducta personal.

<b>Cuadro 3 Calificación de las metas personales como profesional en Finanzas en una escala de 1 a 10</b>										
<b>(1= menos probable, 10= más probable)</b>										
<b>VARIABLE</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
HACER DINERO	19%	11%	11%	11%	11%	8%	9%	4%	6%	9%
COLABORAR CON COMUNIDAD	11%	19%	9%	17%	11%	2%	13%	11%	4%	2%
ACTUAR CON ETICA	8%	6%	2%	2%	13%	6%	4%	13%	23%	25%
PRACTICAS SOCIALES, INTERACCION	8%	8%	15%	17%	17%	9%	9%	0%	9%	6%
DESARROLLAR HABILIDADES	6%	8%	6%	13%	8%	11%	11%	13%	8%	17%
ADQUIRIR NUEVOS CONOCIMIENTOS	2%	2%	15%	6%	15%	15%	21%	15%	8%	4%
CONDUCTA PERSONAL	9%	11%	13%	13%	13%	9%	8%	13%	9%	0%
DEMOSTRAR INTEGRIDAD	6%	4%	8%	2%	2%	8%	13%	21%	21%	17%
DESARROLLAR MAYOR EXPERIENCIA	2%	15%	9%	13%	6%	28%	4%	4%	9%	9%
TENER PRESTIGIO	30%	17%	11%	6%	4%	4%	8%	6%	4%	11%
<b>TOTAL</b>	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Cantidad de encuestas	53%									
Fuente: elaboración propia										

En la escala intermedia, la cual se considera que no es una variable relevante fueron ubicados el adquirir nuevos conocimientos y desarrollar mayor experiencia. Sin embargo, podría interpretarse un fallo o sesgo en el planteamiento de estas variables dentro del cuestionario, ya que otra variable muy asociada con la adquisición de nuevos conocimientos, como es el caso del desarrollo de habilidades fue clasificada como una variable de mayor probabilidad de que represente una de las metas del profesional.

Una vez determinado en la investigación cuáles son las principales metas más probables según la percepción de los encuestados, se procedió a realizar una prueba estadística X<sup>2</sup> para determinar si existe independencia entre las tres principales variables y el grupo etario. Las variables evaluadas fueron: actuar con ética, desarrollar habilidades y demostrar integridad. Los grupos de edades fueron las comprendidas entre: 20-30 años, 30-40 años, 40-50 años y más de 50 años. La hipótesis nula es que no existe diferencia

entre los grupos de edades en su percepción de las metas profesionales más probables.

En el cuadro 4 se observa que el valor de  $X^2$  es de 39.659, con 6 grados de libertad. El estadístico mide la diferencia entre el valor que debiera resultar si las dos variables fuesen independientes y el que se observó en la realidad. Cuanto mayor sea esta diferencia (y por lo tanto, el valor estadístico), mayor será la relación entre ambas variables. Siendo el nivel crítico al 0.05 igual a 12.592, el valor determinado de  $X^2$  es mayor. Este valor es muy alto y a un nivel de significancia de 0.05 se rechaza la hipótesis nula, concluyéndose que las metas profesionales son dependientes del grupo de edad del encuestado. El cuadro de contingencia para el cálculo de  $X^2$  se puede consultar en el anexo.

**Cuadro 4 Cálculo del estadístico  $X^2$  sobre las frecuencias observadas y esperadas sobre la percepción de las metas profesionales, calificadas como más probables, según el rango de edad.**

8	4.679	3.321	11.03	2.357
13	7.604	5.396	29.12	3.830
5	2.925	2.075	4.31	1.474
5	2.925	2.075	4.31	1.474
2	0.755	1.245	1.55	2.053
7	2.642	4.358	18.99	7.188
3	1.132	1.868	3.49	3.083
8	3.019	4.981	24.81	8.218
5	2.83	2.17	4.71	1.664
10	5.66	4.34	18.84	3.329
8	4.528	3.472	12.05	2.661
7	3.962	3.038	9.23	2.330
gdl	6		$X^2$	<b>39.659</b>
Valor crítico 0.05= 12.592				

Fuente: elaboración propia

En el anexo se muestra un nivel de confianza de 96% en la evaluación de las competencias y la percepción sobre la responsabilidad social e individual. La frecuencia de respuesta se ubica en este nivel de confianza dentro de su límite inferior y superior (promedio  $\pm$  1.96 \*  $STDEVa/\sqrt{n}$ ).

Finalmente, un dato contradictorio hallado en este estudio es que la variable *colaborar con la comunidad* no sea una meta del profesional de Finanzas que labora en empresas del Sector Pecuario. Esto porque fue demostrado en la investigación que los encuestados manifestaron una buena percepción de lo que significa la responsabilidad social e individual y el compromiso con la comunidad el cual es uno de los elementos integrables dentro de la responsabilidad social e individual.

## Conclusiones y Recomendaciones

1. El presente estudio demostró que en una alta proporción (81%), los encuestados perciben que hay seis competencias que un profesional en finanzas debe tener para lograr un mejor desempeño. Estas competencias son la integridad y la honestidad, adquirir conocimientos y competencias académicas y tecnológicas, su habilidad de razonamiento, el uso de los distintos recursos de la empresa, la capacidad de uso de la información y su responsabilidad individual y social.
2. Se cumple el objetivo de conocer el grado de percepción de los profesionales en finanzas que laboran en empresas del sector pecuario sobre lo que es su responsabilidad social e individual. Los profesionales en un 80% de las frecuencias de respuesta, consideran que la ética individual, el compromiso con la empresa y con el bien común, su compromiso con el entorno socio-económico nacional, el compromiso con el cliente, la comunidad y con el medio ambiente y con sus superiores jerárquicos son las variables que mejor definen lo que debe ser su responsabilidad social e individual lo cual contribuye con una mayor responsabilidad empresarial.
3. Los resultados demostraron que para el profesional en finanzas sus metas personales más probables son el actuar con ética, desarrollar habilidades en su profesión y demostrar su integridad. Por el contrario las metas menos probables radican en tener prestigio en su profesión, hacer dinero, colaborar con la comunidad, desarrollar prácticas sociales, interactuar socialmente y cuidar su conducta personal.
4. Se rechaza la hipótesis de que la percepción de las metas más probables de los profesionales son independientes del grupo etario, encontrándose que a un nivel de significancia de 0.05 estas metas son dependientes del grupo etario encuestado.

5. Se demuestra con los hallazgos que la credibilidad es parte integral de las competencias de un profesional en finanzas y que esto le permite tener la capacidad de ejercer con responsabilidad individual las tareas encomendadas dentro de la organización.
6. Los resultados demuestran que la ética es parte integral de la responsabilidad social individual de la población de estudio y para una mayoría, la responsabilidad social empresarial sienta las bases para la realización de los negocios.
7. Se encontró que a pesar de que existe una alta consciencia entre la población de estudio sobre la importancia de la responsabilidad social e individual y que la misma se asocia positivamente con la responsabilidad social empresarial, un alto porcentaje de los encuestados considera, que en la empresa no existen programas de capacitación o actualización sobre este tema o bien la empresa no les ha proporcionado información sobre el mismo.
8. La investigación tuvo una serie de limitaciones que deben ser consideradas en el análisis de los resultados, las mismas fueron el tiempo para recolectar los datos, la disposición de los encuestados para responder al cuestionario, las diferencias en la cultura organizacional que se denotan en las respuestas según la empresa de donde proviene y el tamaño de la muestra según la empresa.

### **Recomendaciones**

1. Las universidades deben de adecuar sus programas de estudio para incorporar capacitaciones sobre el tema de responsabilidad social corporativa como parte del plan de estudios para así fortalecer esta área de formación de los futuros profesionales.

2. Para algunas empresas es necesario incorporar la responsabilidad social corporativa dentro de sus estrategias corporativas y que se implemente un plan de divulgación, comunicación y entrenamiento a todo el personal en todos los niveles de la organización.
3. Las empresas deben desarrollar un proyecto de responsabilidad social con las comunidades y el medio ambiente una vez al año, que involucre a todos los niveles de la organización.
4. Investigar en un futuro de forma más acuciosa, las diferencias que puedan existir entre empresas dentro de la misma industria, diferencias referidas a la percepción de la responsabilidad social e individual de sus profesionales en finanzas.

## BIBLIOGRAFIA

- Cajiga, J.F. s.f. El concepto de Responsabilidad Social Empresarial. Cemefi. Centro Mexicano para la Filantropía. Recuperado de <http://www.cemefi.org/esr> el 18 de enero de 2012
- Calhoun, C., Oliverio, M. y Wolitzer, P. 1999. Ethics and the CPA. Building Trust and Value-added services. Recuperado de <http://www.questia.com/PM.gst?a=o&d=106754022> el 19 de enero de 2012.
- Cordero, C. 2000. Los perfiles humanos en la globalización. Gerencia. Capital Financiero.com. Recuperado de <http://www.elfinancirocr.com> el 7 de febrero de 2012.
- Gutiérrez, M. Carbonell, A. y Pascual, C. 2011. Relaciones entre empatía, conducta prosocial, agresividad, autoeficacia y responsabilidad personal y social de los escolares. Psicothema. Vol. 23. No. 1. Pp. 13-19. Recuperado de EBSCO, Ulacit el 1 de febrero de 2012.
- King, S. King, M. y Rothwell, W. 2001. The Complete Guide to Training Delivery. A Competency-Based Approach. American Management Assoc. Recuperado de <http://www.questia.com> el 29 de enero 2012
- Kolodinsky, R. Madden, T. Zisk, D. y Henkel, E. 2010. Attitudes about Corporate Social Responsibility: Business Student Predictors. Journal of Business Ethics. Vol91, No. 2, 167-181, DOI:10.1007/s10551-009-0075-3. Recuperado de <http://www.springerlink.com> el 21 de enero de 2012.
- Manilla Bulletin. 2009. Coporate Social Responsibility. April 11, 2009. Recuperado de <http://www.questia.com>. El 28 de enero de 2012.
- Mazzo, G. Y González, C. 2009. La responsabilidad social (SR) como un modelo de gestión de las organizaciones civiles. Administración y Organizaciones, 12 (23), 23-29. Recuperado de EBSCO, Ulacit el 25 de enero de 2012.
- O'Neal, F. Jr. 1997. Workforce Readiness. Competencies and Assessment. University of California and National Center for Research on Evaluation, Standards and Student Testing (CREEST). Lawrence Erlbaum Assoc. Recuperado de <http://www.questia.com/PM.qst> el 29 de enero de 2012.
- Smith, N. y Williams, E. 2011. Responsible consumers and stakeholder marketing: building a virtuous circle of social responsibility. Universia Business Review. (30), 68-78. Recuperado de EBSCO, Ulacit el 19 de enero de 2012.
- Stenberg, R. y Grigorenko, E. 2003. The Psychology of Abilities, Competencies and Expertise. Cambridge University Press. Recuperado de <http://www.questia.com> el 30 de enero 2012.
- Velez, A. 2011. Un recorrido hacia la Responsabilidad Social Corporativa. Revista Ciencias Estratégicas. Vol 19. No. 25. Enero-Junio 2011. Pp. 55-74. Recuperado de EBSCO, Ulacit. el 31 de enero de 2012.



**1. Cual es la posición o función que ocupa usted en su empresa?**

- Tesorero  Gerente /Director Finanzas
- Analista  Presupuestos
- Impuestos  Banca
- Contabilidad  Otro (especifique) \_\_\_\_\_

**2. De las siguientes alternativas, elija y marque 5 opciones importantes de competencias o habilidades que un profesional en el área de Finanzas debe cumplir, para realizar un mejor desempeño en su actividad productiva:**

1. Habilidades en el uso de los recursos
2. Habilidades interpersonales
3. Conocimientos, competencias académicas y tecnológicas
4. Uso de la información
5. Calidades personales
6. Habilidades de razonamiento
7. Sensibilidad a temas ambientales y sociales
8. Responsabilidad individual y social
9. Integridad y honestidad (comportamiento ético)
10. Competencias de manejo de personal y grupos de trabajo

**3. ¿Cómo define usted la responsabilidad social e individual de un profesional en el área de Finanzas? Elija las opciones que considere definen más este concepto (puede elegir más de una):**

- Comportamiento ético individual (respeto, valores)
- Compromiso con la empresa
- Compromiso con el cliente o comunidad
- Compromiso con el medio ambiente
- Compromiso con la familia

- Compromiso con el entorno socio- económico nacional
- Compromiso con el compañero de trabajo
- Compromiso con sus superiores jerárquicos
- Compromiso con el bien común
- Compromiso con el bien individual
- Compromiso con el nivel educativo
- Compromiso con el bienestar o riqueza individual
- Otro no mencionado: \_\_\_\_\_

**4. ¿Considera que la responsabilidad individual y social del profesional en el área de Finanzas podría contribuir con la responsabilidad social corporativa de la empresa?**

- SI
- NO

¿Por qué?

---



---

**5. Considera usted que la responsabilidad social está incorporada en la gestión empresarial y estratégica de la empresa, como base de realizar negocios?**

- SI
- NO

**6. La empresa donde usted trabaja, realiza cursos de actualización sobre el tema de Responsabilidad Social Corporativa?**

- SI
- NO
- NS/NR

**7. ¿Considera usted que el comportamiento ético es parte integral de la responsabilidad individual y social del profesional en el área de Finanzas?**

- SI
- NO
- En caso NO, ¿por qué?

---



---

**8. ¿Considera usted que la credibilidad de un profesional en Finanzas, es parte de sus competencias individuales para desarrollar adecuadamente sus funciones?**

- SI
- NO
- En caso NO, ¿por qué?

---



---

**9. Califique en una escala de prioridades de 1 a 10, siendo 1 la nota más baja y 10 la nota más alta, de manera que no se repita ningún número, las opciones que reflejen sus metas personales como profesional en el área de Finanzas.**

- Hacer dinero
- Colaborar con la comunidad
- Actuar con ética
- Prácticas sociales o interacción social con personas
- Desarrollar habilidades y competencias
- Adquirir nuevos conocimientos
- Conducta personal
- Demostrar integridad (lo que se dice y lo que se hace)
- Desarrollar mayor experiencia laboral
- Tener prestigio

**10. ¿Considera usted que practica la responsabilidad social e individual en su práctica profesional?**

1. SI
2. NO
3. ¿Por qué?

---



---

**11. Sugerencias o comentarios para fortalecer la Responsabilidad Social en su empresa.**

---



---



---

**Anexo 2 Cálculo de nivel de confianza: Percepción**

**Percepción de lo que es Responsabilidad Social e Individual para el profesional en Finanzas**

	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
ETICA INDIVIDUAL	45	17.1%
COMPROMISO CON EMPRESA	39	14.8%
COMPROMISO BIEN COMÚN	30	11.4%
COMPROMISO SOCIO-ECON	28	10.6%
COMPROMISO CLIENTE- COMUNI	27	10.3%
COMPROMISO AMBIENTE	20	7.6%
COMPROMISO SUPERIORES	19	7.2%
COMPROMISO FAMILIA	17	6.5%
COMPROMISO COMPANERO TRABAJO	16	6.1%
COMPROMISO EDUCACIÓN	10	3.8%
BIEN INDIVIDUAL	6	2.3%
BIENESTAR INDIVIDUAL	6	2.3%
<b>TOTAL</b>	<b>263</b>	<b>100.0%</b>

MEAN +- 1.96 * STDEVa/√n	mean	21.92
	StdevA	12.33
	n	12
	raizcuad	3.464
	Error std	6.978
	Superior	28.89
	Inferior	14.94

### Anexo 3 Cálculo de nivel de confianza: Competencias

¿Competencias necesarias en un profesional en Finanzas para un mejor desempeño?

	Frecuencia	%
INTEGRIDAD Y HONESTIDAD	47	17.4%
CONOCIMIENTOS, TECNOLOGIA	42	15.6%
HABILIDADES RAZONAMIENTO	36	13.3%
HABILIDAD USO RECURSOS	33	12.2%
USOS INFORMACION	31	11.5%
RESPONSABILIDAD INDIV - SOCIAL	30	11.1%
HABILIDADES INTERPERSONALES	23	8.5%
COMPETENCIAS MANEJO PERSONAL	20	7.4%
CALIDADES PERSONALES	6	2.2%
SENSIBILIDAD TEMAS SOCIALES, AMBIENTALES	2	0.7%
<b>TOTAL</b>	<b>270</b>	<b>100.0%</b>

MEAN +- 1.96 \* STDEVa/√ n

mean	27
n	10
DVST	14.522014
raiz n	3.16
error std	9.00
upper	36.00
lower	18.00