

UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TEMA:

Evaluación de las condiciones de ambiente de trabajo y empleo
como parte de la Responsabilidad Social Empresarial en las empresas
de cultivo de banano del cantón Milagro

AUTOR:

Carlos Andrés Murillo Barrera

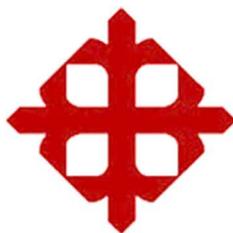
Previo a la obtención del Grado Académico de:
MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TUTOR:

Miguel A. Bustamante Ubilla, Ph.D.

Guayaquil, Ecuador

2018



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por el **Ingeniero Carlos Andrés, Murillo Barrera**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de Magister en Administración de Empresas.

DIRECTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Ing. Miguel Bustamante Ubilla, Ph.D.

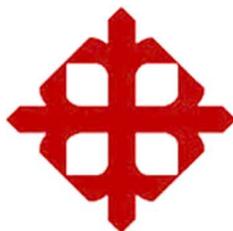
REVISOR

Ing. Yanina Bajaña Villagómez, Mgs.

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Econ. María del Carmen Lapo Maza, Ph.D.

Guayaquil, a los 17 días del mes de septiembre del año 2018



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Carlos Andrés Murillo Barrera

DECLARO QUE:

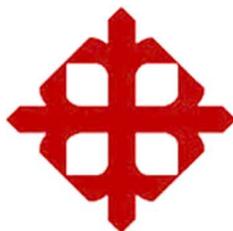
El Proyecto de Investigación **Evaluación de las condiciones de ambiente de trabajo y empleo como parte de la Responsabilidad Social Empresarial en las empresas de cultivo de banano del cantón Milagro** previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Administración de Empresas**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 17 días del mes de septiembre del año 2018

EL AUTOR

Carlos Andrés Murillo Barrera



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORIZACIÓN

Yo, Carlos Andrés Murillo Barrera

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la publicación en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación Magíster en Administración de Empresas** titulada: **Evaluación de las condiciones de ambiente de trabajo y empleo como parte de la Responsabilidad Social Empresarial en las empresas de cultivo de banano del cantón Milagro**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 17 días del mes de septiembre del año 2018

EL AUTOR:

Carlos Andrés Murillo Barrera

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme vivir y poder lograr cada meta que he alcanzado.

Agradezco a mi familia, a mi madre que ha sabido luchar por sus hijos para que sean mejores siempre, a mi padre del que aprendí la importancia y el valor del trabajo, a mi hermana que siempre ha estado dispuesta a ayudarme más allá de sus posibilidades, a mi esposa Marianella quien me ha brindado siempre su apoyo, paciencia, esfuerzo y amor para poder continuar, a mis hijos Carlos y Rafaella quienes tienen claro que su felicidad es lo único que les exijo cada día para poder ser feliz.

Agradezco a la Universidad, a cada uno de los profesores de la maestría, a mi tutor quien fue parte fundamental de este proyecto y todas las personas que conforman la honorable institución académica donde estudié.

Agradezco a todas las personas que siempre estuvieron pendientes de ofrecerme su ayuda y demostrar el interés por mí, de manera indirecta han aportado a que pueda cumplir esta meta.

Carlos Murillo Barrera

DEDICATORIA

Dedico el tiempo invertido y esfuerzo realizado a todas y cada una de las personas que han colaborado con la culminación exitosa de este proyecto.

Deseo que las personas que puedan leer mis investigaciones, conocimientos y opiniones dentro de este trabajo sean de gran ayuda y aporte a su sapiencia y cultural mental.

Finalmente dedico este trabajo a todas las personas que comparten mis percepciones plasmadas a lo largo de este proyecto y que aspiramos un día pase de ser solamente una idea a una realidad necesaria.

Carlos Murillo Barrera

Índice General

Resumen.....	XVI
Abstract.....	XVII
Introducción.....	1
Antecedentes.....	6
Problema de Investigación.....	8
Justificación.....	8
Preguntas de Investigación.....	11
Hipótesis.....	11
Objetivos.....	12
Objetivo General:.....	13
Objetivos Específicos:.....	13
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	15
Responsabilidad Social Empresarial.....	15
Importancia de la Responsabilidad Social en la gestión del talento humano.....	17
Importancia de los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.....	19
Accidentes de trabajo.....	20
Enfermedades profesionales.....	20
Condiciones Ambientales.....	21

Inversión en prevención de salud y seguridad.....	22
Participación de fuerza de trabajo por géneros.....	23
Capacitación del personal y desarrollo profesional.....	24
Transparencia de información	25
Libertad de Sindicalización	25
Estructura de las retribuciones.....	26
Despidos	27
Plan de retiro	28
Rotación y retención de los empleados	28
El trabajador y su familia	29
Percepción y evaluación interna.....	30
CAPITULO II: MARCO REFERENCIAL	32
El propósito moral de la empresa	32
La vista de adentro hacia afuera	33
Gestión responsable del talento humano	35
Relación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral en una organización	37
La Responsabilidad Social en el Ecuador	38
Estadísticas Laborales	40
Empleo adecuado por sexo	40
Ingresos laborales por sexo.....	41
Horas de trabajo a la semana	42

Empleo y Seguridad Social.....	43
CAPITULO III: METODOLOGIA Y RESULTADOS.....	45
Tipos de Investigación.....	45
Diseño de la investigación.....	45
Preguntas de investigación	47
Población	47
Muestra	47
Empresa “A”	48
Empresa “B”	49
Empresa “C”	50
Instrumento de recolección de datos	52
Software para procesamiento de datos	53
Resultados de la Investigación	53
Demográficos.....	54
Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.....	57
Condiciones Ambientales	57
Inversión en prevención de salud y seguridad.....	58
Participación de fuerza de trabajo por géneros.....	60
Capacitación del personal y desarrollo profesional	62
Transparencia de información	63
Libertad de Sindicalización	65
Estructura de las retribuciones	65

Despidos.....	66
Plan de retiro	67
Rotación y retención de los empleados.....	67
El trabajador y su familia.....	68
Percepción y evaluación interna	69
Análisis de los resultados.....	71
Primera prueba.....	71
Segunda Prueba.....	73
Tercera Prueba	74
CAPITULO IV: PROPUESTA.....	77
Plan de capacitación	78
Justificación	79
Alcance	80
Fines Del Plan De Capacitación	80
Objetivos del plan de capacitación	81
Objetivos Generales	81
Objetivos Específicos	81
Metas	82
Estrategias	82
Tipos y modos de capacitación	82
Tipos de Capacitación	83
Modos de Capacitación	84

Actividades a desarrollar	84
Temas de capacitación.....	85
Recursos	85
Financiamiento	85
Cronograma	86
Relación costo/beneficio.....	88
Identificación de costos de accidentes.....	89
Total costos de accidentes	94
Inversiones año 2018.....	94
Cálculo costo beneficio	95
Responsabilidades	97
Conclusiones	98
Recomendaciones	100
Referencias	102
Apéndices	110

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Mapa de Categorías y Sub-Categorías de RSE.....	36
Tabla 2: Horas de Trabajo a la Semana: Total Nacional	42
Tabla 3: Número De Años De Edad, Experiencia Laboral Y Antigüedad Laboral	54
Tabla 4: Coste medio salarial y cotización al seguro social.....	89
Tabla 5: Valoración tiempo perdido por trabajador accidentado.....	90
Tabla 6: Valoración tiempo perdido por otros trabajadores por accidente	90
Tabla 7: Costes del Seguro Social.....	91
Tabla 8: Costo investigación de accidentes	91
Tabla 9: Costo de reposición trabajador accidentado	92
Tabla 10: Costos de intangibles	93
Tabla 11: Costos generales.....	93
Tabla 12: Total Costos de accidentes.....	94
Tabla 13: Inversión año 2018.....	95

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: La vista de adentro hacia afuera: trazar el impacto social de la cadena de valor.....	34
Figura 2 : Empleo adecuado por sexo	40
Figura 3: Ingresos laborales por sexo	41
Figura 4: Empleo y Seguridad Social.....	43
Figura 5: Muestreo Probabilístico Estratificado Proporcional	51
Figura 6: Muestreo Probabilístico Estratificado Proporcional por cargo.....	51
Figura 7: Género	55
Figura 8: Zona de Residencia.....	55
Figura 9: Profesión.....	56
Figura 10: Cargo	56
Figura 11: La empresa posee un programa de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	57
Figura 12: Existe preocupación por mejorar las condiciones de trabajo de los empleados más allá de las exigencias legales	57
Figura 13: En el presupuesto anual se prevé un monto destinado a la prevención de salud y seguridad	58
Figura 14: Capacita anualmente en Salud y Seguridad.....	58
Figura 15: Existen beneficios adicionales en el área de la salud para los trabajadores y/o sus familiares	59
Figura 16: La empresa otorga beneficios adicionales a los establecidos por la ley en los casos de embarazo	59
Figura 17: Existe una política de dar oportunidades a discapacitados.....	60
Figura 18: Existe una política de dar oportunidades a jóvenes.....	60

Figura 19: Existe una política de dar oportunidades a mujeres	61
Figura 20: Se promueve la ocupación de cargos gerenciales por mujeres.....	61
Figura 21: La empresa prevé en el presupuesto anual un monto destinado a la capacitación de sus empleados.....	62
Figura 22: Apoya económicamente y/o facilita iniciativas individuales de capacitación en áreas relacionadas a la empresa.....	62
Figura 23: Apoya económicamente y /o facilita iniciativas individuales de capacitación en áreas no relacionadas a la empresa.....	63
Figura 24: Se brinda a los trabajadores información financiera.....	63
Figura 25: Se brinda a los trabajadores información de producción.....	64
Figura 26: Se brinda a los trabajadores información sobre objetivos estratégicos	64
Figura 27: La libertad de asociación o sindicalización es efectivamente ejercida por los empleados. Se prevén mecanismos de expresión de los trabajadores.....	65
Figura 28: Existe un componente de participación en los resultados	65
Figura 29: Existen incentivos por desempeño	66
Figura 30: La situación social del empleado es considerada al momento de su despido	66
Figura 31: Existe un plan de apoyo para el momento del retiro de los trabajadores	67
Figura 32: Existe una política de retención de los empleados en la empresa	67
Figura 33: La empresa desarrolla actividades sociales en las cuales participan los trabajadores y sus familias	68
Figura 34: La empresa apoya a las familias de los trabajadores por medio de convenios, programas o acuerdos especiales (educativos, créditos, canastas, etc.).....	68

Figura 35: La empresa realiza evaluaciones sobre la percepción de la misma por parte de los trabajadores.....	69
Figura 36: La empresa realiza evaluaciones de satisfacción sobre el ambiente laboral entre los trabajadores	69
Figura 37: La empresa realiza evaluaciones de desempeño en las cuales los superiores son evaluados por sus subordinados	70
Figura 38: Estadísticas por empresa.....	70
Figura 39: Cronograma de actividades a desarrollar.....	86

Resumen

Las organizaciones nacen de las personas y continúan su desarrollo gracias a las personas, por lo tanto, como principio moral, la empresa debe tener un sentido de gratitud hacia la sociedad, a eso se le podría llamar responsabilidad social.

Este proyecto de investigación tiene como objetivo evaluar las condiciones de ambiente de trabajo y empleo como parte de la Responsabilidad Social Empresarial de las empresas del cantón Milagro dedicadas al cultivo de banano.

Se realizó un muestreo probabilístico estratificado proporcionado en tres empresas, la cantidad de la muestra se estableció de 400 personas. Se utilizó como instrumento una sección del manual de autoevaluación de la organización Desarrollo de la Responsabilidad Social (DERES), institución uruguaya sin fines de lucro que busca desarrollar la Responsabilidad Social Empresarial. Los resultados obtenidos fueron analizados mediante la aplicación de métodos estadísticos como chi cuadrado para validar hipótesis y asociar variables.

En base a los análisis realizados se pondera como factor principal en las condiciones de ambiente de trabajo y empleo, la capacitación y desarrollo del personal. En vista de esta necesidad se propone un plan de capacitación en el que se encuentran inmersos los demás aspectos de RSE.

Palabras clave: Responsabilidad Social Empresarial, ambiente de trabajo, capacitación, colaboradores.

Abstract

The organizations are born of the people and continue their development thanks to the people, therefore, as a moral principle, the company needs to have a sense of gratitude to the society, to that you might call social responsibility.

The objective of this research project is to evaluate the working environment and employment conditions as part of the Corporate Social Responsibility of the companies in the Milagro canton dedicated to the cultivation of bananas.

Three companies provided stratified probabilistic sampling was performed, the amount of sample was established of 400 people. A section of the self-assessment manual of the organization Desarrollo de la Responsabilidad Social (DERES), a non-profit Uruguayan institution that seeks to develop Corporate Social Responsibility, was used as an instrument. The results obtained were analyzed through the application of statistical methods such as chi-square to validate hypotheses and associate variables.

Based on the analyzes carried out, the training and development of personnel is considered as the main factor in the conditions of work and employment environment
In view of this need, a training plan is proposed in which the other aspects of CSR are immersed.

Keywords: Corporate Social responsibility, working environment, training, collaborators.

Introducción

La importancia de las personas en las empresas y de las empresas dentro de la sociedad, casi siempre es un tema que despierta gran interés y es motivo de investigación y análisis. Se habla de un bien recíproco que, como tal, debería retribuirse en acciones, pero actualmente es todo lo contrario, son pocas las organizaciones que reconocen la necesidad de las personas en la productividad y rentabilidad de una empresa, más aún del entorno que rodea a la empresa. Rocafuerte (2016) precisa que existen dentro de las organizaciones aspectos trascendentes como “los conocimientos técnicos las dimensiones sociales, así como las actitudes del factor humano hacia el trabajo donde estas proponen verdaderos retos para evaluar la productividad organizacional”.

La responsabilidad social no consiste solamente en tener una conciencia ambiental o una conciencia legal, se trata sobre todo, de poseer una conciencia moral o ética. Así lo indica Martínez (2011), “tanto la moral socialmente establecida como la moral personal constituyen lo que se denomina ‘moral vivida’, en contraposición con la ‘moral pensada’ que está constituida por las doctrinas morales y por las teorías éticas” (p. 2).

La ética es un factor primordial dentro de la responsabilidad social, por lo tanto, no basta con solo conocerla y entenderla, debe ser “vivida” o puesta en práctica en cada decisión que involucre a la organización, “una ética de las instituciones deberá contar con un sistema de valores que han de aflorar en su cultura corporativa, valores que deben estar alineados a través de la organización” (Ferrer, 2014).

En general se minimiza el sentido de la responsabilidad social cuando se olvida de las personas, sobre todo de las personas que laboran en la empresa. En la actualidad, son muy pocas las empresas que poseen una cultura de responsabilidad social sobre todo en Ecuador, tal como lo indica Cardona (2015) “en la actualidad, son muy pocas las empresas que poseen una cultura de responsabilidad social y en Ecuador el margen es aún menor”.

El desconocimiento profundo de la RSE y la percepción muy generalizada que se refiere a filantropía o ética empresarial es hoy en día todavía la gran dificultad a superar (Canyelles, 2008). Las empresas desconocen del tema de RSE, principalmente, no existe una definición exacta por lo que se ha tornado un concepto ambiguo adaptable a los intereses de cada organización, desviándolo de su principal fin que es retribuir.

“La responsabilidad social de la empresa es el compromiso que esta tiene de contribuir con el desarrollo, el bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados, sus familias y la comunidad en general” (Martínez, 2005, p. 30). Sin duda, este es uno de los conceptos más precisos que es puntual desarrollar y corroborar con este trabajo de investigación, ya que como se indica, la responsabilidad social es un compromiso adquirido con la sociedad en general desde el momento en que nace una organización, ese compromiso es más fuerte con los propios colaboradores y sus familias. Tal como se observa en el concepto, no solo se trata de preocuparse de su bienestar sino, además, de su desarrollo y mejoramiento en su calidad de vida.

A lo largo de este proyecto de investigación se puede notar de manera simplificada la importancia de la RSE, así en el marco teórico se detallan cada uno de los factores y sus conceptos a tomar en consideración para evaluar las

condiciones de ambiente de trabajo y empleo, es primordial comprender dicho capítulo para concientizar los aspectos que por lo general no son tomados en cuenta al momento de preocuparse del bienestar de los colaboradores.

Dentro de este proyecto existen como limitantes los recursos económicos y financieros, se realiza un análisis administrativo y estadístico de la situación actual para considerar el aporte que se pueda realizar. Dicho análisis investigativo está delimitado a la ciudad de Milagro, empresas dedicadas al cultivo de banano.

Si éste estudio y su posterior contribución no es realizada, la actividad económica de cultivo de banano que representa una fortaleza para el país, continuará generando innumerables inconvenientes respecto al ambiente laboral sin considerar al menos uno para su mejora en beneficio de los empleados y de la empresa.

En el marco referencial se puede observar ejemplos de investigaciones y estadísticas relacionadas tanto a la RSE y las condiciones de ambiente de trabajo y empleo, lo que permite constatar resultados ya obtenidos y la factibilidad de la investigación, y sobre todo la importancia del tema.

De acuerdo a la investigación descriptiva de campo, los resultados obtenidos en la encuesta realizada fueron analizados desde un enfoque cuantitativo y cualitativo, se aplicó métodos estadísticos como chi cuadrado de Pearson para validar hipótesis y asociar variables. De acuerdo a este análisis en el último capítulo se propone un plan de acción para la empresa con el fin de desarrollar un mayor sentido de Responsabilidad Social Empresarial con respecto a las condiciones de ambiente de trabajo y empleo.

Es por eso que los administradores de las empresas son la base fundamental para asimilar y poner en práctica este concepto; porque son los futuros emprendedores que estarán envueltos en los giros de negocios del país. Además, como indica también Martínez (2005), “es la capacidad de valorar las consecuencias que tienen en la sociedad las acciones y decisiones que tomamos para lograr los objetivos y metas propias de nuestras organizaciones” (p. 30). Esta es otra parte primordial de este trabajo de investigación ya que, lo que se busca es comprobar cómo influyen, en la sociedad, las decisiones de una empresa que sí aplica la responsabilidad social empresarial y que se debe tener conciencia de no pasar por encima de las personas para cumplir las metas u objetivos de una organización que, al final de todo el esfuerzo directivo, lo único que generan es el deterioro de la cultura organizacional.

Finalmente, es preciso acotar que la responsabilidad social, en la actualidad, no es un término o una práctica nueva (Abello, 2013), puesto que, “La Responsabilidad Social Empresarial (RSE), se ha convertido en una de las prácticas más comunes en el ámbito empresarial en todo el mundo”.

Ya no se trata solamente de grandes corporaciones que se preocupan por crear conciencia desde una dimensión interna de la empresa, sino que, la responsabilidad social, va más allá de un compromiso con determinado mercado de personas, aspecto que, como indica Correa (2004) “las empresas nacionales o multinacionales han tenido que comprender que la globalización no solo es un fenómeno comercial o financiero, sino que contiene dimensiones de transformación social, política y ambiental”.

Las prácticas de responsabilidad social no se ven reducidas a la solidaridad o alianzas estratégicas solamente, por el contrario, incorpora conceptos tales como

integración, desarrollo y ética que convierten, los propósitos de las compañías, en una visión basada más en principios, que en intereses.

Antecedentes

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se ha convertido en un modelo de gestión empresarial que es replicado a nivel mundial respondiendo a la nueva tendencia global del desarrollo sostenible.

Es así como se ha de reconocer que toda decisión tiene impacto social y que debe ser percibido, definido y analizado en el proceso de construcción de la estrategia. (Ianiszewski & Bustamante, 2009). La RSE forma parte de la gestión empresarial, en el cual, a través de actividades, las empresas pueden rendir su aporte para beneficio de la sociedad y al mismo tiempo generar un beneficio propio.

Bustamante (2015) mencionó que se trata de combinar lo concreto, ecológico, social, político y de comportamiento con las ideologías clásicas y hábitos de pensamiento tradicionales, haciendo reconocible la influencia de la “ecología social” en la comprensión del mundo actual. Con esto se podría entender que las actividades de RSE están basadas en la iniciativa y responsabilidad propia de las empresas y van más allá de sólo cumplir las leyes. Es más bien un modelo de gestión empresarial que se basa en tres pilares: responsabilidad económica, social y ambiental. Bustamante (2007) lo menciona como una preocupación integral por el aspecto social, ambiental y económico.

Bustamante (2003) indicó que entre las diversas bases teóricas que permiten respaldar tanto el fondo conceptual como los medios instrumentales del modelo de balance de responsabilidad empresarial, se puede mencionar a lo menos tres tipos de fundamentos clave, denominados paradigmas estadístico, social y cultural.

En este mismo sentido García (2013) mencionó que la Responsabilidad Social Empresarial es uno de los últimos paradigmas de la gestión empresarial, la cual apunta a una visión renovada de la relación organización – sociedad, donde se garantiza una relación de mutuo beneficio en lo social, económico y ambiental.

Según lo mencionado por García, Azuero, & Salas (2013) los estudios que vinculan la RSE con el quehacer propio y la naturaleza de las practicas hacia sus empleados hacen parte de una agenda de investigación que avanza con ayuda de instituciones como: la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), el Consejo Empresarial para el Desarrollo Sostenible CECODES, y la Corporación Fenalco Solidario, entre otros en Colombia. A nivel de Latinoamérica, se encuentran instituciones como Acción RSE (Chile), CEPAL, ETHOS, IARSE, Forum Organización, Perú 2021, DERES, Centra RSE y junto con estas, muchas compañías que se han unido para crear conciencia del concepto y el desarrollo de la Responsabilidad Social.

La Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños CELAC y la Unión Europea durante su última reunión realizada en junio del 2015 en Bruselas-Bélgica, firmaron la declaración de Bruselas y plan de acción de la segunda cumbre UE-CELAC (Vinuesa & Avalos, 2017). En la misma, los países miembros, se comprometieron a promover la responsabilidad social afirmando:

Nos comprometemos a aumentar nuestros empeños conjuntos en materia de responsabilidad social de las empresas, y en este contexto, a impulsar la aplicación de políticas, planes de acción nacionales y otras iniciativas orientadas a promover y fortalecer el cumplimiento de las disposiciones, principios y procesos relativos a la responsabilidad social de las empresas

en el marco de los foros internacionales pertinentes (EU & CELAC, 2015, p. 11).

Problema de Investigación

Como se ha mencionado, la Responsabilidad Social Empresarial debe empezar desde una dimensión interna, es decir, de una preocupación por los colaboradores. En este contexto, los empresarios deben estar conscientes que ya sea, desde una perspectiva rentable o social, siempre los trabajadores tendrán un impacto en la organización. De igual manera los trabajadores no deben olvidar que, así como tienen derechos, poseen también obligaciones.

El derecho a un ambiente sano, libre de contaminación y de protección de los recursos, es un derecho del ser humano, un derecho fundamental, pero también es una responsabilidad del ser humano, ya que sólo se puede exigir un derecho cuando se actúa con responsabilidad (Bustamante, 2004). En este trabajo, se trata de conocer el impacto que genera en los colaboradores y los dueños de las empresas si aplican la RSE en donde laboran.

La pregunta de investigación a la cual se busca una respuesta se manifiesta en los siguientes términos: ¿De qué manera impactan las condiciones de ambiente de trabajo y empleo como parte de la Responsabilidad Social Empresarial en las empresas del cantón Milagro dedicadas al cultivo de banano?

Justificación

En muchas ocasiones las empresas en su afán de cumplir sus metas, dejan de lado aspectos que resultan fundamentales al momento de la consecución de los objetivos planteados. Esta conducta desvincula conceptos que deberían estar

estrechamente ligados, quizás no por su significado, sino por su finalidad, misma que comprende varias situaciones que exigen análisis.

En el sentido ya descrito, Cox y Dupret (2004), definieron a “la empresa socialmente responsable como aquella que se preocupa del bienestar de quienes trabajan en ella (salud, educación, remuneración del personal, entre otros) y que demuestra su solidaridad con su entorno (clientes, proveedores y la comunidad)”.

Sin duda las empresas poseen un horizonte más allá de las ventas y la utilidad, tienen dentro de sí mismas parte fundamental de su éxito, es decir, sus colaboradores y todo lo que ellos comprenden, dado que no se encuentra relacionado únicamente con un salario, sino que, la organización, se encuentra vinculada con más grupos de interés.

Sin embargo, son los colaboradores, la base de la capacidad productiva de las empresas y, por lo mismo, el fundamento de esta investigación, cuya decisión de estudio se enfoca en el ambiente de trabajo que posee una empresa con la correcta aplicación de la Responsabilidad Social Empresarial o, en su defecto, por el desconocimiento de la misma. De acuerdo a la información recopilada en este proyecto cada empresa de cultivo de banano ubicada en la ciudad de Milagro genera en promedio un valor de gasto no presupuestado de \$54.031,45, debido al escaso interés que se brinda al ambiente laboral y todas sus características.

Resulta de vital importancia, en consecuencia, estudiar un factor empresarial clave que, De la Cuesta González (2004), ratificó diciendo: “activos no son sólo los tangibles sino también las capacidades de los empleados, las expectativas de los clientes o proveedores, la reputación e imagen de la empresa dentro de la sociedad, etcétera”.

El hecho de preocuparse por la persona se puede notar también en el plan nacional del Buen Vivir, en el objetivo dos (p. 111) indica que se debe “auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial en la diversidad” y otorga como un lineamiento que se deben “generar condiciones y capacidades para la inclusión económica, la promoción social y la erradicación progresiva de la pobreza”. Esto es deber de la sociedad en general, con mucha más razón de las empresas que proveen de trabajo a las personas y el éxito de los dueños de las organizaciones depende de sus colaboradores.

En otra parte del plan nacional del Buen Vivir se puede identificar en el objetivo nueve (p. 273) un aspecto que se encuentra estrechamente relacionado a este proyecto de investigación, menciona que se debe “garantizar el trabajo digno en todas sus formas”, indicando como lineamiento a considerar que se debe “fortalecer los esquemas de formación ocupacional y capacitación articulados a las necesidades del sistema de trabajo y al aumento de la productividad laboral”, ratificando el deber de las empresas en aportar al desarrollo profesional y personal de sus colaboradores.

Como se puede observar, casi siempre, en los conceptos vinculados con la RSE, es posible encontrar a los colaboradores, el modelo de gestión, dependerá de la importancia que la empresa le dé a este recurso intangible e irremplazable que posee. Factor productivo clave que, De la Cuesta más adelante define como; “activos que el mercado financiero puede no estar valorando en el corto plazo pero que son decisivos en el largo plazo”.

Este estudio se ajusta a la línea de investigación “Responsabilidad directiva y ética de la dirección de empresas” de la maestría en administración de empresas.

Preguntas de Investigación

A continuación, se procede a elaborar preguntas de investigación que permitirán plantear los objetivos del presente estudio y obtener las respuestas necesarias.

- ¿De qué manera afectan las actuales condiciones de ambiente de trabajo y empleo independientemente del género a los colaboradores de las empresas del cantón Milagro dedicadas al cultivo de banano?
- ¿De qué forma infiere la preocupación que tienen los dueños de las empresas del cantón Milagro dedicadas al cultivo de banano por programas de prevención para sus colaboradores?
- ¿En qué forma influyen los planes de capacitación actuales brindados a los colaboradores de las empresas del cantón Milagro dedicadas al cultivo de banano?
- ¿En qué sentido contribuye un plan de acción que permita desarrollar un mayor sentido de Responsabilidad Social Empresarial con respecto a las condiciones de ambiente de trabajo y empleo de las empresas de cultivo de banano del cantón Milagro?

Hipótesis

De acuerdo a la información que se presenta en este proyecto de investigación, existen muchos estudios que avalan la importancia de la Responsabilidad Social Empresarial en la gestión de la empresa, podrá distinguirse que cuando existe conocimiento de su aplicación los resultados son favorables para la misma. El trabajo se basa fundamentalmente en evaluar las condiciones de ambiente de trabajo y empleo por medio de técnicas de

investigación como parte de la Responsabilidad Social Empresarial de las empresas del cantón Milagro dedicadas al cultivo de banano, en este contexto se han diseñado tres hipótesis que serán sujetas de análisis estadísticos para corroborar la validez de las mismas mediante los resultados de esta investigación.

Hipótesis:

- Que exista preocupación por las mejoras de las condiciones de ambiente de trabajo y empleo es independiente del género de los colaboradores de las empresas del cantón Milagro dedicadas al cultivo de banano.
- La preocupación por programas de prevención en vías de mejorar las condiciones laborales es independiente de los años de trabajo de los colaboradores de las empresas del cantón Milagro dedicadas al cultivo de banano.
- El desarrollo de planes de capacitación en beneficio de la productividad en las labores es independiente de la profesión de los colaboradores de las empresas del cantón Milagro dedicadas al cultivo de banano.

Objetivos

La importancia de la Responsabilidad Social Empresarial hacia los colaboradores va más allá de los beneficios económicos que se le puedan otorgar. Las organizaciones como un ente que conforma la sociedad, debe contemplar que sus objetivos sean coherentes con los intereses comunitarios en atención a que el crecimiento y desarrollo de la sociedad es una tarea que demanda el quehacer colectivo (Ianiszewski & Bustamante, 2009).

Existen muchos factores que no son aplicados en las empresas por desconocimiento de los contenidos de la RSE y sus programas de aplicación, tal vez, no se identifican ni valoran la importancia que estos conllevan y el deber que ello implica para las empresas ponerlos en práctica. Ianiszewski & Bustamante (2009) mencionó que las organizaciones como un ente que conforma la sociedad, debe contemplar que sus objetivos sean coherentes con los intereses comunitarios en atención a que el crecimiento y desarrollo de la sociedad es una tarea que demanda el quehacer colectivo.

Es sobre la base de todo lo mencionado hasta aquí, que se establecen los objetivos que este trabajo busca resolver y que a continuación se detallan.

Objetivo General:

Evaluar las condiciones de ambiente de trabajo y empleo como parte de la Responsabilidad Social Empresarial de las empresas del cantón Milagro dedicadas al cultivo de banano.

Objetivos Específicos:

- ❖ Determinar las actuales condiciones de ambiente de trabajo y empleo independientemente del género de los colaboradores de las empresas del cantón Milagro dedicadas al cultivo de banano.
- ❖ Corroborar la preocupación que tienen los dueños de las empresas del cantón Milagro dedicadas al cultivo de banano por programas de prevención para sus colaboradores.
- ❖ Determinar los planes de capacitación actuales brindados a los colaboradores de las empresas del cantón Milagro dedicadas al cultivo de banano.

- ❖ Elaborar un plan de acción que permita desarrollar un mayor sentido de Responsabilidad Social Empresarial con respecto a las condiciones de ambiente de trabajo y empleo de las empresas de cultivo de banano del cantón Milagro.

Capítulo I

Marco Teórico Conceptual

Dentro de este marco teórico se detallará brevemente los aspectos fundamentales de Responsabilidad Social Empresarial relacionada con los colaboradores, en base a estos aspectos se podrá analizar la importancia de las empresas al momento de administrar, considerando varios factores que en su conjunto demuestran la importancia de la RSE en la gestión con los empleados siendo los principales protagonistas.

Abello (2013) indicó que “la responsabilidad social empresarial debe iniciarse con sus colaboradores, por lo que debe tener en cuenta sus compromisos de resolver sus problemas personales, familiares y profesionales. Esto debería incluir ambientes, adecuaciones y condiciones de trabajo ideales para que su desempeño sea el mejor”.

Es muy importante la satisfacción del trabajador con su empresa, como se mencionaba anteriormente el ser humano se convierte en un recurso intangible muy valuado para la empresa, es por este motivo que merece un cuidado y dirección diferente en el que se engloben todos los aspectos de su vida, no solamente de su trabajo.

2.1 Responsabilidad Social Empresarial

La Responsabilidad Social significa la actuación socialmente responsable de los miembros de la organización, las actividades de beneficencia y los compromisos de ésta con la sociedad en general y, de forma más intensa, con aquellos grupos o partes de ella con las que tiene más contacto (Chiavenato, 2007, p. 467). Intentar definir Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es muy

complicado, ya que en la actualidad se ha convertido en una definición que se altera de acuerdo a las percepciones que existen en determinada situación o meta que se desea lograr.

Es muy probable que los gerentes le den su propio significado o se refieran a la RSE dependiendo de las circunstancias, si se pretende analizar el significado de la palabra en sí, se puede precisar que la responsabilidad social empresarial no es más que actuar de forma correcta ante la sociedad.

Los sistemas sociales nacen y se desarrollan en el espacio social, en consecuencia, las posibilidades de interactuar con otros sistemas sociales, y por lo tanto, de generar nueva y creciente complejidad, son directamente proporcionales a la complejidad del espacio social en el que se crean (Bustamante, 2015). Las organizaciones nacen de la sociedad, crecen con el apoyo de la sociedad, se desarrollan en medio de la sociedad y si se mantienen y no desaparecen es gracias a la aceptación de la sociedad.

No reclaman sólo la ética individual de las personas que componen la organización, sino que ven en la organización en sí misma un ente con responsabilidad propia económica, social y medioambiental a la que exigen comportamientos acordes con dicha responsabilidad (De la Cuesta, 2004). Si se hace referencia a la gratitud y responsabilidad las organizaciones deben ser recíprocas con la sociedad en general empezando desde las personas que conforman la empresa misma.

La responsabilidad social no está inscrita en ninguna ley, no es un deber por el contrario es un compromiso que deben cumplir todas las organizaciones desde el momento en que una empresa se constituye, dicho compromiso debería

estar arraigado a su cultura organizacional en la que su alcance de contribución y mejora con el desarrollo de los colaboradores, sus familias y comunidad sea acorde a la capacidad de la empresa.

Bustamante (2003) indica que la justicia como equidad, requiere de la igualdad en la asignación de derechos y deberes básicos y sostiene que las desigualdades sociales y económicas son justas sólo si de ellas resultan beneficios compensatorios para cada uno, en particular para los menos dotados de talentos naturales. Cada organización debe ser responsable en la medida en que su capacidad lo permite, no puede ser mayor ni menor debe ser igual, ya que la responsabilidad siempre va de la mano con la equidad.

2.1.1 Importancia de la Responsabilidad Social en la gestión del talento humano

La empresa necesita personas para existir y alcanzar sus fines y su primera responsabilidad social es con los más próximos: los propios empleados, que, por su propia dignidad personal, por su valor singular, absoluto e irrepitable, constituyen fines en sí mismos y que nunca pueden ser considerados solo como medios.

Así lo entienden espontáneamente una gran parte de las pymes, que han conseguido crear ambientes de trabajos cercanos y muy personalizados, de carácter flexible, en los que además suelen existir fuertes compromisos recíprocos derivados del conocimiento, la estrecha convivencia y los afectos humanos (Jaime Urcelay, 2007, p. 97).

La responsabilidad social de una empresa comienza dentro de la misma, no se puede concebir responsabilidad social dejando de lado los

intereses, necesidades, motivaciones, retribuciones, agradecimientos y todo lo que sea bien merecido por los colaboradores de la propia organización.

Cuando un colaborador siente que su empresa se preocupa por él existe un sentido de pertenencia y además un compromiso con la organización que se ve retribuido en sus labores. Maslow (1943) en su teoría de la motivación menciona las necesidades de amor y pertenencia que comprenden de manera general a la familia, afecto, relaciones y trabajo en grupo. Si bien es cierto es una labor de recursos humanos preocuparse por las necesidades de los empleados y hacer cumplir sus derechos, pero cuando existen necesidades o situaciones que no están amparadas bajo ninguna ley es cuando se debe desarrollar una conciencia social responsable.

Lo mencionado anteriormente genera una cadena que empieza en cada trabajador que sin necesidad de publicidad es sentido por sus familiares, tomado en cuenta por sus amigos, transmitido por sus clientes, aplaudido por sus proveedores y retribuido por la sociedad en general.

Los estudios de clima organizacional analizan la influencia sobre la conducta humana de los elementos estructurales característicos y permanentes de la organización (Bustamante, 2015). El cumplir con un colaborador por convicción más no por obligación es un efecto que se ve reflejado en la productividad de una empresa y en el clima laboral.

Aunque aún no hay estudios que lo comprueben también se puede considerar que no en un margen significativo, pero se ve reflejado en la rentabilidad, sobre todo garantiza colaboradores comprometidos en sus

acciones que no trabajan solamente por un salario sino además por lo agradable que es el ambiente en que se desenvuelven.

2.2 Importancia de los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales

Junto con el crecimiento organizacional e industrial existen factores que no pueden pasar desapercibidos sin una intervención oportuna, los riesgos asociados a cada una de las actividades que realizan los colaboradores día a día son parte de estos factores. Deben existir reglamentos, políticas y protocolos que regulen dichos riesgos conforme a las leyes existentes.

De acuerdo a la normativa del Código del Trabajo vigente se puede apreciar que conforme a lo que dispone el artículo 434, establece que “En todo medio colectivo y permanente de trabajo que cuente con más de diez trabajadores, los empleadores están obligados a elaborar y someter a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Empleo por medio de la Dirección Regional del Trabajo, un reglamento de higiene y seguridad, el mismo que será renovado cada dos años” (Código Del Trabajo, 2013, pág. 67).

Las empresas por lo general cumplen con los requisitos previos que indica la ley por lo que estarían obligadas a cumplir con dicha normativa, en este contexto se puede indicar que nuestro enfoque va más allá del tema legal, y que aunque la elaboración de un reglamento de higiene y seguridad es una exigencia, se debe comprender que los sucesos o consecuencias que puedan ocurrir a los colaboradores tienen una afectación física y emocional lo cual podría incidir en la productividad y derivar en inconvenientes legales para la empresa.

Los inconvenientes jurídicos son el resultado de otras consecuencias, para que existan demandas legales es porque existe una persona afectada, que por un

riesgo posiblemente no manejado de una manera preventiva ocasionó un accidente o enfermedad que en lo posterior podría incentivarlo a tratar de obtener una compensación por el daño recibido.

2.2.1 Accidentes de trabajo

Los accidentes son los riesgos más frecuentes a los que se encuentra expuesto un colaborador ya sea que su puesto de trabajo esté en una fábrica o en una oficina, quizás exista mayor o menor probabilidad de que suceda dependiendo del ambiente, pero el riesgo siempre estará presente.

Para obtener una definición más exacta citaremos lo que indica el Código del trabajo (2013) “Accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena” (p. 55). Los accidentes se pueden y se deben evitar, se requiere de un minucioso análisis de los puestos y procesos de todos los colaboradores para de esta manera determinar riesgos potenciales que deben eliminarse o disminuirse.

Los accidentes en el trabajo siempre estarán presentes, la continua observación de las acciones que se desarrollan en la organización permitirá renovar, reinventar y mejorar medidas que eviten o logren una solución a las inseguridades que puedan presentarse.

2.2.2 Enfermedades profesionales

En el caso de las enfermedades profesionales existe una percepción de que la innovación no es necesaria y se continúan empleando prácticas durante años que probablemente afecten la salud o condiciones físicas de los colaboradores, el Código del Trabajo (2013) indica que “Enfermedades profesionales son las

afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad” (p. 55).

Así como se mencionaba en los accidentes laborales, las enfermedades producidas por el desempeño en las labores diarias se pueden prevenir, la empresa debería ser responsable de eliminar cualquier condición laboral negativa que incapacite a un colaborador a evitar un accidente laboral.

En los accidentes lo que se intenta es reducir el riesgo a lo más mínimo, pero siempre existirá una probabilidad por el contrario en el caso de las enfermedades se debería realizar una total reestructuración del puesto o proceso con el fin de que no existan ninguna afectación para el colaborador a causa de realizar su trabajo ordinario.

2.3 Condiciones Ambientales

De acuerdo a Chiavenato (1983) dentro de las condiciones ambientales existen tres grupos de condiciones de influencia considerable en el trabajo de las personas.

- 1. Condiciones ambientales del trabajo:** como iluminación, temperatura, ruido y otros. Es el ambiente físico que rodea al empleado mientras desarrolla sus labores en el puesto de trabajo.
- 2. Condiciones de tiempo:** como duración de la jornada laboral, horas extras, periodos de descanso, etcétera.
- 3. Condiciones sociales:** como organización informal, relaciones, estatus, entre otros.

Es de notar que los tres grupos son importantes ya que no se puede evadir a ninguno, si se habla tanto de seguridad como de comodidad el colaborador

necesita sentirse físicamente en confianza y además que la empresa siempre tiene en cuenta aspectos sociales y cumple con las normativas para el bienestar de él y de su familia.

Chiavenato indica además que “La administración de la calidad total en una organización depende fundamentalmente de la optimización del potencial humano; lo cual está condicionado de qué tan bien se sienten las personas trabajando dentro de la organización” (p. 349).

No cumplir con parámetros a favor de los empleados o no otorgarles las herramientas necesarias para realizar bien su trabajo no significa un ahorro para la organización, por el contrario, está limitando el potencial del trabajador que realizaría mejor sus labores si la empresa cumpliera con todos los aspectos relacionados con las condiciones ambientales.

2.4 Inversión en prevención de salud y seguridad

La prevención en seguridad y salud está conformada por varios aspectos como cultura, rentabilidad, motivación y otros más volviéndola compleja al momento de definir su viabilidad, la empresa podría organizar modelos para tratar de medir o estimar los costos que genera el impacto de un accidente laboral, no siempre se puede calcular cuantitativamente estos costos llamados ocultos o indirectos que aparecen al momento de un siniestro vinculado con un trabajador en la organización.

Para tener una idea se cita ciertos costes que Narocki (1999) considera indirectos y por ende variables al momento de evaluar un accidente laboral, tenemos el costo salarial (el tiempo pagado pero no trabajado), costo de material dañado (reparaciones, pérdidas de materias, desperdicios, limpiezas, etc.), costo

de pérdidas de producción (menor producción debido a aprendizaje de trabajador sustituto, clima de inseguridad de compañeros, horas extras, etc.), costes comerciales (deterioro de imagen de la empresa, insatisfacción de clientes debido a la disminución en productividad).

La seguridad y la salud en el trabajo comienzan a ser consideradas por muchas empresas no solamente como un requisito legal, sino también como un medio de mejorar la productividad, la calidad y la capacidad de innovación (Mercado, 2003, p. 726).

2.5 Participación de fuerza de trabajo por géneros

En la actualidad la equidad de género ha tomado fuerza en la sociedad, por lo que se podría pensar que no es un inconveniente al momento de contratar colaboradores, ya que tal como lo indica Porter & Kramer (2011) la discriminación de género o raza reduce la reserva de empleados capaces (p. 13), limitar la capacidad de desarrollo por una ideología errada es un perjuicio para la organización.

En realidad, se puede notar que existen empresas que ven disminuido su potencial por ideologías de género, tomando decisiones o delegando cargos y responsabilidades no por méritos o capacidades.

Mientras las empresas hacen más negocios en todo el mundo, la diversidad no es sólo cuestión de hacer lo justo o de buenas relaciones públicas, es imprescindible para los negocios. Así pues, por su propio interés, los patrones buscan cada vez más equilibrio y armonía entre los aspectos raciales, étnicos y de género de su fuerza laboral (Dessler, 2009, p. 61).

La competitividad no consiste solamente en las capacidades o preparación que pueda poseer un individuo, como menciona Dessler (2009) las organizaciones, gerentes o patronos hacen todo lo posible para mediante diversidad alcanzar un equilibrio emocional si se puede definir de ésta manera, es decir, no existe un prototipo o estándar para conformar equipos que garanticen el éxito hoy en día.

Los equipos se logran en base a experiencias, conocimientos, aptitudes y una serie de cualidades que logran una sinergia en la empresa, estos aspectos sobresalen y son de mayor relevancia por encima de la raza, etnia o género.

2.6 Capacitación del personal y desarrollo profesional

Quizás uno de los mayores aportes que puede generar una empresa en un colaborador es dotarlo de las herramientas de conocimiento necesarias para poder enfrentar el mundo.

Actualmente, la capacitación es una de las más satisfactorias y productivas retribuciones que una organización puede darle a un colaborador, más importante aún existe un beneficio mutuo entre colaborador y organización porque ambas logran desarrollarse y crecer en el tiempo.

Así lo indican Hernández & Bonomie (2010) “la clave es preparar, capacitar y formar más que controlar” (p. 166), en este sentido podemos notar también que el preparar y formar a un colaborador genera un efecto de liberación para el empresario al momento de tener que controlar sus acciones y resultados, ciertamente el empleado ya posee conocimientos que le permitirán realizar sus labores de una mejor manera y además en muchos casos genera un sentido de pertenencia con la empresa que se ve reflejado en su trabajo diario.

2.7 Transparencia de información

El principio de transparencia constituye la pieza básica en la que se sustenta el comportamiento socialmente responsable de las organizaciones (Moneva & Lizcano, 2003, p. 3), dicho principio es una de las bases de la responsabilidad social no solamente ante la sociedad, comprende todos los grupos de interés y como ya se ha mencionado es más importante que empiece desde adentro con cada colaborador.

De la Casa (2007) lo menciona de la siguiente manera “la transparencia y la comunicación se están convirtiendo en valores necesarios para rendir cuentas, ganar confianza y credibilidad, y no perder la reputación ganada hasta ahora” (p. 20), la transparencia de información está vinculada con la comunicación.

Las empresas que manejan ambos principios están ganando mucho en el mercado, sobre todo la confianza y credibilidad de clientes, proveedores, comunidad y sobre todo sus colaboradores, es una forma de integración y hacer sentir parte de la organización a los empleados que siempre desean sentirse involucrados en un sistema del cual forman parte y sin embargo en muchas ocasiones son relegados.

Finalmente se podría indicar que la transparencia además de lograr lo ya mencionado también fortalece los lazos que existen entre organización y colaboradores, así lo indicó Regouby (1989) “sólo la transparencia permite forjar unas relaciones profesionales y humanas fuertes y duraderas”.

2.8 Libertad de Sindicalización

Aunque en el entorno es un hecho no muy suscitado es importante mencionar que la sindicalización forma parte de la libertad que poseen los

trabajadores de una empresa, como la mayoría de aspectos que se han mencionado la sindicalización exige también un equilibrio.

Así como lo menciona Fregue y Kelly (2003) “sindicalización puede expresar fenómenos muy diferentes. Altos niveles de sindicalización pueden reflejar la eficacia de un mecanismo administrativo, mientras que en otros casos una baja tasa de sindicalización nada dice acerca de la capacidad de organización y acción colectiva”. Es importante que este tipo de sistemas tengan presencia en el mundo empresarial actualmente no para destruir y gobernar, sin embargo, son necesarios para organizar, exigir y controlar los derechos que poseen tanto los colaboradores como los empresarios.

2.9 Estructura de las retribuciones

El factor económico siempre será parte de la estructura en la gestión con los colaboradores, es el proceso normal de trabajo en el que un empleado otorga parte de su tiempo laborando para una empresa, la cual le paga por el tiempo destinado a sus actividades, es un deber y un derecho.

Henderson (1989) por su parte considera que la retribución es cualquier cosa que tiene valor para un empleado (y éste la desea) y que el empleador puede ofrecer (parte fija) o no (parte variable y extra salarial) a cambio de la actividad y del rendimiento laboral que se lleva a cabo, en este sentido tenemos claro que la parte salarial siempre estará latente dentro de la relación patrono-trabajador, lo que no debe existir son los incumplimientos por ninguna de las dos partes.

Existen estructuras de acuerdo a cada organización, en algunos casos existen planes de compensación, remuneraciones variables, beneficios económicos, seguros privados, etc. En todo caso esto dependerá de las

posibilidades y recursos que maneje cada organización, lo imprescindible es el cumplimiento de la remuneración acordada desde un principio.

2.10 Despidos

Como en toda organización siempre existen momentos en los que se debe prescindir de colaboradores por diversos motivos o situaciones, el dilema en realidad es cómo afrontar dicha circunstancia, la empresa podría preocuparse más de los temas legales o de elegir otra persona para el puesto si es que hubiera que reemplazarlo y por otro lado el colaborador no sabría qué hacer en aquel momento.

Bravo & Mendez (2012) indican que el despido debe ser percibido por el afectado como un desafío y una nueva oportunidad más que como una quiebra o una desgracia (p. 17), crear en la situación de despido una perspectiva de un nuevo inicio en la persona, quizás esta es la parte que olvidan tanto la empresa como el colaborador que dejaría de laborar en la organización.

El despido va más allá de una acción, del manejo de técnicas para realizarlo, de los temas legales que conlleva, la operatividad que se origina, etc. En realidad, es muy difícil encontrar un punto de equilibrio para que exista un beneficio mutuo entre empresa y ex colaborador después de un despido, pero ambos ganarían mucho más si las organizaciones incluyeran una política de despidos que se preocupe del post despido de un colaborador.

Un despido es la medida disciplinaria más drástica que toma un patrón. Por lo cual requiere de una atención especial. Debe haber una causa suficiente para el despido y ocurrir, de preferencia, después de que se han tomado medidas razonables para rehabilitar o reparar la falta del empleado. Sin embargo, hay

ocasiones en las que sin duda la mejor decisión es el despido, incluso de inmediato.

La mejor forma de “manejar” un despido es evitarlo. Muchos despidos comienzan con malas decisiones de contratación. El uso de prácticas de selección eficaces, incluyendo las pruebas de evaluación, la verificación de referencias y antecedentes, los exámenes de drogas y las descripciones de puestos definidas con claridad reducen la necesidad de muchos despidos (Dessler, 2009, p. 573).

Plan de retiro

Los cambios en la vida de un ser humano siempre son motivo de atención, pueden generar distintas reacciones a las cuales el individuo no se encuentra preparado para asimilarlas de manera correcta, uno de estos cambios que pueden generar crisis inclusive es el retiro de un empleado.

Navarrete & Palacio (2017) mencionan que “el retiro laboral dado en diferentes circunstancias de la vida, ya sea por la llegada eminente de la etapa de jubilación o por ser retirado de una empresa, es un acontecimiento difícil de manejar para cualquier persona”.

Por esta razón las empresas en la actualidad manejan planes u opciones que comprenden las necesidades tanto biológicas como sociales y psicológicas del colaborador, las cuales son evaluadas y monitoreadas con anticipación al retiro del empleado.

2.11 Rotación y retención de los empleados

El trabajo de un directivo será identificar las áreas en las que sus empleados son más creativos, más productivos y donde se sientan más satisfechos; para luego buscar la forma de darles autonomía y hacer que puedan

concretar y llevar a cabo sus ideas en esas áreas. Esto se realiza dialogando, comunicando sin prejuicios y estableciendo claramente qué pretende conseguir cada una de ellas de manera individual, y si estas metas u objetivos son posibles de conciliar con el resto de los empleados (Barragán, 2009, p. 37).

Tan importante como el esfuerzo es el que la organización pueda ser capaz de reconocer el comportamiento y desempeño de los empleados y esto se traduce en efectos tangibles y positivos al incrementar los niveles de satisfacción y retención, así como al mejorar la rentabilidad y productividad de la organización a todos los niveles y es una eficiente política de reducción de costos.

Muchos estudios sociales establecen que la gente no es realmente fiel a la organización para la cual trabaja; la gente se compromete por cómo se le valora y reconoce su trabajo (Barragán, 2009, p. 38).

Al tener la empresa una alta rotación, el aprendizaje será menor y esto repercutirá en un mayor costo y en una baja calidad del producto o servicio (Miranda, 2011, p. 51)

2.12 El trabajador y su familia

Las empresas que saben reconocer la importancia de la familia en la vida de un colaborador poseen una visión clara de los principios, intereses y necesidades con los que debe lidiar un trabajador siempre. Apgar (2000) se refirió a este tema diciendo que la familia y el trabajo realmente no son ámbitos que debe competir entre sí, sino por el contrario se complementan y a la vez se contraponen, porque en ellos se basa el desarrollo personal.

El equilibrio entre trabajo y familia para un colaborador es muy importante para su desarrollo personal y profesional, ambos ambientes aportan e influyen en

sus actividades diarias por lo que sería un grave error querer separarlos, no se puede distanciar algo que es necesario, un complemento sin el cual no podría funcionar en su máximo nivel, las organizaciones son responsables también de que dicho equilibrio sea alcanzado por el colaborador logrando una estabilidad emocional en el mismo y esto se verá reflejado en sus labores.

Lo mencionado anteriormente se puede corroborar de acuerdo a Debeljuh & Jáuregui (2004) la empresa debe asegurar el bienestar de sus empleados y también crear un ambiente laboral de apertura que los ayude a equilibrar sus necesidades familiares con su desempeño profesional, se aprecia una vez más la importancia de la organización al momento de saber complementar los ámbitos en los que se desenvuelve a diario cada ser humano, es su deber que el ambiente laboral mantenga el equilibrio entre la vida familiar y su desempeño profesional.

2.13 Percepción y evaluación interna

Cuando la empresa realiza los esfuerzos necesarios por lograr un ambiente laboral adecuado para sus colaboradores siempre estará preocupado por la opinión de los mismos, ya que es consciente que los resultados y percepciones son muy importantes al momento de controlar, retroalimentar y mejorar cada día más, para esto es necesario escuchar las demás voces y opiniones más que la propia.

Aunque López (2016) hacía mención al ámbito universitario es totalmente aplicable al ambiente laboral de cualquier empresa

Es evidente que la percepción, parcialmente de acuerdo, de los stakeholders internos plantea áreas de oportunidad en la toma de decisiones de su gestión, obliga a revisar y a aplicar estrategias en la

gestión universitaria bajo un compromiso real y congruente, que involucre, mediante procesos participativos, a todos sus actores (p. 24).

Al mismo tiempo que se da apertura a las percepciones de los demás y más importantes involucrados como son los colaboradores, algo que genera un sentimiento de orgullo y compromiso en las personas, las organizaciones obtienen el beneficio de poder tomar mejores decisiones en base a estas experiencias otorgadas, hallar estrategias pragmáticas de acuerdo a la realidad en la que se ven inmersas; de esta manera existe un trabajo de mayor sinergia en toda la organización que permitirá mejores resultados.

Con las referencias descritas en este capítulo se puede tener una idea más clara del contexto que desarrolla este proyecto de investigación, de la relación de la Responsabilidad Social Empresarial con cada uno de los factores expuestos, más aún del vínculo e importancia que existe con los colaboradores de una organización y las condiciones de ambiente de trabajo y empleo. Al analizar este capítulo se puede notar que todo se encuentra relacionado entre sí, que es imprescindible que se involucren todos los aspectos.

Capítulo II

Marco Referencial

Al revisar los distintos aspectos de la Responsabilidad Social Empresarial que se encuentran involucrados con los colaboradores se puede comprender que el trato justo no consiste solamente en lo económico, que una RSE aplicada de manera correcta beneficia a la empresa y genera una satisfacción en el colaborador que es muy difícil de excluir, Gavilánez (2016) indica que “la RSE como prioridad y como cultura empresarial impulsa al colaborador a asumir un comportamiento ético y transparente a fin de mejorar continuamente su desempeño”.

Al mismo tiempo el correcto comportamiento social que reconoce una empresa al aplicar programas y esquemas de RSE trae consigo beneficios de manera indirecta, Fernández (2016) menciona que “la motivación en los colaboradores permite conseguir los objetivos organizacionales”, es por esto que el sentido de responsabilidad que puede poseer una empresa no debe plasmarse como un esfuerzo, en realidad es un deber que en su cumplimiento todos se ven beneficiados.

4.1 El propósito moral de la empresa

La responsabilidad social se ejerce y concreta a través de una conducta moral (Navarro, 2002), como ya hemos mencionado la responsabilidad social empresarial todavía resulta ser un tema de valores, principios y moral vinculada con el alto impacto que ésta genera en la sociedad. Al generar empleo, invertir capital, adquirir bienes y hacer negocios diariamente, las corporaciones tienen una profunda y positiva influencia sobre la sociedad. Lo más importante que una

corporación puede hacer por la sociedad, y por cualquier comunidad, es contribuir a una economía próspera (Porter & Kramer ,2006).

Jonas (1995) lo menciona también de una manera más simplificada diciendo que “el primer deber del comportamiento humano colectivo es el futuro de los hombres”. No se refiere a que las empresas sean responsables de todos los problemas que suceden en el mundo, tampoco que poseen los recursos para resolver todos ellos, sin embargo, si es posible que cada empresa identifique un grupo de problemas sociales que podría ayudar a resolver de acuerdo a sus recursos. Cuando una empresa de manera organizada pone a disposición de la sociedad sus recursos, experiencia y talento humano a los problemas que desea resolver puede llegar a obtener un alto impacto social y beneficio competitivo mayor.

4.2 La vista de adentro hacia afuera

Tal como indica Porter & Kramer (2006) mencionando que si las empresas al momento de analizar alternativas de responsabilidad social, lo hicieran bajo los mismos marcos en los que orientan sus decisiones de negocios, podrían descubrir que la RSC puede ser mucho más que un costo en el presupuesto, una limitación o un simple acto de beneficencia; puede también ser una fuente de oportunidades, innovación y ventaja competitiva.

Así también Porter & Kramer (2006) mencionan que “la responsabilidad social corporativa puede convertirse en una fuente de enorme progreso social, a medida que las empresas aplican sus vastos recursos, experticia y conocimiento a actividades que benefician a la sociedad”. Este enfoque de vincular los negocios a la par de la responsabilidad social es muy importante, ya que si se empieza a

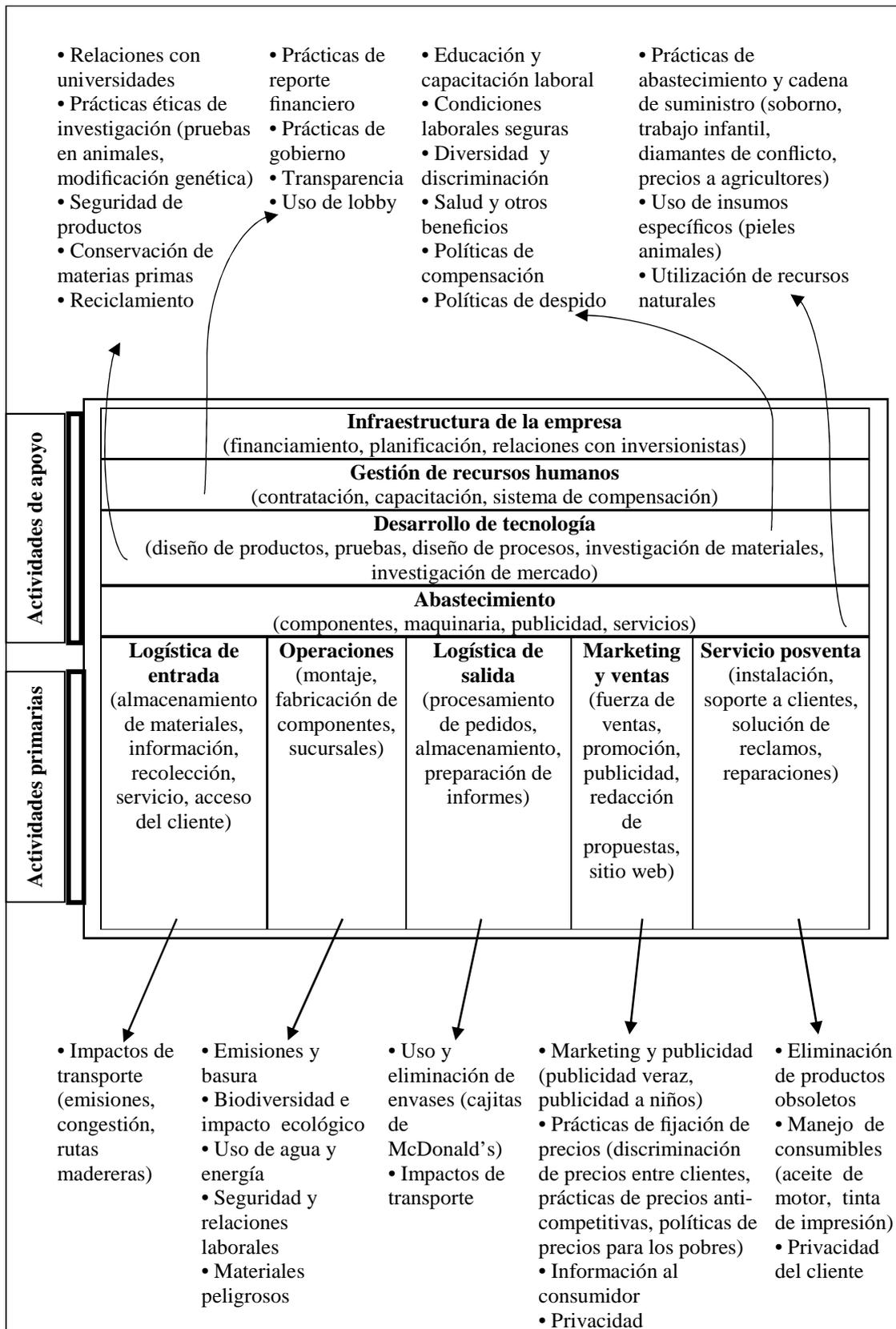


Figura 1: La vista de adentro hacia afuera: trazar el impacto social de la cadena de valor
 Nota: Tomado de Harvard business Review, Estrategia y sociedad Porter & Kramer, 2006.

analizar el impacto de nuestras decisiones desde una perspectiva interna los resultados serían muy beneficiosos.

La empresa puede organizar actividades o acciones específicas a implementar en toda su cadena de valor, podemos notar en la **Figura 1** como la gestión de recursos humanos no dimite en ningún momento de ser parte fundamental de la empresa, así también la capacitación al personal es una de sus principales gestiones.

En base a lo mencionado anteriormente el Gobierno de España por medio de su Ministerio de Empleo y Seguridad Social en su documento de estrategia española de responsabilidad social de las empresas indica que “la credibilidad y visibilidad de las acciones en el campo de la responsabilidad social de las empresas se encuentra ligada al comportamiento responsable de las organizaciones en este ámbito mediante la creación de empleo y el desarrollo profesional de las personas”.

En dicho sentido se puede observar como también en el 2004 el INCAE en el diseño y elaboración de un Modelo de RSE para Costa Rica desarrolla un mapa de categorías y sub-categorías que se puede apreciar en la **Tabla 1**, los colaboradores vuelven a ser parte fundamental de este esquema social, adicionalmente se detallan varios subtemas de importancia en la gestión del talento humano, y algunos se han desarrollado ya en este proyecto de investigación.

4.3 Gestión responsable del talento humano

Sin importar la dificultad de la tarea, siempre que se encuentre involucrada con personas tendrá un significado importante y al mismo tiempo complejo. Las

Tabla 1: Mapa de Categorías y Sub-Categorías de RSE

CATEGORÍA		SUB-CATEGORÍA
Transparencia, valores y prácticas anti-corrupción		Compromisos éticos y comunicación de los valores de la compañía Relación transparente con los públicos de interés Prácticas anti-corrupción y soborno Gobernabilidad corporativa Libre acceso a la información y reportes
Colaboradores		Gerencia participativa y aprendizaje organizacional Prácticas de igualdad de oportunidades y equidad Atracción del talento y desarrollo profesional Promoción del uso de mano de obra local Remuneración y jornada laboral Asociaciones laborales Manejo de despidos Salud y seguridad ocupacional Prácticas disciplinarias Trabajo infantil
Públicos de interés clave	Consumidores	Prácticas de mercadeo y publicidad Seguridad y calidad de los productos y servicios Atención al cliente y garantías
	Proveedores	Criterios de selección de proveedores Apoyo al desarrollo sostenible de sus proveedores
	Comunidad	Inversiones, donaciones y participación en proyectos sociales Implementación de proyectos sociales Trabajo voluntario promovido por la empresa Patrimonio socio-cultural
Medioambiente		Compromiso con el medio ambiente Educación ambiental Impacto ambiental de la actividad productiva Impacto ambiental del producto terminado Desarrollo de tecnologías ambientalmente amigables
Fortalecimiento institucional		Tributación y respeto por la soberanía nacional Participación en proyectos sociales con el gobierno Transparencia en el rol político de la organización
Sostenibilidad económica		Planeamiento estratégico Desempeño económico y financiero Desarrollo, transferencia y difusión de ciencia y tecnología Gerencia de crisis y riesgo y vulnerabilidad frente a desastres y siniestros Política de reinversión de utilidad

Nota: Tomado de Manual de indicadores de RSE para Costa Rica, INCAE, 2004.

cualidades y habilidades de las personas se manifiestan dependiendo de las situaciones a las que afronten, todas las experiencias de gestión de talento humano se encuentran vinculadas con la responsabilidad, sobre todo en el aspecto social.

Entre los planes que pone en marcha el Gobierno de España existen medidas y prácticas que impulsan la diversidad en las nóminas de colaboradores de las empresas y garantizan el cumplimiento de los derechos humanos y laborales, lo ratifica indicando que “deben valorarse muy positivamente las acciones de las empresas que busquen y favorezcan la creación y el mantenimiento de empleo basado en la estabilidad, así como la formación y el desarrollo profesional de los trabajadores” (Gobierno de España, 2014).

Entre las principales medidas se podría resaltar las siguientes:

- Impulsar actuaciones para favorecer la diversidad en las plantillas, mediante una política de igualdad de oportunidades.
- Impulsar actuaciones dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares y de cuidado.
- Incentivar la promoción de la salud en los centros de trabajo.
- Favorecer la integración laboral de personas en riesgo de exclusión social en empresas ordinarias, así como para facilitar el emprendimiento.
- Respeto y protección de los Derechos Humanos en toda la cadena de valor.
- Potenciar la contratación indefinida.
- Facilitar y proporcionar oportunidades de voluntariado corporativo.

4.4 Relación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral en una organización

En una investigación realizada en Perú en el año 2015 por el autor Alex Oscco López acerca de cómo influye la implementación de los programas de responsabilidad social en la medición de la satisfacción laboral, efectuada en base a un estudio descriptivo comparativo en el que se seleccionó una muestra de trabajadores de una organización, la cual se dividió en dos grupos en el que uno participó en un programa de bienestar social y el otro grupo no.

Para evaluar los resultados fue aplicada la Escala General de Satisfacción Laboral (EGSL) (Warr, Cook y Wall, 1979). Su principal conclusión de la investigación fue que sí existe una relación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral, por lo que considera que implementar y desarrollar programas de responsabilidad social incrementan los índices de satisfacción en los trabajadores de una organización.

Además, en sus principales recomendaciones menciona también que se debe promover las prácticas de responsabilidad social en las empresas dando a conocer tanto los beneficios como los resultados propicios que esta estrategia de gestión viene recibiendo en su desarrollo, a los directivos de las organizaciones. Así como, se debe sensibilizar a los colaboradores para que participen de manera activa en las iniciativas de responsabilidad social implementados por sus organizaciones.

4.5 La Responsabilidad Social en el Ecuador

Las prácticas socialmente responsables disminuyen las contingencias de la empresa y permiten su control, reduciendo el riesgo del negocio como un todo. Se da énfasis en que con diversas iniciativas de RSE, particularmente aquellas que están orientadas al medio ambiente y ambiente laboral, pueden reducir los costos

drásticamente, disminuir los gastos e improductividad ayudando así a una mejora financiera.

En el área de recursos humanos, programas de balance entre la vida personal y el trabajo, reducen el ausentismo e incrementan la retención de empleados, también permiten a las empresas ahorrar dinero gracias a un incremento en la y reducción de costos de contratación y entrenamiento (Chang Zedeño, 2011).

La responsabilidad social en nuestro país, al momento, posiblemente no se encuentra muy arraigada, las empresas transnacionales son las que han empezado el camino mediante la implementación de planes de capacitación y políticas que respalden el accionar de la responsabilidad social dentro de la cultura organizacional.

Probablemente en las empresas ecuatorianas aún existen muchas falencias respecto a los programas de responsabilidad social, porque aún se piensa que el principal objetivo es la rentabilidad, cuando prácticamente es todo lo contrario, es lograr el equilibrio para poder alcanzar un modelo de negocio socialmente sostenible. Lo más probable es que el principal error de la práctica de una correcta responsabilidad social en el Ecuador es la tergiversación con acción social, que en realidad es algo muy diferente.

Las empresas priorizan más el rendimiento de los trabajadores, las utilidades que generen, y descuidan los esfuerzos que ellos realizan para poder aportar a la empresa toda su capacidad. Si bien es cierto el fin son las ganancias, pero también que el lugar de trabajo de cada colaborador sea el que socialmente se merece porque ellos son el medio para alcanzar las metas.

4.6 Estadísticas Laborales

El empleo y sus condiciones son un factor determinante en este proyecto de investigación, en base a esto se presentan estadísticas de empleo del Ecuador en donde se reflejan varios aspectos importantes al momento de evaluar las condiciones de ambiente de trabajo y empleo de los colaboradores.

De acuerdo a Informe de Economía Laboral emitido en marzo del 2017 por el Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos revisaremos cifras relacionadas con el ambiente laboral y condiciones de empleo.

4.6.1 Empleo adecuado por sexo

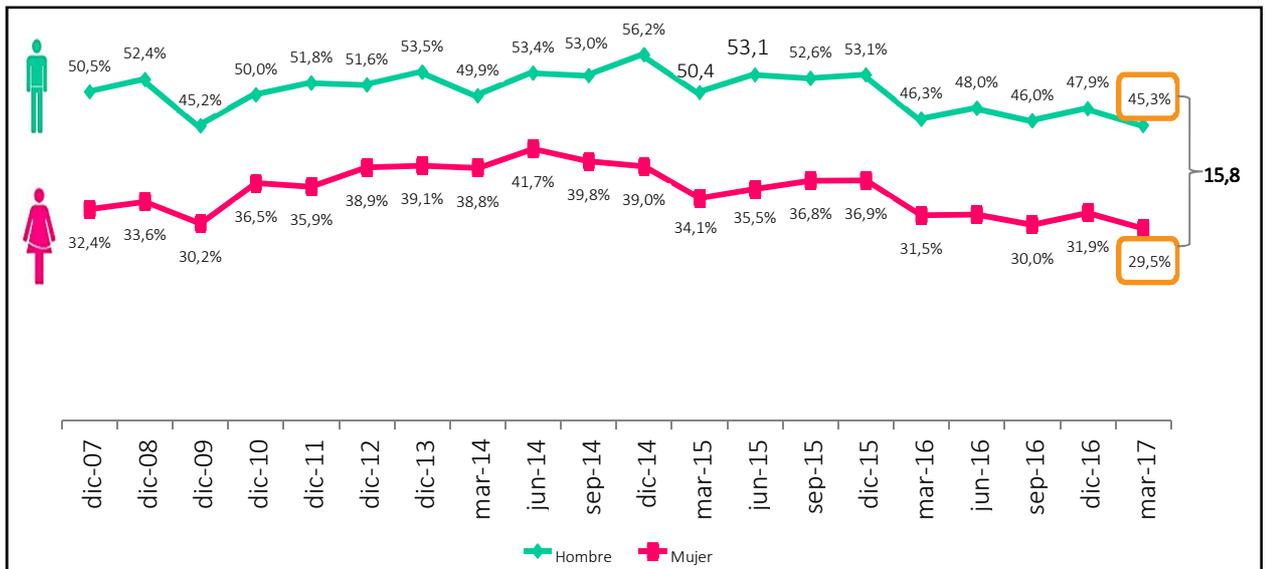


Figura 2 : Empleo adecuado por sexo
Nota: Tomado del INEC, marzo 2017.

La tasa de empleo adecuado en el Ecuador a marzo del 2017, se ubica en un 45,3% para los hombres y en un 29,5% para las mujeres. La tasa de empleo adecuado para los hombres es 15,8 puntos porcentuales mayores en comparación con la de las mujeres, esta diferencia es estadísticamente significativa

Se puede apreciar que el margen de empleo adecuado entre hombres y mujeres es significativo, esto podría indicar que las mujeres no tienen un trato

igual que los hombres en sus lugares de trabajo. Al mismo tiempo se puede observar que en general las condiciones de empleo adecuado son menores al 50% en ambos sexos, lo que permite deducir que no existen condiciones de empleo adecuadas en el Ecuador.

4.6.2 Ingresos laborales por sexo

En Ecuador a marzo del 2017, el ingreso laboral promedio de un hombre con empleo es \$354,69, por el contrario, para una mujer con empleo es de \$277,08



Figura 3: Ingresos laborales por sexo
Nota: Tomado del INEC, marzo 2017.

Se puede observar nuevamente la diferencia entre hombre y mujer lo que permite apreciar que no existe una igualdad en el trato laboral para los sexos, motivo por el cual sigue existiendo una tendencia a no considerar a las mujeres para trabajar en la misma cantidad que los hombres. Además, se puede verificar también que los ingresos han sido irregulares durante los últimos diez años,

incluso entre las variaciones suscitadas se encontraría en similar nivel después del tiempo transcurrido.

4.6.3 Horas de trabajo a la semana

Tabla 2: *Horas de Trabajo a la Semana: Total Nacional*

Periodo	Sexo	
	Hombre	Mujer
dic-07	44:32:00	37:55:00
dic-08	45:02:00	38:16:00
dic-09	43:56:00	38:08:00
dic-10	43:44:00	38:17:00
dic-11	43:29:00	37:24:00
dic-12	42:29:00	37:44:00
dic-13	42:48:00	37:08:00
mar-14	41:15:00	35:29:00
jun-14	42:05:00	37:04:00
sep-14	41:33:00	35:32:00
dic-14	41:49:00	35:54:00
mar-15	41:23:00	35:05:00
jun-15	41:47:00	35:10:00
sep-15	41:08:00	34:30:00
dic-15	41:27:00	35:12:00
mar-16	40:43:00	33:12:00
jun-16	41:01:00	33:10:00
sep-16	40:07:00	32:06:00
dic-16	40:47:00	33:50:00
mar-17	39:49	31:57

Nota: Tomado del INEC, Horas de trabajo a la semana, marzo 2017.

Para marzo del 2017 en Ecuador, se registra un promedio de 40 horas por semana para los hombres, mientras que para las mujeres un promedio de 32 horas a la semana. Este análisis se realiza a los empleados mayores de 15 años y en base a las horas efectivas, es decir a las horas efectivamente trabajadas en la semana.

En esta estadística se puede constatar que el hombre labora más horas a la semana que la mujer, sin embargo, en ninguno de los sexos se excede del tiempo de trabajo permitido por la ley. Probablemente estas cifras se encuentren vinculadas con el nivel de esfuerzo y exigencia que representan el cumplimiento de la jornada para el sexo femenino en ciertos tipos de trabajos.

4.6.4 Empleo y Seguridad Social

Durante marzo del 2017 a nivel nacional, el 29,1% de empleados se encuentra afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social-Seguro General, mientras que el 57,7% no posee ninguna afiliación.

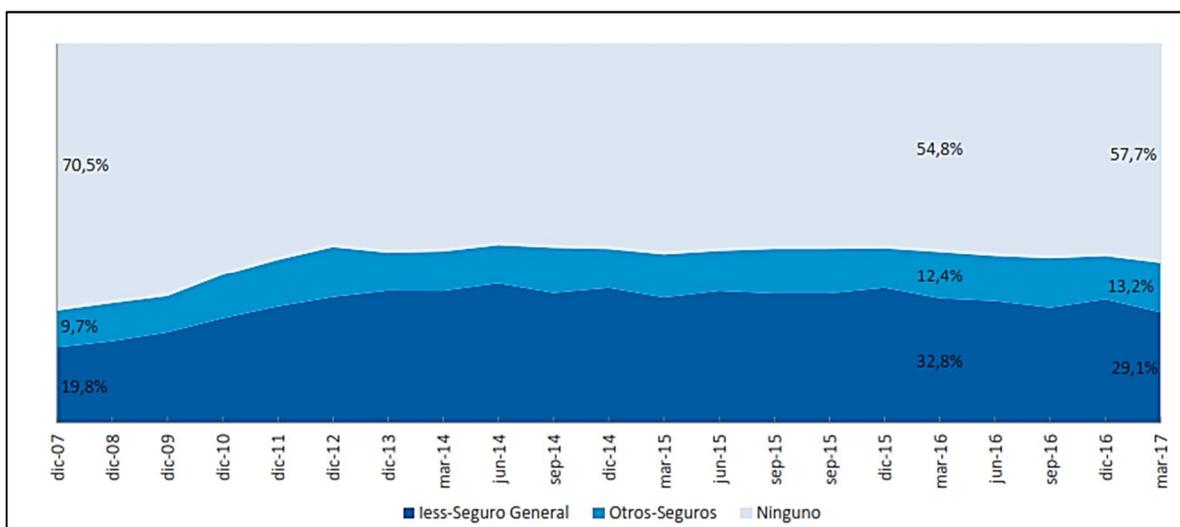


Figura 4: Empleo y Seguridad Social
Nota: Tomado del INEC, marzo 2017.

El Ecuador tiene como institución de seguro general al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, al cual deberían estar afiliados todos los colaboradores que trabajen en cualquier empresa del país. De acuerdo a las cifras podemos observar que hace 10 años el porcentaje de personas afiliadas era menor, sin embargo, en la actualidad no deja de ser preocupante ya que tan solo el 29,1% se encuentran afiliadas al IESS, 13,2% a otros seguros y un 57,7% no posee ninguna afiliación.

La información, estadísticas y cifras revisadas a lo largo de este capítulo demuestran el poco interés y preocupación de los patronos hacia sus colaboradores, es importante analizar aspectos que no son de carácter obligatorio y se relacionan al ambiente de trabajo y empleo como parte de la Responsabilidad Social Empresarial.

Capítulo III

Marco Metodológico

6.1 Tipos de Investigación

De acuerdo a lo mencionado por Morales (2010) la investigación puede ser de varios tipos, y en tal sentido se puede clasificar de distintas maneras, sin embargo, es común hacerlo en función de su nivel, su diseño y su propósito.

Para este proyecto de investigación de tipo de campo, descriptiva, no experimental y se realizó un enfoque cuantitativo para analizar los resultados, se maneja una encuesta de escala de Likert para medir el conocimiento y la aplicación de los factores de RSE, adicionalmente es cuantitativa por los índices de medición y la interpretación de los resultados mediante métodos estadísticos descriptivos.

6.2 Diseño de la investigación

El diseño de la investigación a implementar será de campo, dado que al fundamentarse sobre hechos reales es imperioso utilizar una estrategia que permita analizar la realidad directamente en el lugar donde se desarrollan los hechos.

De acuerdo a lo que Arias (2006) menciona sobre el diseño de campo, indica que “consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información, pero no altera las condiciones existentes” (p. 31).

En el diseño de investigación de campo también se puede mencionar que “los datos de interés se recogen en forma directa de la realidad, mediante el

trabajo concreto del investigador y su equipo” (Sabino, El proceso de investigación., 2002, p. 70).

El tipo de investigación a desarrollar es la descriptiva, según lo mencionado por Sabino (1986) esta investigación “trabaja sobre realidades de hechos, su característica fundamental es presentar una interpretación correcta. Su preocupación primordial radica en descubrir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permitan poner de manifiesto su estructura o comportamiento” (p. 51).

Así también Morales (2010) menciona que las investigaciones descriptivas son llamadas investigaciones diagnósticas, buena parte de lo que se escribe y estudia sobre lo social no va mucho más allá de este nivel. Consiste, fundamentalmente, en caracterizar un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciadores.

Con respecto al diseño de investigación no experimental Grajales (2000) indica que en el momento que el investigador se limita solamente a observar los sucesos sin intervenir en los mismos entonces se desenvuelve una investigación no experimental.

En la investigación se empleó también una metodología cuantitativa que de acuerdo a Binda (2013) no se centraliza en explorar, describir o explicar, un único fenómeno, sino que busca realizar deducciones a partir de una muestra hacia una población, evaluando para ello la relación existente entre aspectos o variables de las observaciones de dicha muestra (Ghuri y Gronhaug, 2010; Ragin, 1999a), a más de emplear condiciones predeterminadas que accedan someter los datos obtenidos a un análisis estadístico (Skinner et al., 2000). Se puede concluir que el

objetivo de la investigación cuantitativa consiste en identificar patrones generales que caracterizan a la totalidad de una población.

Por lo tanto, el presente proyecto y su proceso de investigación se define como de campo, cuantitativo, no experimental y descriptivo.

6.3 Preguntas de investigación

De acuerdo a los objetivos específicos planteados en esta investigación, se elaboraron preguntas de investigación orientadas a resolver los propósitos de este proyecto. La metodología de investigación del presente estudio está basada en darle contestación a dichas preguntas para obtener conclusiones favorables que permitan evidenciar la importancia de los resultados obtenidos.

6.4 Población

De acuerdo a lo mencionado por Arias (1999), la población “es el conjunto de elementos con características comunes que son objetos de análisis y para los cuales serán válidas las conclusiones de la investigación”. (p.98). En la investigación se determina como población a todas las empresas dedicadas al cultivo de banano en el cantón Milagro de las cuales se obtendrá la información necesaria para esta investigación.

6.5 Muestra

Según Calva (2010) habitualmente, el investigador no trabaja con todos los elementos de la población que estudia sino sólo con una parte o fracción de ella; a veces, porque es muy grande y no es fácil abarcarla en su totalidad. Por ello, se elige una muestra representativa y los datos obtenidos en ella se utilizan para realizar pronósticos en poblaciones futuras de las mismas características. (p. 5).

De acuerdo al sector económico que se desea investigar se tomó como muestra a tres empresas dedicadas al cultivo de banano en el cantón Milagro, tanto las empresas como los encuestados fueron determinados de acuerdo a la accesibilidad del universo a investigar.

A continuación, se detallan las principales características de las empresas agrícolas seleccionadas como muestra, dedicadas al cultivo de banano en la ciudad de Milagro.

6.5.1 Empresa “A”

Experiencia

Cuenta con una experiencia en la actividad agrícola superior a los 25 años.

Numero de haciendas y hectáreas

La empresa A posee 4 haciendas que suman una extensión total de 385.76 hectáreas.

Número de empleados

Posee 243 empleados.

Clientes

Cía. Sabrostar Fruit (cuarta en el ranking de exportadores) con una participación del 4.19% del mercado nacional. Principales países a quien exporta: Argentina, EEUU, Alemania, Holanda, Italia.

Proveedores:

Icapar SA

Logban Logística Bananera SA

Volumen de producción de cajas

En el año 2015 facturó alrededor de 22800 cajas mensuales.

En el 2016 facturó en promedio 25890 cajas mensuales.

Política de ventas:

Su cliente realiza el pago de liquidaciones de manera semanal.

Precio oficial de la caja de banano en contratos \$6.26.

Política de compras:

Sus proveedores le otorgan plazo de hasta 60 días para el pago de facturas, no solicitan garantías.

6.5.2 Empresa “B”

Experiencia

Cuenta con una experiencia en la actividad agrícola superior a los 30 años.

Número de haciendas y hectáreas

La empresa B posee 6 haciendas que suman una extensión total de 497 hectáreas.

Número de empleados

Posee 231 empleados.

Clientes:

Primadona

Fideski

Royal Fruit

Proveedores:

Ecuquímica

Fertisa

Agripac

Del Monte

Volumen de producción de cajas

Empresa factura en promedio 36000 cajas mensuales.

Política de compra y venta

Los proveedores le dan plazo hasta 60 días para el pago de las facturas, esto en lo concerniente a insumos agrícolas.

Contratos firmados a un precio oficial de \$6.32 la caja.

Las facturas por concepto de ventas son canceladas de manera semanal.

6.5.3 Empresa “C”

Experiencia

Cuenta con una experiencia en la actividad agrícola superior a los 13 años.

Número de haciendas y hectáreas

La empresa A posee 5 haciendas que suman una extensión total de 177.35 hectáreas.

Número de empleados

Posee 124 empleados.

Clientes:

Ecuagreenprodex s.a. (Grupo Primadona)

Don Carlos Fruit s.a. (Grupo Primadona)

Calderaexport sa

Proveedores:

Ecuaquimica

Fumicar s.a.

Importadora del monte

Fermagri s.a.

TubYTEK s.a.

Volumen de producción de cajas

En el año 2015 facturó alrededor de 22906 cajas mensuales

En el 2016 facturó en promedio 26899 cajas mensuales

Política de compras

Crédito de hasta 45 días, pagos realizados con cheque.

Política de venta

La fruta se cosecha, se empaca y se vende semanalmente de acuerdo a contrato firmado con exportadoras.

Se aplicó la fórmula de estimación muestral para poblaciones finitas, con un 95% de nivel de confianza y un error permisible de 5%, de acuerdo a esto se estableció que el estudio debe realizarse con 400 casos de estudio (encuestas).

Para la recolección de datos se determinó un muestreo probabilístico estratificado proporcionado de acuerdo a la siguiente tabla.

Empresas	Población	Proporción	Muestra
Empresa A	243	41%	163
Empresa B	231	39%	154
Empresa C	124	21%	83
Total	598	100%	400

Figura 5: Muestreo Probabilístico Estratificado Proporcional

Nota: Tomado de los resultados de la encuesta aplicada.

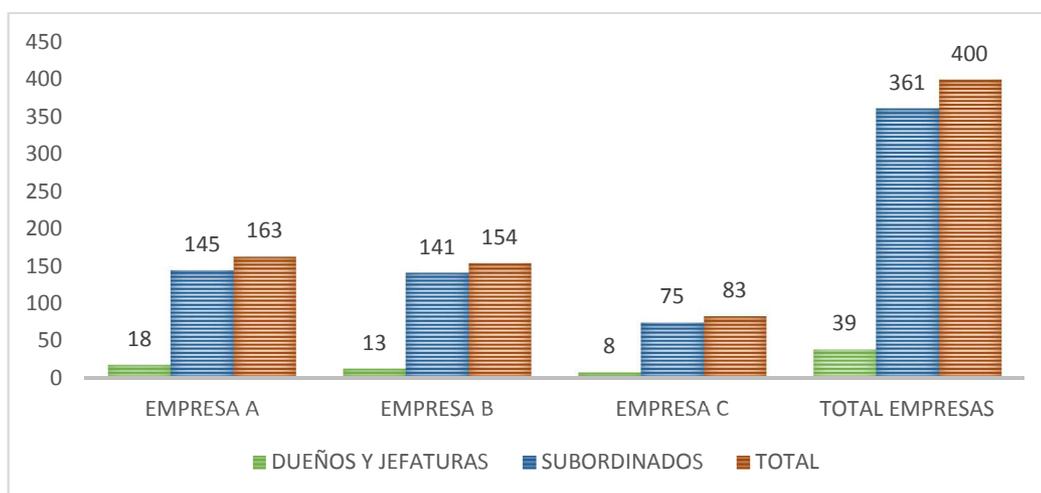


Figura 6: Muestreo Probabilístico Estratificado Proporcional por cargo

Nota: Tomado de los resultados de la encuesta aplicada.

Como se puede observar en la **Figura 6** se ha dividido el muestreo probabilístico de acuerdo a dueños y jefaturas junto con colaboradores, de esta manera podemos identificar la cantidad de acuerdo a las funciones que desempeñan los encuestados en cada empresa, además de los respectivos totales.

6.6 Instrumento de recolección de datos

Como instrumento de medición se tomó en referencia el manual de autoevaluación de la organización empresarial sin fines de lucro DERES, esta institución reúne a las principales empresas de Uruguay que buscan desarrollar la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), tanto desde el punto de vista conceptual como de su aplicación práctica.

El Manual de Autoevaluación para las empresas elaborado por DERES es una herramienta que permite a las organizaciones analizar el desempeño con respecto a las distintas áreas de la RSE, con el fin de determinar el grado de desarrollo de la RSE en la empresa.

El manual de autoevaluación consta de cinco cuestionarios basados en las áreas de RSE mencionadas a continuación:

- Valores y Principios Éticos
- Condiciones de Ambiente de Trabajo y Empleo
- Apoyo a la Comunidad
- Protección del Medio Ambiente
- Marketing Responsable

De acuerdo al proyecto de investigación desarrollado se tomaría el cuestionario del área de Condiciones de Ambiente de Trabajo y Empleo solamente, ya que con dichas preguntas mediríamos los aspectos que hemos

mencionado en el marco teórico. Se solicitó adicionalmente la siguiente información demográfica de los encuestados:

- Edad
- Género
- Zona de residencia
- Profesión
- Cargo
- Años de experiencia laboral
- Antigüedad en el cargo

La encuesta (**Apéndice A: Encuesta de condiciones de ambiente de trabajo y empleo**) fue realizada a las jefaturas y colaboradores de las empresas. La encuesta fue tomada y autorizada por la organización DERES (**Apéndice B: Aprobación de la organización DERES**), el cual facultó el uso del instrumento para la medición de este proyecto de investigación.

6.7 Software para procesamiento de datos

Para el procesamiento y análisis estadístico de los datos se utilizó el software SPSS Statistics.

6.8 Resultados de la Investigación

Se detalla a continuación los resultados de las respuestas de los encuestados en un recuento de las alternativas seleccionadas, para posteriormente analizar los datos mediante métodos estadísticos y de esta manera establecer las conclusiones respectivas de acuerdo a los hallazgos encontrados.

6.8.1 Demográficos

Tabla 3: *Número De Años De Edad, Experiencia Laboral Y Antigüedad Laboral*

<i>Número de Años</i>	<i>Edad</i>	<i>Experiencia Laboral</i>	<i>Antigüedad en el cargo</i>
0	0	0	0
5	0	176	292
10	0	124	90
15	0	59	13
20	68	26	3
25	118	11	2
30	102	3	0
35	49	1	0
40	37	0	0
45	16	0	0
50	5	0	0
55	3	0	0
60	2	0	0

Nota: Tomado de los resultados de la encuesta aplicada.

Se puede observar en la tabla que contiene los datos en intervalos de años que con relación a la edad de los encuestados un total de 288 se encuentran entre los 20 y 30 años de edad, mientras que 112 tienen entre 35 hasta 60 años. Además se puede determinar que 300 encuestados poseen una experiencia laboral entre 5 y 10 años, los otros 100 encuestados poseen una experiencia laboral desde 15 hasta 35 años.

Con respecto a la antigüedad en el cargo se puede evidenciar que 382 de los encuestados poseen una antigüedad en el cargo entre 5 y 10 años, mientras que tan solo 18 encuestados se encuentran en su cargo entre 15 hasta 25 años.

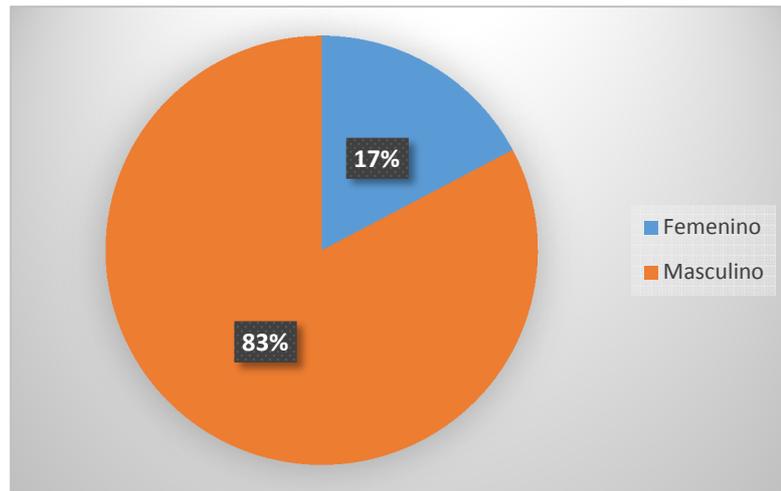


Figura 7: Género

Nota: Tomado de los resultados de la encuesta aplicada.

Se observa que el 17% de los encuestados es de género femenino mientras que el 83% masculino, lo cual indica que el género que predomina en la encuesta es el masculino.

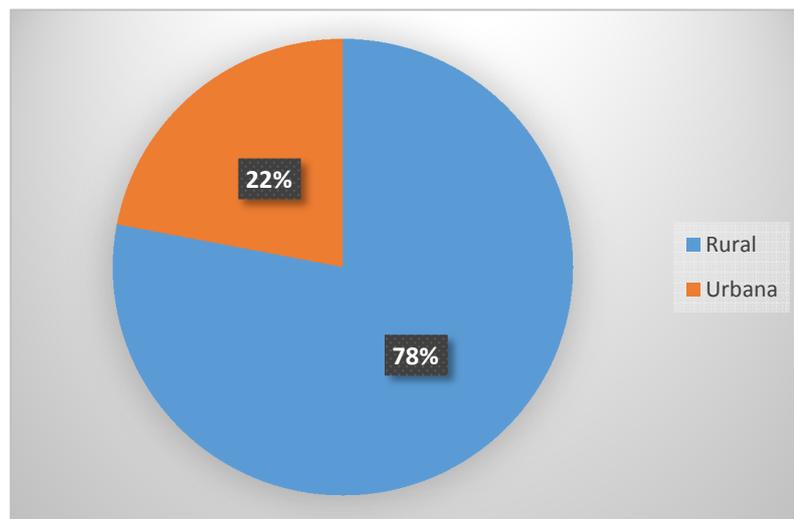


Figura 8: Zona de Residencia

Nota: Tomado de los resultados de la encuesta aplicada.

Se observa que en la zona de residencia el 78% de los encuestados es de una zona rural con respecto al 22% que vive en la zona urbana.

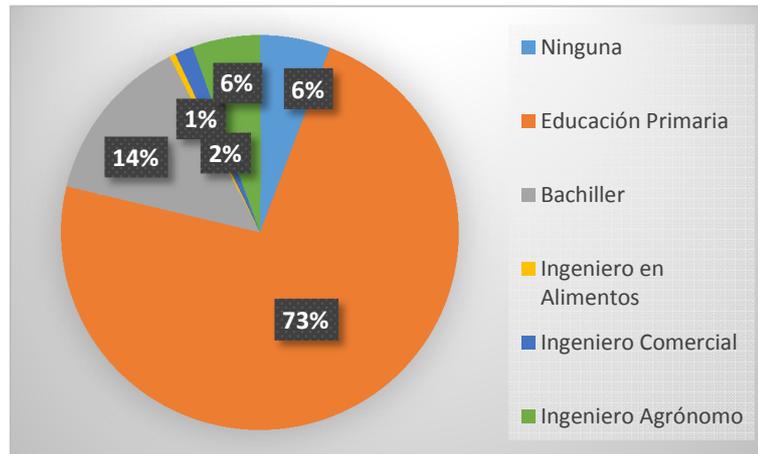


Figura 9: Profesión
 Nota: Tomado de los resultados de la encuesta aplicada.

Se observa que en la profesión de los encuestados el 73% han cursado hasta educación primaria, el 14% son bachilleres, un 6% son Ingenieros Agrónomos, 6% no poseen ninguna profesión, un 2% son Ingenieros Comerciales y 1% Ingenieros en Alimentos.

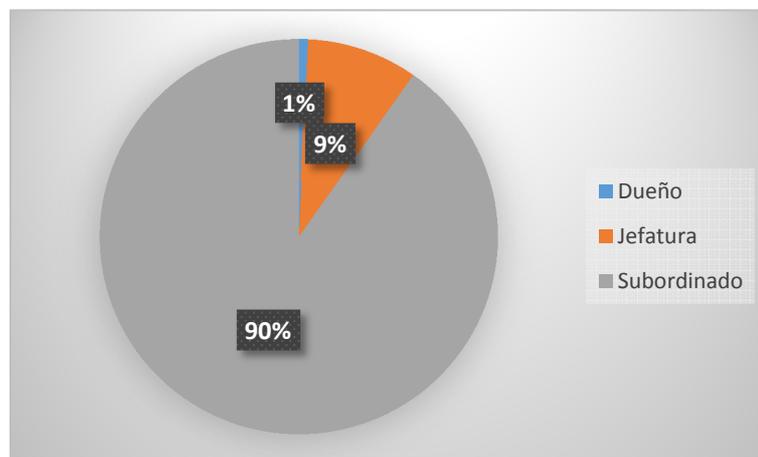


Figura 10: Cargo
 Nota: Tomado de los resultados de la encuesta aplicada.

Se observa que de acuerdo a la muestra seleccionada un 90% son subordinados, un 9% son jefaturas y 1% corresponde a los dueños de las empresas.

6.8.2 Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales

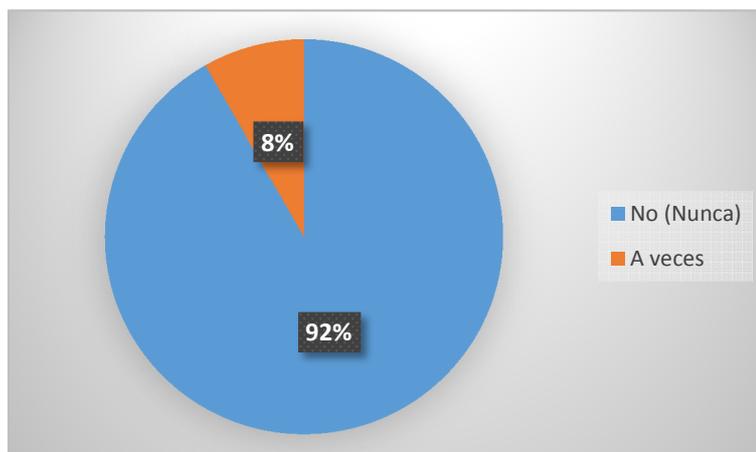


Figura 11: La empresa posee un programa de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Nota: Tomado de los resultados de la encuesta aplicada.

Se observa que con respecto a la pregunta de si la empresa posee un programa de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el 92% de los encuestados indicó que No (Nunca) mientras que el 8% indicó que A veces.

6.8.3 Condiciones Ambientales

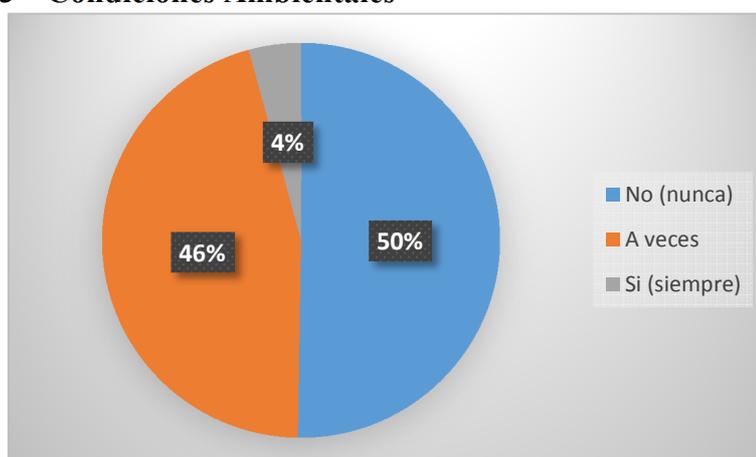


Figura 12: Existe preocupación por mejorar las condiciones de trabajo de los empleados más allá de las exigencias legales

Nota: Tomado de los resultados de la encuesta aplicada.

Se observa que con respecto a la pregunta que consulta si existe preocupación por mejorar las condiciones de trabajo de los empleados más allá de las exigencias legales, podemos apreciar que el 50% menciona No (Nunca), 46% A veces y el 4% Si (Siempre).

6.8.4 Inversión en prevención de salud y seguridad

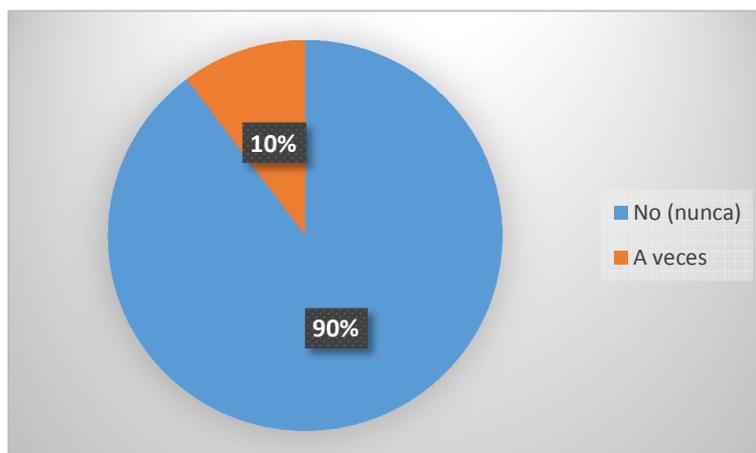


Figura 13: En el presupuesto anual se prevé un monto destinado a la prevención de salud y seguridad.

Nota: Tomado de los resultados de la encuesta aplicada.

Se observa que con respecto a la pregunta que indica si en el presupuesto anual se prevé un monto destinado a la prevención de salud y seguridad, el 90% menciona que No (Nunca) y el 10% A veces.

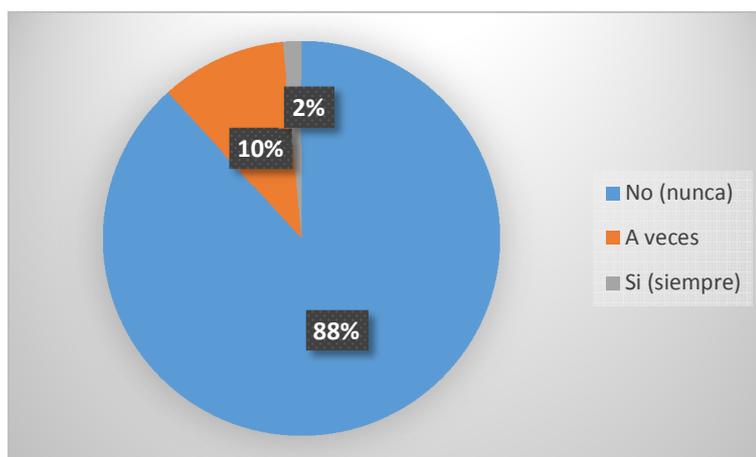


Figura 14: Capacita anualmente en Salud y Seguridad

Nota: Tomado de los resultados de la encuesta aplicada.

Se observa que con respecto a la pregunta acerca de si se capacita anualmente en Salud y Seguridad, los encuestados mencionan en un 88% No (Nunca), 10% A veces y 2% Si (Siempre).

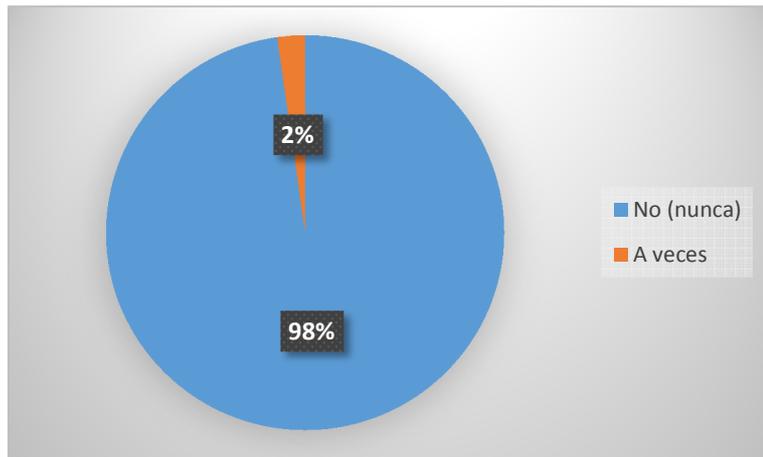


Figura 15: Existen beneficios adicionales en el área de la salud para los trabajadores y/o sus familiares

Nota: Tomado de los resultados de la encuesta aplicada.

Se observa que con respecto a la pregunta de que si existen beneficios adicionales en el área de la salud para los trabajadores y/o sus familiares, el 98% de los encuestados menciona que No (Nunca) y un 2% A veces.

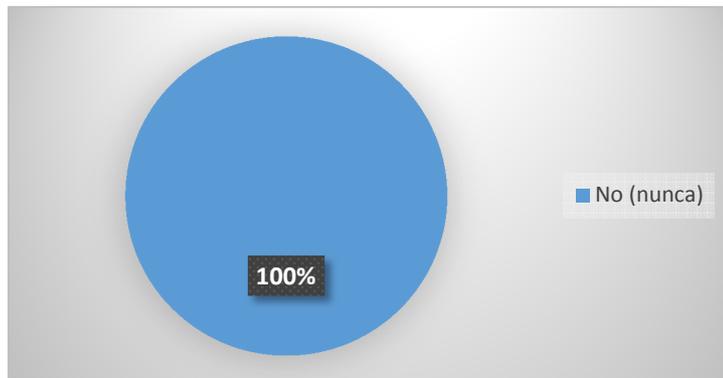


Figura 16: La empresa otorga beneficios adicionales a los establecidos por la ley en los casos de embarazo

Nota: Tomado de los resultados de la encuesta aplicada.

Se observa con respecto a la pregunta que menciona si la empresa otorga beneficios adicionales a los establecidos por la ley en los casos de embarazo, el 100% de los encuestados menciona que No (Nunca).

6.8.5 Participación de fuerza de trabajo por géneros

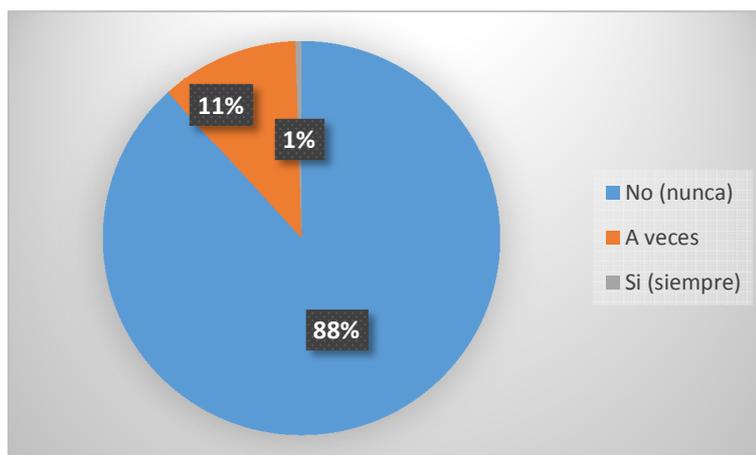


Figura 17: Existe una política de dar oportunidades a discapacitados
Nota: Tomado de los resultados de la encuesta aplicada.

Se observa que con respecto a la pregunta de si existe una política de dar oportunidades a discapacitados, el 88% menciona que No (Nunca), el 11% A veces y el 1% menciona que Si (Siempre).

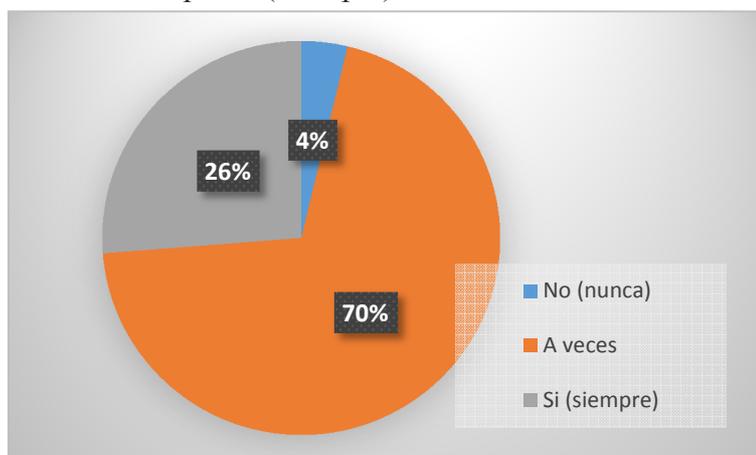


Figura 18: Existe una política de dar oportunidades a jóvenes
Nota: Tomado de los resultados de la encuesta aplicada.

Se observa que con respecto a la pregunta de si existe una política de dar oportunidades a jóvenes, los encuestados mencionan un 70% que A veces, 26% Si (Siempre) y 4% No (Nunca).

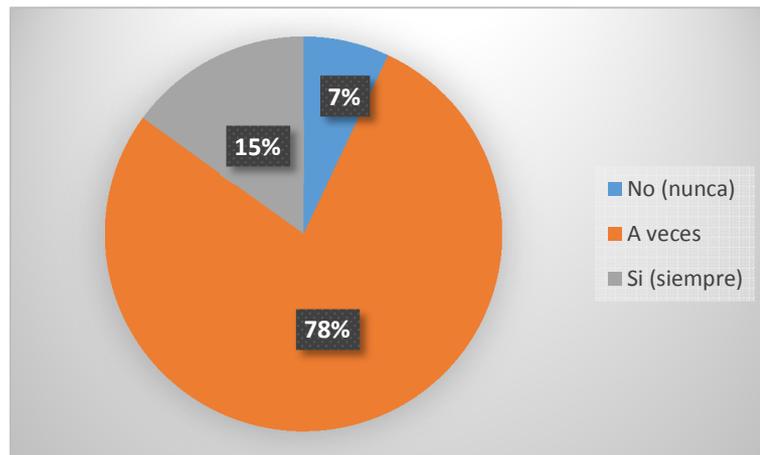


Figura 19: Existe una política de dar oportunidades a mujeres
 Nota: Tomado de los resultados de la encuesta aplicada.

Se observa con respecto a la pregunta de si existe una política de dar oportunidades a mujeres, los encuestados mencionaron en un 78% A veces, 15% Si (Siempre) y 7% No (Nunca).

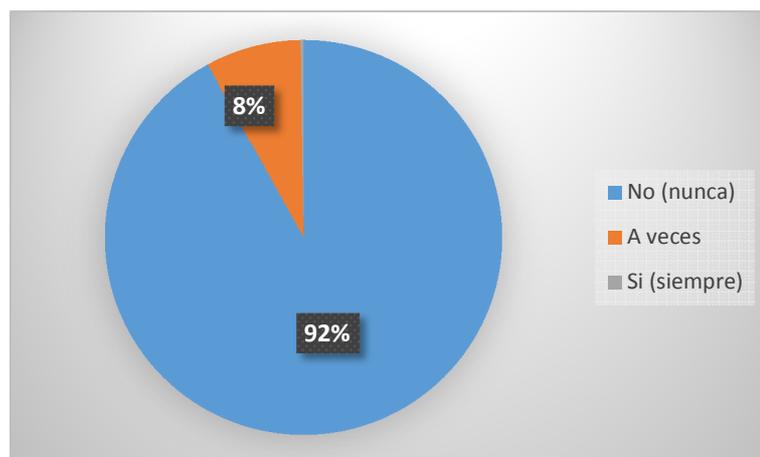


Figura 20: Se promueve la ocupación de cargos gerenciales por mujeres
 Nota: Tomado de los resultados de la encuesta aplicada.

Se observa con respecto a la pregunta que menciona si se promueve la ocupación de cargos gerenciales por mujeres, el 92% de los encuestados indican que No (Nunca) y 8% A veces.

6.8.6 Capacitación del personal y desarrollo profesional

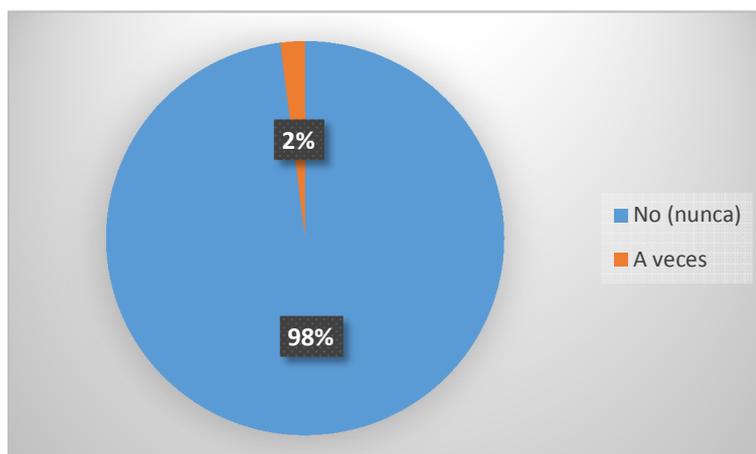


Figura 21: La empresa prevé en el presupuesto anual un monto destinado a la capacitación de sus empleados
Nota: Tomado de los resultados de la encuesta aplicada.

Se observa en la pregunta que menciona si la empresa prevé en el presupuesto anual un monto destinado a la capacitación de sus empleados, el 98% de los encuestados indica No (Nunca) y 2% A veces.

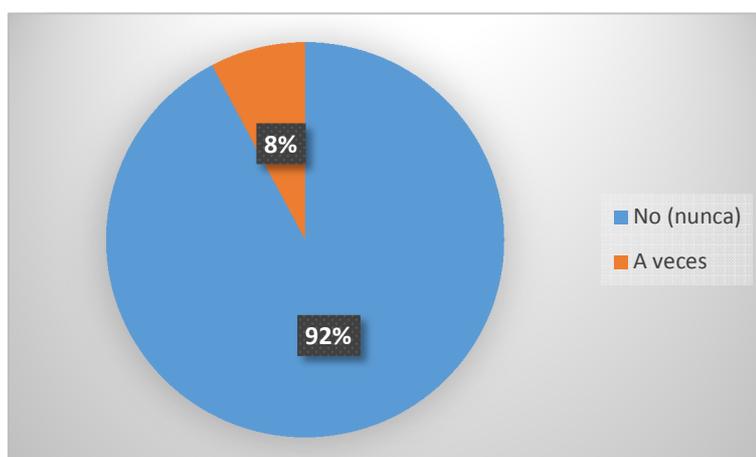


Figura 22: Apoya económicamente y/o facilita iniciativas individuales de capacitación en áreas relacionadas a la empresa
Nota: Tomado de los resultados de la encuesta aplicada.

Se observa con respecto a la pregunta de si se apoya económicamente y/o facilita iniciativas individuales de capacitación en áreas relacionadas a la empresa, el 92% menciona No (nunca) y 8% A veces.

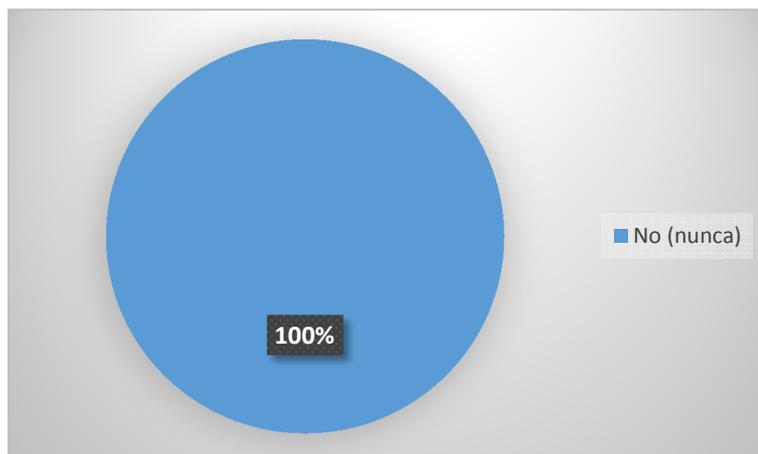


Figura 23: Apoya económicamente y /o facilita iniciativas individuales de capacitación en áreas no relacionadas a la empresa
 Nota: Tomado de los resultados de la encuesta aplicada.

Se observa que con respecto a la pregunta si se apoya económicamente y /o facilita las iniciativas individuales de capacitación en áreas no relacionadas a la empresa, los encuestados mencionaron en un 100% No (Nunca).

6.8.7 Transparencia de información

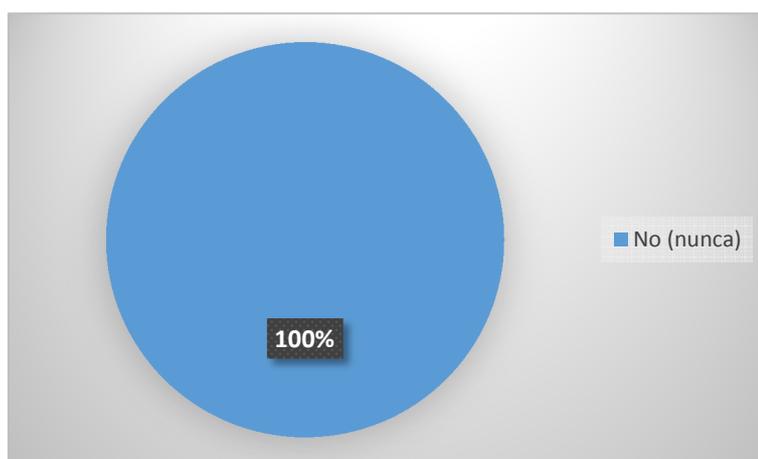


Figura 24: Se brinda a los trabajadores información financiera
 Nota: Tomado de los resultados de la encuesta aplicada.

Se observa con respecto a la pregunta si se brinda a los trabajadores información financiera, el 100% de los encuestados menciona No (nunca).

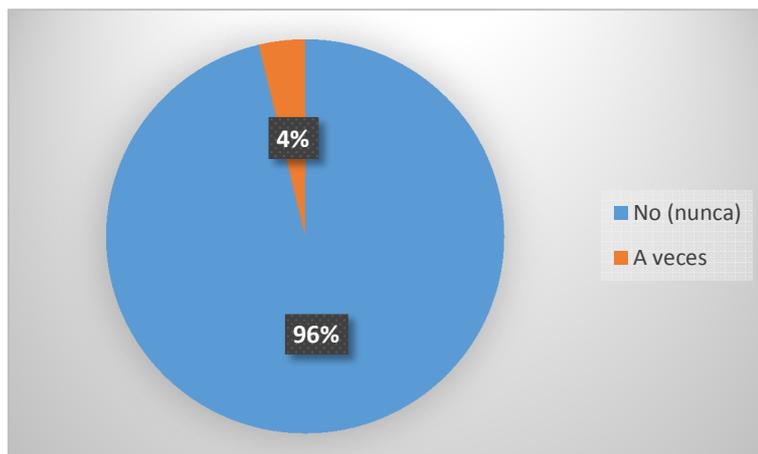


Figura 25: Se brinda a los trabajadores información de producción
 Nota: Tomado de los resultados de la encuesta aplicada.

Se observa en la pregunta con respecto a si se brinda a los trabajadores información de producción, los encuestados mencionan en un 96% No (Nunca) y 4% A veces.

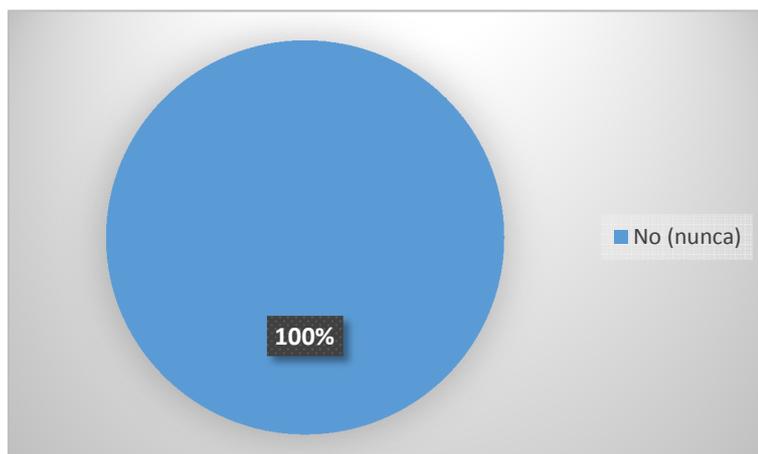


Figura 26: Se brinda a los trabajadores información sobre objetivos estratégicos
 Nota: Tomado de los resultados de la encuesta aplicada.

Se observa con respecto a la pregunta que menciona si se brinda a los trabajadores información sobre objetivos estratégicos, el 100% de los encuestados indica No (Nunca).

6.8.8 Libertad de Sindicalización

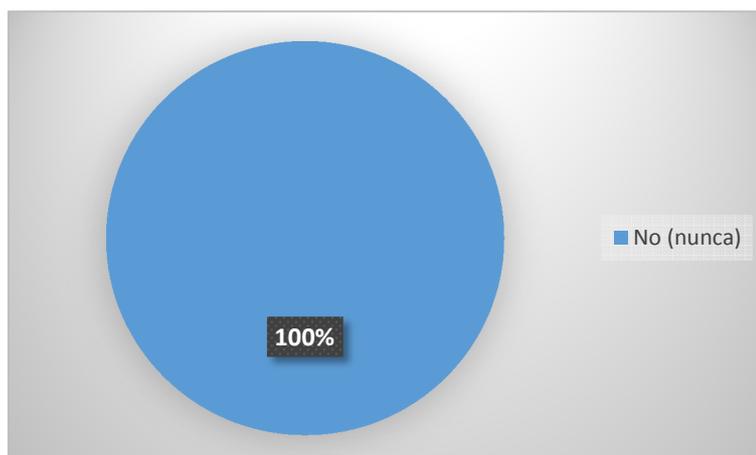


Figura 27: La libertad de asociación o sindicalización es efectivamente ejercida por los empleados. Se prevén mecanismos de expresión de los trabajadores
Nota: Tomado de los resultados de la encuesta aplicada.

Se observa con respecto a la pregunta que menciona si la libertad de asociación o sindicalización es efectivamente ejercida por los empleados. Se prevén mecanismos de expresión de los trabajadores, los encuestados en un 100% indican No (Nunca).

6.8.9 Estructura de las retribuciones

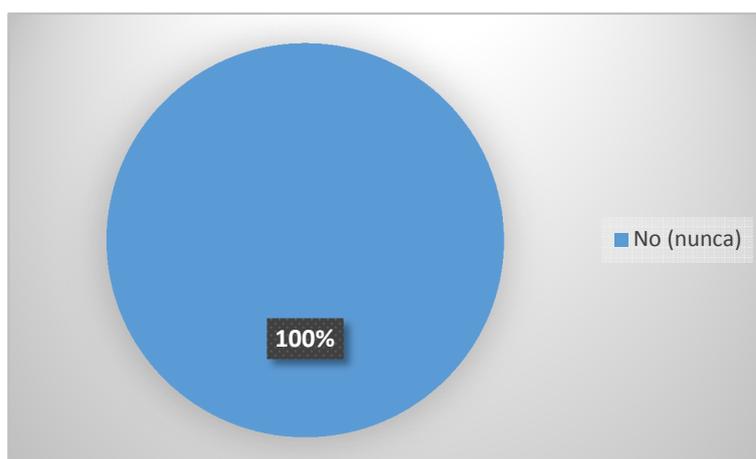


Figura 28: Existe un componente de participación en los resultados
Nota: Tomado de los resultados de la encuesta aplicada.

Se observa con respecto a la pregunta acerca de si existe un componente de participación en los resultados, el 100% de los encuestados indica No (Nunca).

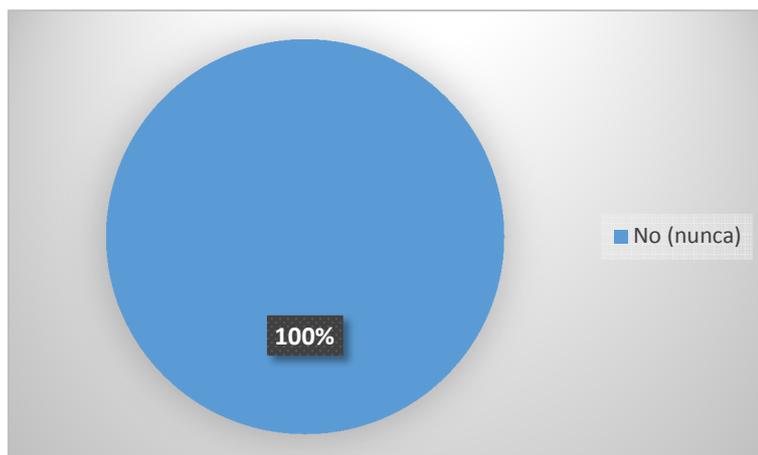


Figura 29: Existen incentivos por desempeño
 Nota: Tomado de los resultados de la encuesta aplicada.

Se observa con respecto a la pregunta si existen incentivos por desempeño, el 100% de los encuestados indica No (Nunca).

6.8.10 Despidos

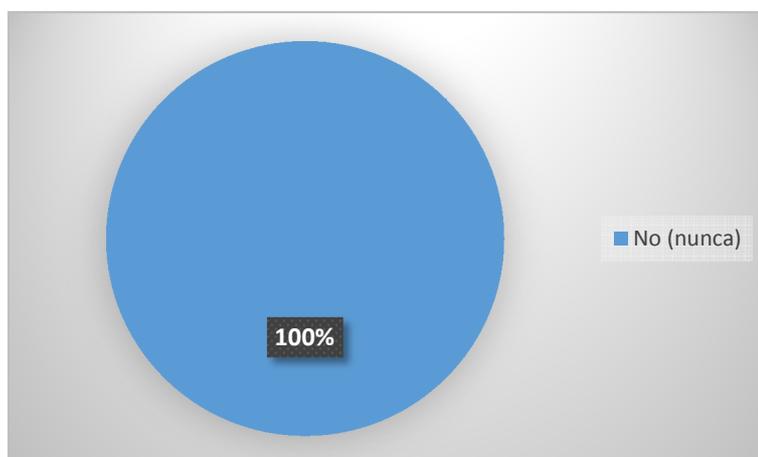


Figura 30: La situación social del empleado es considerada al momento de su despido
 Nota: Tomado de los resultados de la encuesta aplicada.

Se observa con respecto a la pregunta que menciona si la situación social del empleado es considerada al momento de su despido, el 100% de la muestra indica No (Nunca).

6.8.11 Plan de retiro

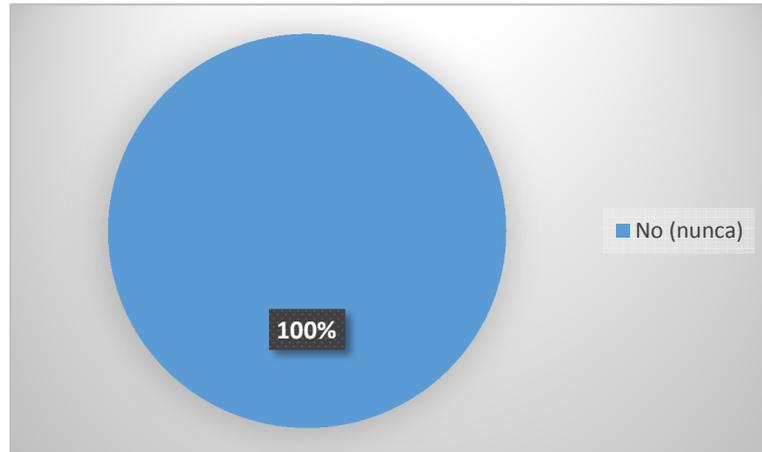


Figura 31: Existe un plan de apoyo para el momento del retiro de los trabajadores
Nota: Tomado de los resultados de la encuesta aplicada.

Se observa con respecto a la pregunta de si existe un plan de apoyo para el momento del retiro de los trabajadores, el 100% de los encuestados indica No (Nunca).

6.8.12 Rotación y retención de los empleados

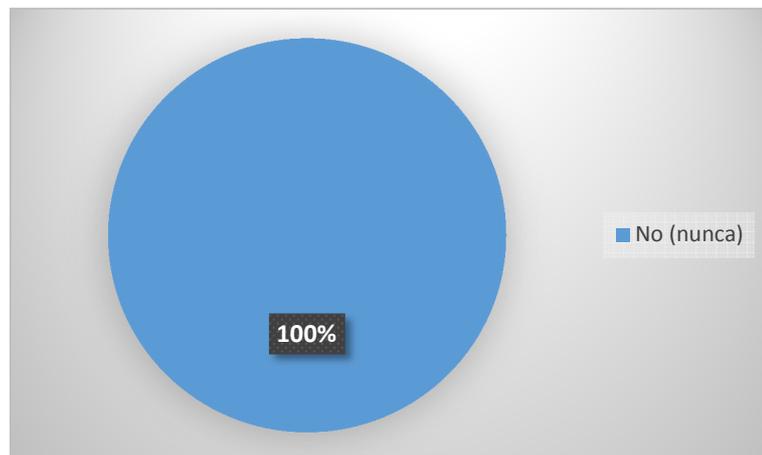


Figura 32: Existe una política de retención de los empleados en la empresa
Nota: Tomado de los resultados de la encuesta aplicada.

Se observa con respecto a la pregunta si existe una política de retención de los empleados en la empresa, el 100% de los encuestados indica No (Nunca).

6.8.13 El trabajador y su familia

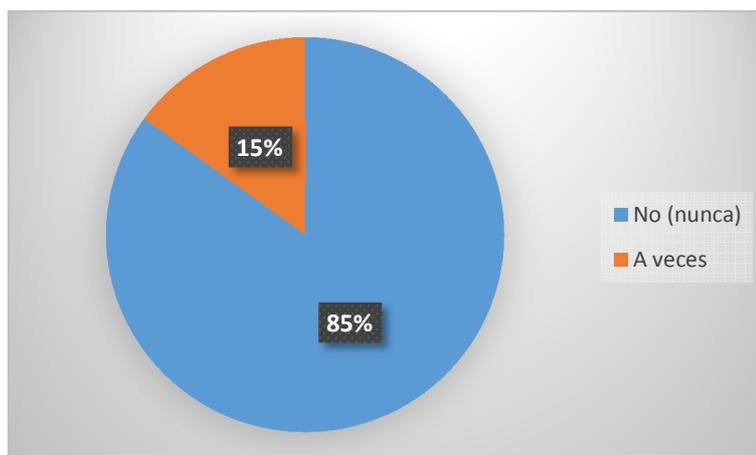


Figura 33: La empresa desarrolla actividades sociales en las cuales participan los trabajadores y sus familias
Nota: Tomado de los resultados de la encuesta aplicada.

Se observa con respecto a la pregunta si la empresa desarrolla actividades sociales en las cuales participan los trabajadores y sus familias, el 85% de los encuestados menciona No (Nunca) y 15% A veces.

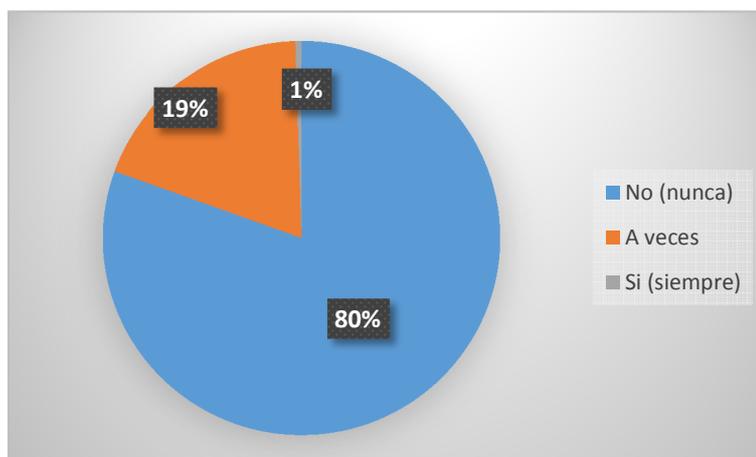


Figura 34: La empresa apoya a las familias de los trabajadores por medio de convenios, programas o acuerdos especiales (educativos, créditos, canastas, etc.)
Nota: Tomado de los resultados de la encuesta aplicada.

Se observa en la pregunta con respecto a si la empresa apoya a las familias de los trabajadores por medio de convenios, programas o acuerdos especiales (educativos, créditos, canastas, etc.), el 80% de los encuestados indica No (Nunca), 19% A veces y 1% Si (Siempre).

6.8.14 Percepción y evaluación interna

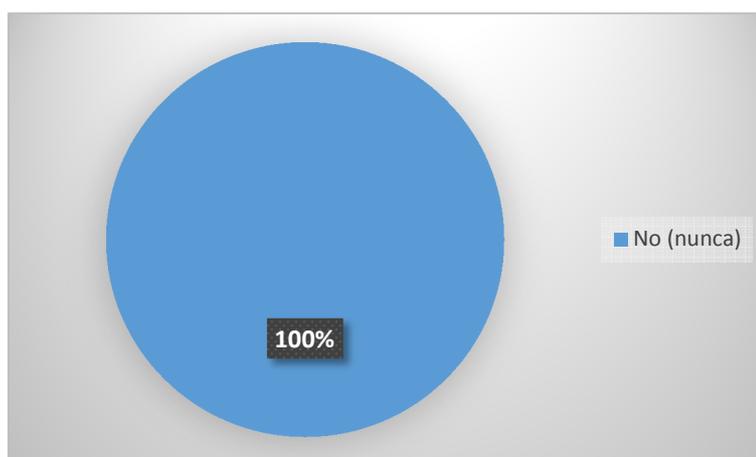


Figura 35: La empresa realiza evaluaciones sobre la percepción de la misma por parte de los trabajadores

Nota: Tomado de los resultados de la encuesta aplicada.

Se observa con respecto a la pregunta si la empresa realiza evaluaciones sobre la percepción de la misma por parte de los trabajadores, el 100% de los encuestados indica No (Nunca).

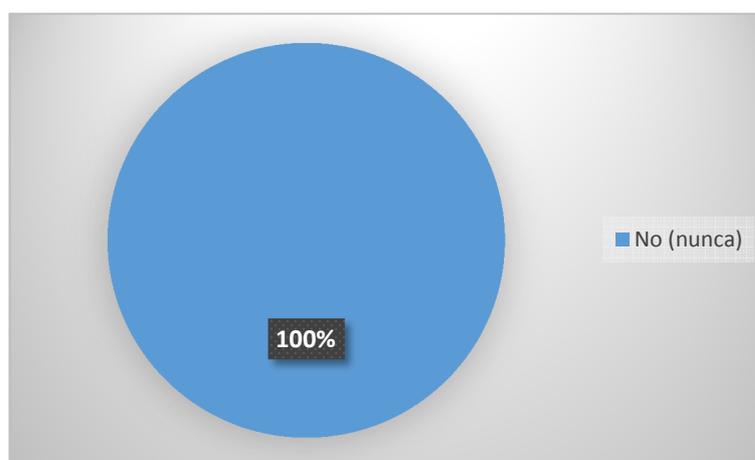


Figura 36: La empresa realiza evaluaciones de satisfacción sobre el ambiente laboral entre los trabajadores

Nota: Tomado de los resultados de la encuesta aplicada.

Se observa con respecto a la pregunta si la empresa realiza evaluaciones de satisfacción sobre el ambiente laboral entre los trabajadores, los encuestados indican en un 100% No (Nunca).

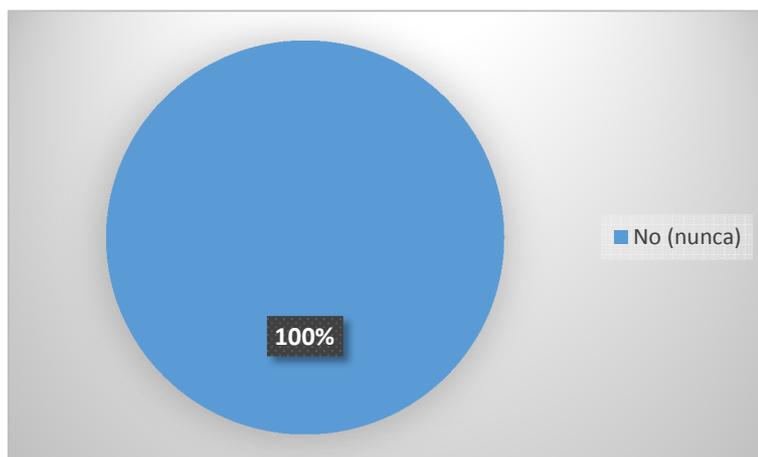


Figura 37: La empresa realiza evaluaciones de desempeño en las cuales los superiores son evaluados por sus subordinados
 Nota: Tomado de los resultados de la encuesta aplicada.

Se observa en la pregunta con respecto a si la empresa realiza evaluaciones de desempeño en las cuales los superiores son evaluados por sus subordinados, el 100% de los encuestados indica No (Nunca).

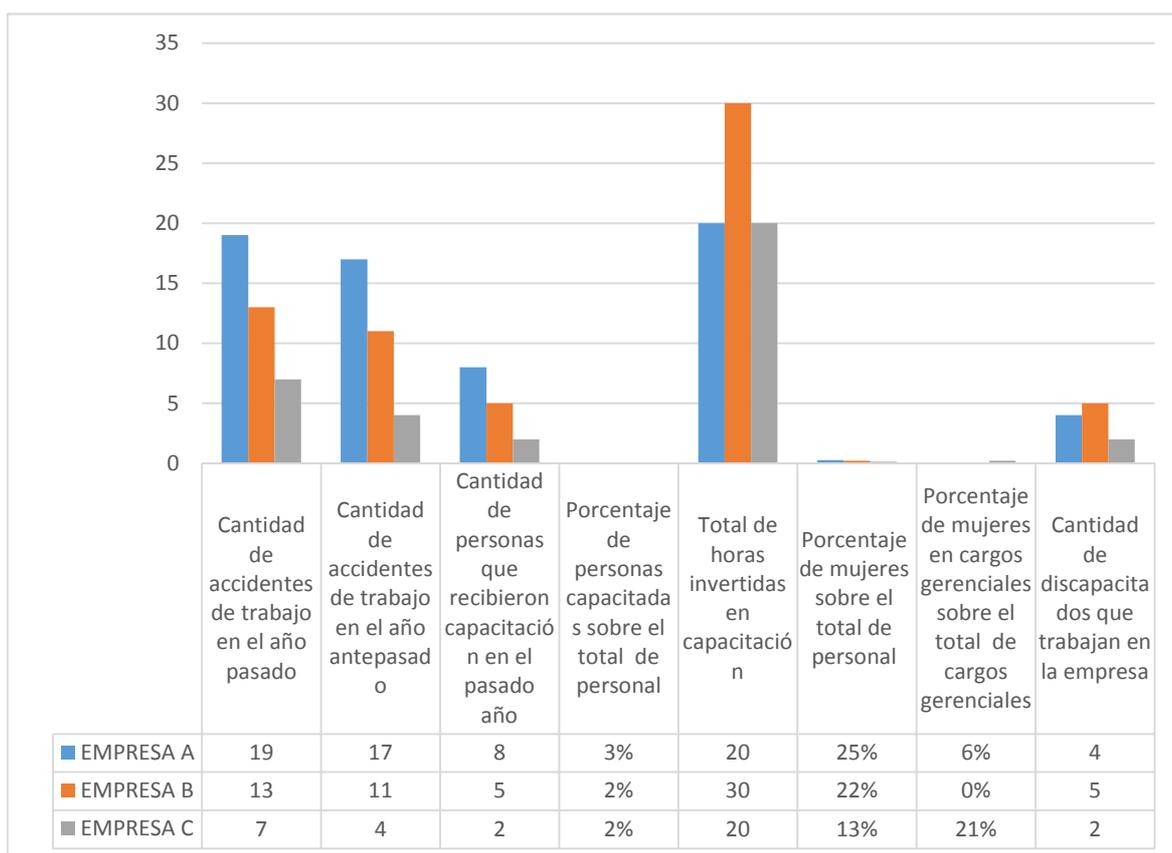


Figura 38: Estadísticas por empresa
 Nota: Tomado de los resultados de la encuesta aplicada.

En este cuadro se puede apreciar las estadísticas por cada empresa con respecto a accidentes laborales, capacitación y participación de trabajo. Estas

preguntas se encuentran dentro de la encuesta realizada a la muestra seleccionada, sin embargo, es información que se puede obtener solamente una vez por cada empresa. Como datos de relevancia se puede indicar que en promedio el 7% del total de empleados sufre accidentes cada año, que solamente el 2% recibe capacitación, que en el año se invierten 23 horas de capacitación en total por toda la empresa.

6.9 Análisis de los resultados

Para el análisis de las encuestas aplicadas se consideraron las variables de estudio como factores relevantes para de esta manera poder crear test de independencias y así obtener comparaciones óptimas.

6.9.1 Primera prueba

Hipótesis:

H₀: Que exista preocupación por las mejoras de las condiciones de ambiente de trabajo y empleo es independiente del género de los colaboradores de las empresas del cantón Milagro dedicadas al cultivo de banano.

H_a: Que exista preocupación por las mejoras de las condiciones de ambiente de trabajo y empleo no es independiente del género de los colaboradores de las empresas del cantón Milagro dedicadas al cultivo de banano.

GEN * MEJORACONDICIONES Crosstabulation

		MEJORACONDICIONES			Total
		No (nunca)	A veces	Si (siempre)	
GEN	FEMENINO	30	36	3	69
	MASCULINO	171	146	14	331
Total		201	182	17	400

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,579 ^a	2	,454
Likelihood Ratio	1,579	2	,454
Linear-by-Linear Association	1,177	1	,278
N of Valid Cases	400		

a. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,93.

Symmetric Measures

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Contingency Coefficient	,063	,454
N of Valid Cases	400	

Conclusión:

En estos resultados, el estadístico de chi-cuadrado de Pearson es 1.579. El estadístico de chi-cuadrado de verosimilitud es 1.579. Esto no permite un análisis de bondad de ajuste para diferenciar si la distribución de frecuencia que se observa varía de la que se tiene de forma conceptual.

Esto conlleva a validar la hipótesis alterna planteada, la cual indica que exista preocupación por las mejoras de las condiciones de ambiente de trabajo y empleo no es independiente del género de los colaboradores de las empresas del cantón Milagro dedicadas al cultivo de banano. Se descarta la hipótesis nula, la cual indica que exista preocupación por las mejoras de las condiciones de ambiente de trabajo y empleo es independiente del género de los colaboradores de las empresas del cantón Milagro dedicadas al cultivo de banano.

6.9.2 Segunda Prueba

Hipótesis:

H₀: La preocupación por programas de prevención en vías de mejorar las condiciones laborales es independiente de los años de trabajo de los colaboradores de las empresas del cantón Milagro dedicadas al cultivo de banano.

H_a: La preocupación por programas de prevención en vías de mejorar las condiciones laborales no es independiente de los años de trabajo de los colaboradores de las empresas del cantón Milagro dedicadas al cultivo de banano.

PROGRAMAPREVEENCION * Antiguedadenelcarga (agrupado) Crosstabulation

Count		Antiguedadenelcarga (agrupado)				Total
		<= 9	10 – 10	11 – 15	16 - 25	
PROGRAMAPREVEENCION	No (nunca)	353	4	8	2	367
	A veces	23	2	5	3	33
Total		376	6	13	5	400

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	40,613 ^a	3	,000
Likelihood Ratio	23,083	3	,000
Linear-by-Linear Association	39,635	1	,000
N of Valid Cases	400		

a. 4 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,41.

Symmetric Measures

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Contingency Coefficient	,304	,000
N of Valid Cases	400	

Conclusión:

En estos resultados, el estadístico de chi-cuadrado de Pearson es 40.613 y el valor $p = 0.000$. Por lo tanto, en un nivel de significancia de 0.05, no hay suficiente evidencia para concluir que las variables están asociadas.

De acuerdo a esto se acepta la hipótesis nula la cual indica que la preocupación por programas de prevención en vías de mejorar las condiciones laborales es independiente de los años de trabajo de los colaboradores de las empresas del cantón Milagro dedicadas al cultivo de banano. Se rechaza la hipótesis alterna, la cual indica que la preocupación por programas de prevención en vías de mejorar las condiciones laborales no es independiente de los años de trabajo de los colaboradores de las empresas del cantón Milagro dedicadas al cultivo de banano.

6.9.3 Tercera Prueba

Hipótesis:

Ho: El desarrollo de planes de capacitación en beneficio de la productividad en las labores es independiente de la profesión de los colaboradores de las empresas del cantón Milagro dedicadas al cultivo de banano.

Ha: El desarrollo de planes de capacitación en beneficio de la productividad en las labores no es independiente de la profesión de los colaboradores de las empresas del cantón Milagro dedicadas al cultivo de banano.

PROFESION * PRESUPCAP Crosstabulation

Count		PRESUPCAP		Total
		No (nunca)	A veces	
PROFESION	Ninguna	23	0	23
	Educación Primaria	292	0	292
	Bachiller	54	1	55
	Ingeniero en Alimentos	2	0	2
	Ingeniero Comercial	2	4	6
	Ingeniero Agrónomo	19	3	22
Total		392	8	400

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	149,691 ^a	5	,000
Likelihood Ratio	43,271	5	,000
Linear-by-Linear Association	56,595	1	,000
N of Valid Cases	400		

a. 6 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,04.

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	,522	,000
N of Valid Cases		400	

Conclusión:

En estos resultados, el estadístico de chi-cuadrado de Pearson es 149.691 y el valor $p = 0.000$. Por lo tanto, en un nivel de significancia de 0.05, no hay suficiente evidencia para concluir que las variables están asociadas.

De acuerdo a esto se acepta la hipótesis nula, la cual indica que el desarrollo de planes de capacitación en beneficio de la productividad en las labores es independiente de la profesión de los colaboradores de las empresas del

cantón Milagro dedicadas al cultivo de banano. Se rechaza la hipótesis alterna, la cual indica que el desarrollo de planes de capacitación en beneficio de la productividad en las labores no es independiente de la profesión de los colaboradores de las empresas del cantón Milagro dedicadas al cultivo de banano.

Se ha podido evidenciar resultados que permiten analizar y determinar aspectos relevantes en relación a los objetivos planteados en el presente estudio, se ha determinado mediante métodos estadísticos aciertos que respaldarán las preguntas de investigación. De acuerdo a los hallazgos mencionados, permiten fundamentar la presentación de una propuesta en el siguiente capítulo.

Capítulo IV

Propuesta

El cultivo del banano y exportación de dicha fruta es uno de los principales pilares de la matriz productiva del Ecuador. En el año 2016 las ventas de banano fueron \$2734 millones, en el primer semestre del año 2017, las ventas aumentaron 2,68%, en relación a equivalente período del 2016. Este crecimiento se sustenta con la recuperación del mercado europeo a partir de la vigencia del acuerdo comercial con dicho bloque.

El sector bananero es muy tecnificado y respalda a la sostenibilidad de la industria diversificando sus mercados, el banano continuará siendo el producto distinguido del Ecuador, el cual lo ha convertido en el principal exportador mundial de esta fruta.

Sin embargo, el sector bananero busca también ampliar mercados cotidianos como Alemania, Italia o España o conquistar otros países como Bélgica, donde no existe el comercio del banano ecuatoriano.

De acuerdo a los antecedentes mencionados es importante que el sector bananero continúe adquiriendo competitividad internacional, si bien es cierto la fruta posee una calidad característica que convierte al país en un exportador de potencia sin embargo siempre existen procesos de mejora continua que se pueden ver reflejados en los resultados finales.

En este proyecto de investigación se ha evidenciado la importancia de las condiciones de ambiente de trabajo y empleo en los colaboradores en función de alcanzar los objetivos institucionales, es decir como parte de la Responsabilidad

Social Empresarial resulta trascendental que la empresa no descuide aspectos relevantes del ambiente laboral, los cuales permitirán un mayor aporte y compromiso de los trabajadores de la organización.

En el caso del sector bananero se ha podido observar que es un ámbito en el cual aún no se toman todas las medidas necesarias por procurar lograr óptimas condiciones de ambiente de trabajo y empleo, se cumplen con las exigencias legales necesarias sin embargo como en la mayoría de los aspectos de responsabilidad social no se procura ir más allá para lograr cumplir con la sociedad en general.

En base a esto la propuesta que se plantea se fundamenta principalmente en que tanto colaboradores como jefaturas comprendan que forman parte de la importancia de un adecuado ambiente laboral que los beneficiará tanto a ellos como a la empresa, en respuesta a esta necesidad se considera la elaboración de un plan de capacitación que reúna todos los aspectos básicos para fomentar la RSE en las empresas de cultivo de banano del cantón Milagro.

Esta propuesta es un inicio a la práctica de acciones socialmente responsables en este segmento de organizaciones, de acuerdo a la implementación periódica de esta propuesta las empresas podrán seguir desarrollando más actividades que involucren la aplicación de la RSE y su incidencia en las condiciones de ambiente de trabajo y empleo.

29.1 Plan de capacitación

El plan propuesto consiste básicamente en programas de capacitación dirigidos a los empleados del sector bananero del cantón Milagro, que permitan desarrollarlos personal y profesionalmente.

Brindar los conocimientos necesarios a los colaboradores para mejorar la productividad en la empresa y adicionalmente aportar al equilibrio de su vida personal por medio de capacitaciones, es un beneficio mutuo entre colaborador y empresa.

Las capacitaciones pueden ser realizadas de acuerdo a la necesidad y alcance de la empresa, la periodicidad que se considere conveniente.

29.2 Justificación

El recurso humano siempre será el más importante y fundamental para el desarrollo de la organización. Es de vital importancia para la empresa que produce y vende sus cultivos, en la cual el rendimiento y comportamiento de los trabajadores influye directamente en la calidad y optimización de recursos de su producto final.

Si los colaboradores se encuentran motivados esto permitirá que la organización tenga más probabilidades de alcanzar sus logros de manera exitosa. Esto además facilita el trabajo en equipo el cual se constituye en un aspecto importante para elevar los niveles de competitividad.

Dentro del ambiente laboral se consideran muy importantes las relaciones interpersonales que mantienen los colaboradores con sus jefaturas, la confianza y el respeto que exista en ambas partes.

En nuestro entorno y su cultura no se percibe aun la importancia del sentido de la motivación a los colaboradores, los resultados que se podrían obtener y su relevancia aportando al rendimiento laboral y por ende maximizar sus ganancias y mejorar su competitividad en el mercado.

Lo antes mencionado permite identificar al proceso de capacitación de manera inevitable como un método fundamental para mejorar o transformar la conducta y aptitudes de los colaboradores en las organizaciones, conduciendo a la mejora continua en la productividad de sus labores diarias.

En este sentido se plantea el presente Plan de Capacitación Anual a los colaboradores para mejorar la productividad y rendimiento en beneficio tanto de ellos y de la empresa.

29.3 Alcance

El plan de capacitación es aplicable a todos los colaboradores que laboran en las empresas de cultivo de banano del cantón Milagro.

29.4 Fines Del Plan De Capacitación

El propósito principal es promover la eficiencia organizacional, el proceso de capacitación se lleva a cabo para favorecer a:

- Elevar los niveles de rendimiento de los colaboradores y, de esta manera, incrementar la productividad y el rendimiento de la empresa.
- Mejorar las relaciones interpersonales entre los colaboradores y, de esta manera, aumentar el interés por el aseguramiento de la calidad en el producto.
- Crear conductas positivas y mejoras en el ambiente laboral, la productividad y la calidad y, de esta manera, elevar la motivación de los colaboradores.
- La compensación indirecta, que tienden a considerar el valor que asume la organización por su participación en planes de capacitación.

- Salvaguardar la salud física y mental de los colaboradores, en cuanto ayuda a prevenir accidentes de trabajo, y además un ambiente seguro de trabajo, lleva a actitudes y comportamientos más seguros.

29.5 Objetivos del plan de capacitación

Si la empresa se preocupa por mejorar las condiciones de ambiente de trabajo y empleo actuales logrará alcanzar objetivos a corto o largo plazo que se convertirán en beneficios para la misma organización. Lo primordial es la preocupación por los colaboradores y su incidencia en las labores diarias de la empresa. De acuerdo a esto se detallan los objetivos que desea alcanzar el plan de capacitación planteado:

29.5.1 Objetivos Generales

- Preparar a los colaboradores para el cumplimiento eficiente de sus responsabilidades que asuman en sus puestos de trabajo.
- Transformar actitudes para aportar a la creación de un clima de trabajo agradable, aumentando la motivación del colaborador y generando una predisposición de mejora continua en los mismos.

29.5.2 Objetivos Específicos

- Facilitar información relativa a los objetivos de la organización, estructura, funcionamiento, normas y políticas.
- Proporcionar los conocimientos y desarrollar las habilidades necesarias para evitar accidentes de trabajo
- Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en áreas especializadas de actividad.

- Contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo.
- Ayudar en la preparación de personal calificado, acorde con los planes, objetivos y requerimientos de la empresa.
- Apoyar la continuidad y desarrollo institucional.

29.6 Metas

Capacitar a dueños de empresas, jefaturas, y personal operativo de las empresas dedicadas al cultivo de banano del cantón Milagro, mínimo dos capacitaciones al año por cada persona en temas acorde al área y función del colaborador.

29.7 Estrategias

Las estrategias a emplear son:

- Desarrollo práctico de labores cotidianas.
- Demostración y análisis de casos referentes al área.
- Elaboración de talleres.
- Exposiciones y diálogos con el personal involucrado.

29.8 Tipos y modos de capacitación

Los planes de capacitación se encuentran diversificados por tipos y modos en que se pueden desarrollar e implementar de mejor manera, es importante determinar la verdadera necesidad de acuerdo al área, colaborador, función, etc.; para de esta manera elegir el método más adecuado.

29.8.1 Tipos de Capacitación

Capacitación Preventiva: Se encuentra orientada a pronosticar los cambios que se pueden producir en el personal, ya que su desempeño se puede alterar, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología llegar a limitar sus conocimientos.

Tiene como objetivo la preparación de los colaboradores para afrontar con éxito la asimilación de nuevos métodos de trabajo, la implementación de nuevos equipos, relacionándose al proceso de desarrollo organizacional.

Capacitación Correctiva: Está orientada a solucionar inconvenientes de desempeño. En este sentido, su origen principal de información es la Evaluación de Desempeño realizada debidamente por la empresa, sin embargo, también existen los estudios de diagnóstico de necesidades encaminados a identificar y determinar cuáles son posibles de solventar a través de gestiones de capacitación.

Capacitación para el Desarrollo de Carrera: Este tipo de capacitación es similar a la capacitación preventiva, con el contraste de que se alinean a preparar para que los colaboradores estén aptos para ocupar nuevos o diferentes puestos en la organización, que involucren mayores requerimientos y responsabilidades.

Tiene como objetivo conservar o elevar la productividad presente del personal que labora en la empresa, a la vez que los dispone para un futuro cambiante a la situación presente en el que la empresa podría diversificar sus actividades.

29.9 Modos de Capacitación

Los tipos de capacitación expuestos pueden llevarse a la práctica a través de los siguientes modos:

Formación: Su objetivo es conceder los conocimientos básicos destinados a proveer una perspectiva general y amplia con relación al contexto del desarrollo.

Actualización: Se encuentra orientada a facilitar conocimientos y experiencias producto de nuevos avances científico – tecnológicos en una actividad específica.

Especialización: Se propone la ampliación de conocimientos y experiencias o perfeccionamiento de habilidades, en relación a un área específica de actividad.

Perfeccionamiento: Está orientada a complementar, mejorar o perfeccionar el nivel de conocimientos y experiencias, con la finalidad de fortalecer el desempeño de funciones.

Complementación: Su objetivo es fortalecer la formación del personal que posee solo parte de los conocimientos o destrezas demandados por su puesto de trabajo y demanda adquirir el nivel que este exige.

29.10 Actividades a desarrollar

Las actividades para el proceso del plan de capacitación están amparadas en los temas que permitirán a los colaboradores beneficiarse con los mismos, y el esfuerzo realizado permitirán perfeccionar la calidad del talento humano, por este motivo se considera lo siguiente:

29.10.1 Temas de capacitación

- Planificación Estratégica
- Cultura Organizacional
- Mejoramiento de técnicas y procesos operativos
- Relaciones Interpersonales
- Ambiente Laboral
- Seguridad y Salud Ocupacional

29.11 Recursos

Humanos: Lo conforman los colaboradores, facilitadores y expositores especializados en cada tema.

Materiales:

Infraestructura. - Las actividades del proceso de capacitación se realizarán en ambientes apropiados proporcionados por la gerencia de la respectiva empresa.

Mobiliario, Equipo y otros. - entre estos recursos se tiene carpetas, mesas de trabajo, sillas, pizarrón, esferos, equipos de computación y multimedia, proyector, y una ventilación adecuada.

Documentos de estudios. - entre estos recursos se cuenta con: certificados de asistencia o aprobación del curso, encuestas de evaluación y satisfacción, material de estudio, etc.

29.12 Financiamiento

El valor total de inversión de este plan de capacitación, será financiada con recursos propios presupuestados de la empresa.

29.13 Cronograma

ACTIVIDADES A DESARROLLAR	MESES											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Seminario: Planificación Estratégica	X											
Seminario: Estructura Organizacional y Objetivos		X										
Conferencia: Cultura Organizacional			X									
Taller: Mejoramiento de técnicas y procesos operativos				X								
Programa de percepción y evaluación interna						X						
Curso: Relaciones Interpersonales							X					
Seminario: Ambiente Laboral								X				
Taller: Seguridad y Salud Ocupacional									X			
Seminario: Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales										X		
Programa de percepción y evaluación interna												X

Figura 39: Cronograma de actividades a desarrollar

Nota: Elaboración propia.

Planificación Estratégica: Plantear los objetivos que se desean alcanzar analizando la factibilidad de acuerdo a los recursos que se posee. Establecer un presupuesto para cada necesidad. Se debe contar con la presencia del dueño de la empresa y jefaturas.

Estructura Organizacional y Objetivos: Informar al personal que labora en la empresa y mantenerlo actualizado con respecto a la estructura vigente de la organización. Adicionalmente comunicar a los colaboradores los objetivos que se desean alcanzar y que se espera de cada uno de ellos. Se debe contar con la presencia de todos los colaboradores de la empresa.

Cultura Organizacional: brindar los conocimientos y experiencias necesarias a los colaboradores para poder asimilar la importancia del aporte de cada uno de ellos con el fin de establecer una cultura organizacional en la empresa

donde laboran y los beneficios que conlleva. Se debe contar con la presencia de todos los colaboradores de la empresa.

Mejoramiento de técnicas y procesos operativos: recreación, mejoramiento y práctica de procedimientos actuales en las labores diarias de los colaboradores con el fin de optimizar tiempo y recursos. Se debe contar con la presencia del personal operario de la empresa.

Programa de percepción y evaluación interna: evaluación de percepción de los colaboradores hacia la empresa, se propone utilizar la autoevaluación empleada en este proyecto de investigación para medir la variación del impacto y sus mejoras. Al mismo tiempo existe una evaluación de desempeño interna que se deberá elaborar de acuerdo a las competencias del área y cargo.

Este programa es un aspecto fundamental que permitirá mejorar las condiciones de ambiente de trabajo y empleo y su incidencia en el desempeño de las labores diarias. Se recomienda realizarlo de manera semestral. Se deberá contar con la presencia de todos los colaboradores de la empresa.

Relaciones Interpersonales: Compartir con los colaboradores conocimientos, habilidades y destrezas que permitan relacionarse mejor con las personas que lo rodean tanto en el ámbito laboral como familiar. Se deberá contar con la presencia de todos los colaboradores de la empresa.

Ambiente Laboral: Brindar la información respectiva a la importancia y lo que conforma un ambiente laboral agradable, determinar que existe responsabilidad por parte de cada área y colaborador para que se logren las

condiciones de ambiente de trabajo y empleo deseadas. Se deberá contar con la presencia de todos los colaboradores de la empresa.

Seguridad y Salud Ocupacional: Capacitar y actualizar al personal acerca de la importancia de los cuidados, precauciones, responsabilidades y procedimientos que implica la seguridad y salud ocupacional dentro de la organización.

Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales: Informar y capacitar a todos los colaboradores respecto de la prevención y manejo de los accidentes y enfermedades que pueden suscitarse en el trabajo.

29.14 Relación costo/beneficio

Para poder medir en cierta parte el impacto de la propuesta se puede evidenciar el desarrollo de un análisis costo-beneficio, en el cual se indica el retorno en dinero obtenido por cada unidad monetaria invertida.

Para efectos del análisis se ha realizado en base a la Norma técnica de prevención 540 proveniente del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España, la cual trata acerca de los costes de los accidentes de trabajo y los procedimientos de evaluación, esto permitirá contar con una estimación del coste beneficio de las acciones preventivas que se puedan realizar dentro de una organización. La aplicación de ésta norma ya fue realizada por el Eco. Edgar Muñoz Romero en el año 2015, lo que nos permite respaldar el criterio utilizado para el análisis respectivo, además de que el método ya ha sido evidenciado anteriormente y reflejó conclusiones importantes.

En términos monetarios es el resultado de dividir el ingreso bruto entre el costo total. Cuando existen relaciones mayores a uno demuestran ganancia, relaciones menores a uno revelan pérdida.

29.14.1 Identificación de costos de accidentes

Con el fin de determinar los costos de los accidentes ocurridos en el año 2017 en las empresas se ha procedido a recopilar la información requerida en base a los procedimientos determinados por la NTP 540, para efectos del análisis se consolidaron las estadísticas de las tres empresas.

29.14.1.1 Costos directos de accidentes

A continuación, se detallan los costos directos e indirectos en los que se incurrieron en accidentes durante el año 2017 en base a los procedimientos determinados en la NTP 540.

a) Relación de grupos salariales, Coste horario medio y cotización al seguro social

Se determinan los costos salariales por hora del personal implicado en los cálculos.

Tabla 4: *Coste medio salarial y cotización al seguro social*

Grupo Salarial	Coste horario (dólares)	Cotización seguro social (dólares por día)
Técnico seguridad ocupacional	11,65	
Médico ocupacional	19,18	
Empleados	3,08	0,34

Nota: Elaboración propia. Tomado de la información proporcionada por las empresas.

b) Valoración económica de los costos salariales directos

Se realiza la valoración de los costos salariales del personal implicado en accidentes laborales.

Tabla 5: Valoración tiempo perdido por trabajador accidentado

Costo hora trabajador (en dólares)	Tiempo perdido por trabajador accidentado (en horas)	Costo hora trabajador (en dólares)
3,08	1388	4275,04

Nota: Elaboración propia. Tomado de la información proporcionada por las empresas.

Tabla 6: Valoración tiempo perdido por otros trabajadores por accidente

Costo hora trabajador (en dólares)	Tiempo perdido por otros trabajador (en horas)	Costo total tiempo perdido por otros trabajadores (en dólares)
3,08	320	985,60

Nota: Elaboración propia. Tomado de la información proporcionada por las empresas.

c) Valoración económica de los costos salariales directos:

Se obtiene de la suma de la valoración de tiempo perdido por trabajador accidentado + valoración de tiempo perdido por otros trabajadores.

Valoración económica de los costos salariales directos: 4275,04 dólares

+ 985,60 dólares

Valoración económica de los costos salariales directos: 5260,64 dólares.

d) Valoración económica de los costes del Seguro Social

Se realiza la valoración de los costos del Seguro Social del personal involucrado en los accidentes laborales.

Tabla 7: Costes del Seguro Social

Tiempo perdido por trabajador accidentado (en horas)	Valor por hora de seguridad social (en dólares)
1388	0,34

Nota: Elaboración propia. Tomado de la información proporcionada por las empresas.

Valoración económica de los costes del Seguro Social: Tiempo perdido por trabajador accidentado x Valor por hora de seguridad social

Valoración económica de los costes del Seguro Social: 1388 x 0,34

Valoración económica de los costes del Seguro Social: 471,92 dólares

e) Valoración económica de los daños materiales

De acuerdo a los registros contables se establece que el gasto por reparación de daños materiales producidos por accidentes laborales tiene un valor de 3867,00 dólares.

f) Valoración económica de los costos salariales indirectos

A continuación, se detalla la estimación de los costos indirectos infringidos durante un accidente.

g) Valoración económica de los costos de investigación de accidentes:

El procedimiento determinado para realizar esta valoración es:

Tabla 8: Costo investigación de accidentes

Costo hora técnico-medico (en dólares)	Tiempo dedicado a investigación (en horas)	Tiempo dedicado a tramitología e información oficial a Iess (en horas)	Tiempo sociabilización resultados de investigación (en horas)
30,83	394	271	98

Nota: Elaboración propia. Tomado de la información proporcionada por las empresas.

h) Costo hora técnico-medico x (tiempo dedicado a investigación en horas + tiempo dedicado a tramitología e información oficial a IESS en horas + tiempo sociabilización resultados de investigación en horas)

Costo técnico de investigación de accidentes: $30,83 \times (394 + 271 + 98)$

Valoración económica de los costos salariales indirectos: 23523,29 dólares.

i) Valoración económica de los costos de reposición del trabajador

accidentado A continuación se detalla la estimación de los costos de reemplazar a los trabajadores involucrados en accidentes de trabajo.

Tabla 9: *Costo de reposición trabajador accidentado*

Costo hora trabajador (en dólares)	Horas de reemplazo (en horas)
3,08	570

Nota: Elaboración propia. Tomado de la información proporcionada por las empresas.

Valoración económica de los costos de reposición del trabajador

accidentado: costo hora trabajador x horas de reemplazo

Valoración económica de los costos de reposición del trabajador

accidentado: $3,08 \times 570$

Valoración económica de los costos de reposición del trabajador

accidentado: 1755,60 dólares.

j) Valoración económica de la pérdida del negocio o del incremento del coste de producción

De acuerdo a las cifras de ingresos manejadas con respecto al nivel de ventas promedio en las horas de acaecimiento de los accidentes se ha estimado

que el valor de pérdida monetaria con respecto a los tiempos de parada de la producción es equivalente a 17643 dólares.

k) Valoración de los costos intangibles

En base a la NTP 640 basada en los indicadores para valoración de intangibles en prevención, se establece cualitativamente el valor de los costos intangibles y además su efecto sobre el costo de producción:

Tabla 10: *Costos de intangibles*

Costo intangible	Nivel de efecto	Valoración económica
Deterioro de imagen	Bajo	0
Pérdida de mercado	Bajo	0
Conflictos laborales	Bajo	0

Nota: Elaboración propia. Tomado de la información proporcionada por las empresas.

De acuerdo a los resultados conseguidos en base a la NTP 640 el costo intangible es igual cero.

l) Costos generales de accidente

A continuación, se detallan los costos generales incididos durante los accidentes laborales registrados en el año 2017.

Tabla 11: *Costos generales*

Descripción	Costo (en dólares)
Sutura y cuidados	290
Consulta médica	360
Curaciones	205
Placas de rayos X	340
Transporte en ambulancia	315
Total costos accidente directo	1510

Nota: Elaboración propia. Tomado de la información proporcionada por las empresas.

En el cuadro anterior se enlistan los rubros que tienden a contabilizarse de manera general durante la ocurrencia de un accidente, esta información ha sido recopilada de los anexos contables de las empresas.

29.14.2 Total costos de accidentes

Luego de obtener los elementos de cálculo de costo de accidentes laborales, se procede a sumar los mismos para obtener el costo total de accidentes laborales de la empresa.

Tabla 12: *Total Costos de accidentes*

Detalle	Valor (en	Participación
Valoración económica de los costos salariales directos	5260,64	9,74
Valoración económica de los costos del Seguro Social	471,92	0,87
Valoración económica de daños materiales	3867	7,16
Valoración económica de costos salariales	23523,29	43,54
Valoración económica de los costos de reposición del trabajador	1755,60	3,25
Valoración económica de la pérdida del negocio o del incremento del costo de producción	17643	32,65
Costos generales	1510	2,79
<u>Total costo de accidentes</u>	54031,45	

Nota: Elaboración propia. Tomado de la información proporcionada por las empresas.

El costo total de accidentes para las empresas es de 54031,45 dólares.

29.14.3 Inversiones año 2018

A continuación, se detallan las inversiones incurridas en el año 2018 en seguridad y salud ocupacional como medio de prevención de accidentes:

Tabla 13: *Inversión año 2018*

Detalle	Costo (en dólares)
Mobiliario y equipo para capacitación	2680
Documentos de estudios para capacitación	6860
Honorarios profesionales por capacitación	10000
Compra de ropa de trabajo adecuada	11200
Compra de equipos de limpieza	1780
Mantenimiento de equipos de trabajo	985
Mantenimiento instalaciones eléctricas	460
Generación de procedimientos e instructivos	1150
Total inversiones preventivas 2018	35115

Nota: Elaboración propia. Tomado de la información proporcionada por las empresas.

Como se puede verificar el total de inversiones en seguridad y salud ocupacional como medidas correctoras para la prevención de accidentes laborales tiene un monto total de 35115.

29.14.4 Cálculo costo beneficio

Para efectuar el análisis costo beneficio, el paso a seguir es contrastar los costos de la inversión realizada en prevención con el ahorro que esta inversión produce como resultado de los accidentes laborales y enfermedades evitadas.

Luego de obtener la información anteriormente y con la utilización de criterios de matemática financiera se procede a calcular el indicador costo beneficio del periodo 2018.

Se procede a dividir el total de costos de accidentes laborales para el total de inversiones en prevención, entendiéndose que los costos totales del periodo 2017, se convertirán en el ahorro que se prevé en el 2018 al evitar que se produzcan accidentes y enfermedades.

Cálculo:

$$\text{Costo Beneficio} = \frac{\text{Monto de accidentes y enfermedades laborales}}{\text{Inversiones preventivas}}$$
$$\text{Costo Beneficio} = \frac{\$54031,45}{\$35115,00}$$

$$\text{Costo Beneficio} = 1,54$$

Costo Beneficio= 1,54

Del análisis de la información obtenida de las empresas se puede observar que la relación costo beneficio entre los costos de producción generados por accidentes laborales y los costos de invertir en condiciones de ambiente de trabajo y empleo en el año, dan como resultado un beneficio positivo para la empresa, dado que la relación entre dichas variables es mayor a 1.

Se puede interpretar que por cada dólar invertido en medidas de prevención que benefician las condiciones de ambiente laboral existe un retorno para la empresa de 54 centavos de dólar.

Los costos indirectos de accidentes laborales representan aproximadamente el 79 % del costo total de los accidentes, es decir son 4 veces más grandes que los costos directos, los costos salariales indirectos son los que tienen mayor participación con un valor del 43,54 % del costo total, continúan las pérdidas producidas en el negocio con un porcentaje de participación equivalente al 32,65% por ciento del costo total. Aunque se pueda pensar lo contrario los costos contabilizados en los accidentes laborales representan un 12,53% del costo total de accidentes.

29.15 Responsabilidades

- ✓ La coordinación e implementación del Plan de Capacitación es asignada al área de talento humano de la organización bajo el apoyo de las demás áreas y el seguimiento de los dueños de las empresas.
- ✓ Las necesidades o iniciativas para incluir como temas de capacitación o formación dirigida al personal de la empresa se han de informar y organizar con el área de talento humano con el fin de introducirlos en el cronograma.
- ✓ Toda actividad de capacitación debe permanecer registrada en el historial laboral de los colaboradores asistentes, como constancia de desarrollo personal y profesional.
- ✓ Toda actividad de capacitación deberá ser documentada y comunicada, es un instrumento de motivación y mantiene en el tiempo la moral y actitud de los colaboradores.

Conclusiones

Milagro es una ciudad dedicada a la producción y el comercio, parte de esa dinamia está conformada por el cultivo de banano que siempre será una fortaleza en el Ecuador. Es necesario mantener e incrementar la producción y calidad del trabajo realizado en este segmento, nada más importante que prestar especial atención a los colaboradores quienes son la base del éxito en toda empresa.

Dentro del desarrollo de este proyecto se pudo evaluar las condiciones de ambiente de trabajo y empleo como parte de la Responsabilidad Social Empresarial de las empresas del cantón Milagro dedicadas al cultivo de banano de acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada, por lo tanto, podemos concluir lo siguiente:

Se ha determinado que las actuales condiciones de ambiente de trabajo y empleo no son indiferentes al género de los colaboradores de las empresas del cantón Milagro dedicadas al cultivo de banano.

Se corroboró que no existe la preocupación necesaria en los dueños de las empresas del cantón Milagro dedicadas al cultivo de banano por programas de prevención para sus colaboradores en vías de mejorar sus condiciones laborales.

Se determinó que los planes de capacitación actuales brindados a los colaboradores de las empresas del cantón Milagro dedicadas al cultivo de banano no se encuentran basados en su profesión en beneficio de la productividad de sus labores.

Se elaboró un plan de acción como propuesta el cual se basa en la importancia de preparar, actualizar y capacitar al personal de la organización, es

decir, consiste en un plan de capacitación que permitirá desarrollar un mayor sentido de Responsabilidad Social Empresarial con respecto a las condiciones de ambiente de trabajo y empleo de las empresas de cultivo de banano del cantón Milagro.

El doble efecto que esto conlleva es beneficioso en todo sentido. Los colaboradores estarán más informados con respecto a temas del trabajo que en ciertos casos incluso desconocen y su productividad se verá beneficiada, e implícitamente se generará en los trabajadores una motivación y satisfacción al sentir la preocupación de la organización hacia ellos.

Como se ha indicado en este proyecto de investigación la Responsabilidad Social no es considerada una obligación, sin embargo, es un deber que adquiere toda organización con cada colaborador al momento de contratarlo, por este motivo un plan de capacitación mejorará las condiciones de ambiente de trabajo y empleo, identificarán esta acción como un valor agregado de la organización hacia ellos, en un enfoque tanto personal como profesional.

La medición del impacto de esta propuesta se encuentra inmersa en el mismo plan de capacitación, de acuerdo al análisis costo-beneficio se ha podido evidenciar la rentabilidad de invertir en prevención y mejora del ambiente de trabajo y empleo, adicionalmente se puede realizar un control mediante la evaluación de percepción y desempeño de manera semestral. De acuerdo a los análisis realizados el plan de capacitación además fortalecerá aspectos de RSE dentro de la organización de beneficio mutuo tanto para el dueño de la empresa como para el colaborador: accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, seguridad y salud ocupacional y transparencia de información.

Recomendaciones

De acuerdo a las conclusiones obtenidas del estudio realizado a las empresas dedicadas al cultivo de banano ubicadas en el cantón Milagro se recomienda lo siguiente:

Se deben mejorar las actuales condiciones de ambiente de trabajo y empleo, y que las mismas sean indiferentes al género de los colaboradores de las empresas del cantón Milagro dedicadas al cultivo de banano.

Se debe fomentar la preocupación necesaria en los dueños de las empresas del cantón Milagro dedicadas al cultivo de banano por programas de prevención para sus colaboradores en vías de mejorar sus condiciones laborales.

Se considera importante que los planes de capacitación actuales brindados a los colaboradores de las empresas del cantón Milagro dedicadas al cultivo de banano se encuentren basados en su profesión en beneficio de la productividad de sus labores.

Se propone emplear el plan de acción establecido como propuesta de este estudio el cual consiste en un plan de capacitación que permitirá desarrollar un mayor sentido de Responsabilidad Social Empresarial con respecto a las condiciones de ambiente de trabajo y empleo de las empresas de cultivo de banano del cantón Milagro.

Conforme se desarrolle el plan de capacitación planteado, al evaluar de manera semestral el impacto del mismo en los colaboradores, la empresa puede empezar a determinar estrategias en las cuales trabajar como incorporar nuevos temas de capacitación, innovar modos de aprendizaje e invertir más en el proceso de acuerdo a los resultados.

Además de ser un aspecto fundamental la capacitación, resulta ser también una estrategia factible y que no genera mayor costo, se ha podido demostrar que la inversión que se realice que incluso permanecerá en el tiempo genera menos costo que los gastos actuales imprevistos por un ambiente laboral no adecuado. El plan está compuesto también por aspectos de RSE a potenciar, sin embargo, a medida que los niveles de conocimiento y aplicación de dichos aspectos se incrementen, es necesario verificar los demás factores que forman parte de las condiciones de ambiente de trabajo y empleo que constan en la encuesta aplicada, e incorporar a la planificación de la empresa de manera progresiva para beneficio del ambiente laboral de la empresa.

Será importante también llevar un registro y control histórico de los planes efectuados con el fin de mejorar las condiciones de ambiente de trabajo y empleo, a medida que se vayan realizando conservar información que permita analizar el comportamiento y su evolución en el transcurso del tiempo.

Referencias.

- Abello Quintero, C., Marín Patiño, N., & Arango Vargas, D. (2013). *Responsabilidad social empresarial*.
- Aguilera Castro, A., Becerra, P., & Patricia, D. (2012). Crecimiento empresarial basado en la Responsabilidad Social. *Pensamiento & Gestión*, (32), 1-26.
- Antolín, M. N., & Gago, R. F. (2004). *Responsabilidad social corporativa: la última innovación en management*. *Universia Business Review*, 1(1), 1-10.
- Arias, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. 5ta. Edición. F. G. Arias Odón.
- Barragán, J., Castillo, J., Villalpando, P., & Guerra, P. (2009). Estrategias de retención de empleados eficientes: *Importancia estratégica de la fidelización de los empleados en organizaciones internacionales*. *Innovaciones de Negocios*. México: UANL, (11).
- Binda, N. U., & Balbastre-Benavent, F. (2013). *Investigación cuantitativa e investigación cualitativa: buscando las ventajas de las diferentes metodologías de investigación*. *Revista de Ciencias económicas*, 31(2), 179-187.
- Boada-Grau, J., Costa-Solé, J., Gil-Ripoll, C., & Vigil-Colet, A. (2012). *Desarrollo y validación de dos escalas sobre las prácticas de retribución: PRG-13 y PRE-21*. *Psicothema*, 24(3), 461-469.
- Bravo Acuña, D., & Méndez Castañeda, P. (2012). *Gestión del downsizing buscando el outplacement* (Doctoral dissertation, Universidad de la Sabana).

- Bustamante – Ubilla, Miguel Alejandro. Capítulo: “Entendiendo Las Organizaciones Desde Las Teorías De La Complejidad Y Ecología Social” de Libro: *El hombre y su medio ambiente social, introducción, concepto y percepciones*, Primera Edición, 2015. Universidad de Guanajuato y Órgano de Fiscalización Superior del Congreso del Estado de Guanajuato, México.
- Bustamante, M.; López, E.; Villarreal, P. 2007. *Implementación de instrumentos de gestión ambiental por las empresas exportadoras de Chile al año 2006*. Revista Interamericana de Ambiente y Turismo, 3(3):40-47.
- Bustamante, M.; Campos, R. 2004. *Contaminación por plaguicidas en la Región del Maule, Chile*. Panorama Socioeconómico, 22 (28):24-35.).
- Bustamante, M. 2003. *Fundamentos de un modelo de balance de responsabilidad empresarial*. Revista Alcance, 10(2): 349 – 368.
- Bustamante-Ubilla, M. A., Avendaño, M. L. G., & Maza, M. D. C. L. (2015). *Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile*. Estudios Gerenciales, 31(137), 432-440.
- Calva Poma, S. E. (2010). *Guía para el uso de herramientas propietarias y de libre difusión en la evaluación de redes* (Bachelor's thesis, QUITO/EPN/2010).
- Canyelles, J. M. (2008). *RSE fundamental en tiempos de crisis. Responsabilitat Global*. Think Tank.
- Cardona Pérez, M. B., & Frutos Romero, M. A. (2015). *Diseño de un sistema de responsabilidad social empresarial para la empresa ABC Construcciones Cía. Ltda.*, ubicada en la ciudad de Quito (Bachelor's thesis).

- Chang, A., Fernández, E. y Torres, C. (2011). Proyecto de análisis comparativo y evaluación de un modelo de responsabilidad social empresarial (rse) en ecuatoriana de productos químicos c.a. (ecuaquímica) y su impacto en el desempeño productivo, financiero y social.
- <https://www.dspace.espol.edu.ec/handle/123456789/17118>. Recuperado el 30 de diciembre de 2015.
- Chiavenato Idalberto (2007). Administración de recursos humanos. *El capital humano de las organizaciones* (Trad. Por Pilar Mascaró). México. McGraw-Hill. Octava edición.
- Chiavenato, I., Villamizar, G. A., & Aparicio, J. B. (1983). *Administración de recursos humanos* (Vol. 2). McGraw-Hill.
- Comisión de Legislación y Codificación, «Código Del Trabajo,» Asamblea Nacional, Quito, 2013
- Correa, M. E.; Flynn, S. y Amit, A. (2004) *Responsabilidad Social Corporativa en América Latina: una visión empresarial*. CEPAL. Serie: Medio ambiente y desarrollo. Santiago de Chile.
- Cox, Sebastián y Dupret, Xavier (2004) *La Responsabilidad Social Corporativa Como Aporte a la Ética y Probidad Públicas* Banco Interamericano de Desarrollo. Washington.
- De la Casa, J. M. H. (2007). *La gestión de la comunicación como elemento generador de transparencia en las organizaciones no lucrativas*. CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa, (57), 5-31.
- De la Cuesta González, M. (2004). *El porqué de la responsabilidad social corporativa*. Boletín económico de ICE, 2813, 45-58.

- Debeljuh, P., & Jáuregui, K. (2004). *Trabajo y familia: hacia una cultura familiar amigable en el contexto latinoamericano*. The bi-annual academic publication of Universidad ESAN, 9(16), June-2004.
- Dessler, G., Juárez, R. A. V., Sobrino, C. H., & Tepezano, J. L. R. (2009). *Administración de recursos humanos*. Pearson Educación.
- Fernández Hontou, R. (2016). *Comunicación estratégica de los programas de RSE de Bayer a su público interno* (Bachelor's thesis, Quito: Universidad de las Américas, 2016.).
- FERNÁNDEZ, J. T., & Gámez, A. N. (1997). *El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación*. Revista Iberoamericana de educación, 37, 1-15.
- Ferrer, J., Martín, V., Clemenza, C., Rivera, A. B., & Vázquez, J. L. (2014). *Responsabilidad, saber y balance ético en la actividad empresarial*. Revista de Ciencias Sociales, 7(2).
- Figuroa Isaza, H. I. (2014). *Estrategias De Atracción Y Retención Del Talento Humano En La Industria Minera Colombiana*.
- García Solarte, M., Azuero Rodríguez, A. R., & Salas Arbeláez, L. (2013). *Responsabilidad social empresarial hacia los empleados: el caso de una PYME colombiana*.
- Gavilánez, G., & Darnelly, C. (2016). *Elaboración de un modelo de gestión humana basado en la Responsabilidad Social Empresarial, RSE, aplicado en una microempresa del Distrito Metropolitano de Quito, DMQ* (Master's thesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).

- Grajales, T. (2000). Tipos de investigación. On line) (27/03/2.000). Revisado el, 14.
- Hernández, C. A., & Bonomie, M. E. (2010). *Responsabilidad social empresarial: Estrategia de competitividad en el marco de la globalización*. Revista de Formación Gerencial, 9(1), 144-168.
- Ianiszewski Soto, Leonardo A.; Bustamante Ubilla Miguel A., 2009. *Aplicación De Un Modelo De Balance Responsabilidad Social Para El Ámbito Administrativo Del Hospital Base De Linares General Carlos Ibáñez Del Campo*, Revista Estudios Seriadados En Gestión De Salud, Año 5, N° 11, 41 – 66, diciembre de 2009.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. NTP 540, *Costes de los accidentes de trabajo: procedimiento de evaluación*. España.
- Lieber, A. (2011). *La Responsabilidad Social Empresarial como herramienta para la gestión de Recursos Humanos*.
- López, A. A. O. (2016). *Determinar la relación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral en una organización*.
- López-Noriega, M. D., Zalthen-Hernández, L., & Carrillo-Marín, A. M. (2016). *La Gestión en la Universidad, una perspectiva de sus grupos de interés internos*. Ra Ximhai, 12(6), 215-225.
- Mercado, A. (2003). *Seguridad y salud*. Comercio exterior, 53(8).
- Miguel A. Bustamante U. 2006. *Factores que impulsan y limitan la dimensión ambiental de las empresas exportadoras de la Región del Maule, Chile*. Revista Interamericana de Ambiente y Turismo, RIAT. Vol. 2 N° 2, 50-59.

- Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Gobierno de España (2014). *Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas*. Madrid.
- Miranda, D. R. G. (2011). *Estrategias de retención del personal*. Una reflexión sobre su efectividad y alcances. *Revista Universidad EAFIT*, 45(156), 45-72.
- Moneva, J. M., & Lizcano, J. L. (2003). *Marco conceptual de la responsabilidad social corporativa*. Asociación Española de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (AECA). Documento Nro., 1.
- Morales, F. (2010). Conozca 3 tipos de investigación: Descriptiva, Exploratoria y Explicativa. *Pensamiento Imaginativo*. Recuperado de http://manuelgross.obligo.com/conozca-3-tipos-de-investigacion-descriptiva-exploratoria-y-explicativa#.V_np_eXhDIU.
- Narocki, C. (1999). *Si «la prevención es rentable» ¿por qué no lo han descubierto los empresarios? Una revisión de propuestas para políticas en salud laboral*. Cuadernos de Relaciones Laborales, 14, 101.
- Navarrete Munévar, N., Palacio Manjarrés, C. D. J., & Villamil Rodríguez, N. J. (2017). *Programas de preparación para el retiro laboral en las empresas del sector público de Bogotá* (Bachelor's thesis, Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano).
- Perelman, L. (2006). *Sindicalización y obras sociales*. Cuadernos del IDES, 10.
- Porter, M., & Kramer, M. (2006). *Estrategia y sociedad*. *Harvard business review*, 84(12), 42-56.
- Porter, M., & Kramer, M. (2011). *La creación de valor compartido*. *Harvard Business Review*, 89(1), 32-49.

- Prado, A., Flores, J., Pratt, L., & Leguizamón, F. (2004). *Manual de indicadores de responsabilidad social empresarial para Costa Rica*. Alajuela, Costa Rica, INCAE. Proyecto diseño y elaboración de un modelo de RSE para Costa Rica.
- Rocafuerte, H. C., Toalombo, W. E., Toalombo, R. A. E., & Burgos, M. Z. (2016). *El Comportamiento Organizacional Y Su Influencia En La Calidad Y Productividad De La Organizaciã* “N. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, (2016_03).
- Rojas Rodriguez, J. S. (2014). *Estrategias de responsabilidad social empresarial de Adidas y Puma* (Bachelor's thesis, Universidad Militar Nueva Granada).
- Romero, M., & Bolívar, E. (2015). *Análisis costo-beneficio existente entre los costos de producción generados por accidentes de trabajo y la inversión en seguridad y salud ocupacional del año 2014 en la empresa Rapidservice SA* (Doctoral dissertation, Universidad Internacional SEK).
- Sabino, C. (2014). *El proceso de investigación*. Editorial Episteme.
- Salazar, A. L., Hidalgo, J. F. O., & Manríquez, M. R. (2017). *La responsabilidad social empresarial desde la percepción del capital humano*. Estudio de un caso. *Revista de Contabilidad*, 20(1), 36-46.
- Tous Zamora, D., & Ciruela Lorenzo, A. M. (2005). *Responsabilidad social y cultura en las sociedades cooperativas agrarias*. Modelo general de balance social. CIRIEC-España, *revista de economía pública, social y cooperativa*, (53).
- Urcelay Jaime (2007) *La responsabilidad social de la empresa en la gestión de las Pymes*. Sevilla: EOI Esc.Organiz.Industrial

Vinueza Aguirre, L. P., & Avalos Jaramillo, A. C. (2017). *Estudio comparativo del Comportamiento Socialmente Responsable en empresas que aplican la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y empresas que no la aplican* (Master's thesis, Quito, 2017).

Apéndices

Apéndice A: Encuesta de condiciones de ambiente de trabajo y empleo.



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
ING. CARLOS ANDRÉS MURILLO BARRERA

ENCUESTA DE CONDICIONES DE AMBIENTE DE TRABAJO Y EMPLEO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Edad: _____

Género: Femenino () Masculino () **Zona de residencia:** Rural () Urbana ()

Profesión: _____ **Años de experiencia laboral:** _____

Cargo: _____ **Antigüedad en el cargo:** _____

Sí (siempre)	A veces	No (nunca)	No es aplicable para nuestro caso
3	2	1	N/A

Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales

La empresa posee un programa de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Condiciones Ambientales

Existe preocupación por mejorar las condiciones de trabajo de los empleados más allá de las exigencias legales

Inversión en prevención de salud y seguridad

En el presupuesto anual se prevé un monto destinado a la prevención de salud y seguridad

Capacita anualmente en Salud y Seguridad

Existen beneficios adicionales en el área de la salud para los trabajadores y/o sus familiares

La empresa otorga beneficios adicionales a los establecidos por la ley en los casos de embarazo

Participación de fuerza de trabajo por géneros

Existe una política de dar oportunidades a discapacitados

Existe una política de dar oportunidades a jóvenes

Existe una política de dar oportunidades a mujeres

Se promueve la ocupación de cargos gerenciales por mujeres

Capacitación del personal y desarrollo profesional

La empresa prevé en el presupuesto anual un monto destinado a la capacitación de sus empleados

Apoya económicamente y/o facilita iniciativas individuales de capacitación en áreas relacionadas a la empresa

Apoya económicamente y /o facilita iniciativas individuales de capacitación en áreas no relacionadas a la empresa

Transparencia de información

Se brinda a los trabajadores información financiera

Se brinda a los trabajadores información de producción

Se brinda a los trabajadores información sobre objetivos estratégicos

Libertad de Sindicalización

La libertad de asociación o sindicalización es efectivamente ejercida por los empleados. Se prevén mecanismos de expresión de los trabajadores

Estructura de las retribuciones

Existe un componente de participación en los resultados

Existen incentivos por desempeño

Despidos

La situación social del empleado es considerada al momento de su despido

Plan de retiro

Existe un plan de apoyo para el momento del retiro de los trabajadores

Rotación y retención de los empleados

Existe una política de retención de los empleados en la empresa

El trabajador y su familia

La empresa desarrolla actividades sociales en las cuales participan los trabajadores y sus familias

La empresa apoya a las familias de los trabajadores por medio de convenios, programas o acuerdos especiales (educativos, créditos, canastas, etc.)

Percepción y evaluación interna

La empresa realiza evaluaciones sobre la percepción de la misma por parte de los trabajadores

La empresa realiza evaluaciones de satisfacción sobre el ambiente laboral entre los trabajadores

La empresa realiza evaluaciones de desempeño en las cuales los superiores son evaluados por sus subordinados

Cantidad de accidentes de trabajo:

En el año pasado _____

En el año antepasado _____

Cantidad de personas que recibieron capacitación en el pasado año _____

Porcentaje de personas capacitadas sobre el total de personal _____

Total de horas invertidas en capacitación _____

Porcentaje de mujeres sobre el total de personal _____

Porcentaje de mujeres en cargos gerenciales sobre el total de cargos gerenciales _____

Cantidad de discapacitados que trabajan en la empresa _____

Apéndice B: Aprobación de la organización DERES

Google

Haz clic [aquí](#) para habilitar las notificaciones de escritorio de Gmail. [Más información](#) [Ocultar](#)

Gmail Mover a Recibidos Más

13 de 16

REDACTAR

Recibidos (791)
Destacados
Importantes
Enviados
Borradores (3)

▼ Categorías
Social (715)
Promociones (1,...

carlos ▾ +

No hay chats recientes.
Inicia uno nuevo.

De: Eduardo Shaw [<mailto:eshaw@deres.org.uy>]
Enviado el: jueves, 30 de marzo de 2017 11:22
Para: 'Carlos Andres Muriel Barrera' [<mailto:carlosandresmurielbarrera@gmail.com>]
Asunto: RE: Autorización uso de Manual de Autoevaluación

Estimado Carlos,

Muchas gracias por su mail.

Respecto a su solicitud, por la presente autorizamos a usted a utilizar nuestro "Manual de Autoevaluación" con la condición de que se haga explícita referencia a que el mismo es una publicación de DERES agregando el sitio web (www.deres.org.uy) de nuestra institución.

Sin otro particular, saludamos a usted muy atentamente,

Eduardo Shaw
Director Ejecutivo

DERES
RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Buenos Aires 484
Piso 4 of. 16
+598 2916 7193
Montevideo - Uruguay
www.deres.org.uy
[twitter](#) [facebook](#)

Miembro de:

Proteja el medio ambiente. No imprima si no es necesario.

viernes, 18 de mayo de

Apéndice C: Libro de códigos

Sección Pregunta Descripción y significado de las alternativas

I	1	Edad Número de años del encuestado
	2	Género (1) Femenino (2) Masculino
	3	Profesión (0) Ninguna (1) Educación Primaria (2) Bachiller (3) Ingeniero en Alimentos (4) Ingeniero Comercial (5) Ingeniero Agrónomo
	4	Cargo (1) Dueño (2) Jefatura (3) Subordinado
	5	Zona de residencia (1) Rural (2) Urbana
	6	Años de experiencia laboral Número de años de experiencia del encuestado
	7	Antigüedad en el cargo Número de años en el cargo actual del encuestado
II	8	La empresa posee un programa de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (0) No es aplicable para nuestro caso (1) No (nunca) (2) A veces (3) Si (siempre)
III	9	Existe preocupación por mejorar las condiciones de trabajo de los empleados más allá de las exigencias legales (0) No es aplicable para nuestro caso (1) No (nunca)

		(2) A veces (3) Si (siempre)
IV	10	En el presupuesto anual se prevé un monto destinado a la prevención de salud y seguridad (0) No es aplicable para nuestro caso (1) No (nunca) (2) A veces (3) Si (siempre)
	11	Capacita anualmente en Salud y Seguridad (0) No es aplicable para nuestro caso (1) No (nunca) (2) A veces (3) Si (siempre)

Sección

Pregunta

Descripción y significado de las alternativas

IV	12	Existen beneficios adicionales en el área de la salud para los trabajadores y/o sus familiares (0) No es aplicable para nuestro caso (1) No (nunca) (2) A veces (3) Si (siempre)
	13	La empresa otorga beneficios adicionales a los establecidos por la ley en los casos de embarazo (0) No es aplicable para nuestro caso (1) No (nunca) (2) A veces (3) Si (siempre)
V	14	Existe una política de dar oportunidades a discapacitados (0) No es aplicable para nuestro caso (1) No (nunca) (2) A veces (3) Si (siempre)
	15	Existe una política de dar oportunidades a jóvenes (0) No es aplicable para nuestro caso (1) No (nunca) (2) A veces (3) Si (siempre)
	16	Existe una política de dar oportunidades a mujeres

		<p>(0) No es aplicable para nuestro caso</p> <p>(1) No (nunca)</p> <p>(2) A veces</p> <p>(3) Si (siempre)</p>
Sección	Pregunta	Descripción y significado de las alternativas
VI	18	<p>La empresa prevé en el presupuesto anual un monto destinado a la capacitación de sus empleados</p> <p>(0) No es aplicable para nuestro caso</p> <p>(1) No (nunca)</p> <p>(2) A veces</p> <p>(3) Si (siempre)</p>
	19	<p>Apoya económicamente y/o facilita iniciativas individuales de capacitación en áreas relacionadas a la empresa</p> <p>(0) No es aplicable para nuestro caso</p> <p>(1) No (nunca)</p> <p>(2) A veces</p> <p>(3) Si (siempre)</p>
	20	<p>Apoya económicamente y /o facilita iniciativas individuales de capacitación en áreas no relacionadas a la empresa</p> <p>(0) No es aplicable para nuestro caso</p> <p>(1) No (nunca)</p> <p>(2) A veces</p> <p>(3) Si (siempre)</p>
VII	21	<p>Se brinda a los trabajadores información financiera</p> <p>(0) No es aplicable para nuestro caso</p> <p>(1) No (nunca)</p> <p>(2) A veces</p> <p>(3) Si (siempre)</p>
	22	<p>Se brinda a los trabajadores información de producción</p> <p>(0) No es aplicable para nuestro caso</p>

		(1) No (nunca) (2) A veces (3) Si (siempre)
	23	Se brinda a los trabajadores información sobre objetivos estratégicos (0) No es aplicable para nuestro caso (1) No (nunca) (2) A veces (3) Si (siempre)

Sección

Pregunta

Descripción y significado de las alternativas

VIII	24	La libertad de asociación o sindicalización es efectivamente ejercida por los empleados. Se prevén mecanismos de expresión de los trabajadores (0) No es aplicable para nuestro caso (1) No (nunca) (2) A veces (3) Si (siempre)
IX	25	Existe un componente de participación en los resultados (0) No es aplicable para nuestro caso (1) No (nunca) (2) A veces (3) Si (siempre)
	26	Existen incentivos por desempeño (0) No es aplicable para nuestro caso (1) No (nunca) (2) A veces (3) Si (siempre)
X	27	La situación social del empleado es considerada al momento de su despido (0) No es aplicable para nuestro caso (1) No (nunca) (2) A veces (3) Si (siempre)
XI	28	Existe un plan de apoyo para el momento del retiro de los trabajadores (0) No es aplicable para nuestro caso (1) No (nunca) (2) A veces

		(3) Si (siempre)
Sección	Pregunta	Descripción y significado de las alternativas
XII	29	<p>Existe una política de retención de los empleados en la empresa</p> <p>(0) No es aplicable para nuestro caso</p> <p>(1) No (nunca)</p> <p>(2) A veces</p> <p>(3) Si (siempre)</p>
XIII	30	<p>La empresa desarrolla actividades sociales en las cuales participan los trabajadores y sus familias</p> <p>(0) No es aplicable para nuestro caso</p> <p>(1) No (nunca)</p> <p>(2) A veces</p> <p>(3) Si (siempre)</p>
	31	<p>La empresa apoya a las familias de los trabajadores por medio de convenios, programas o acuerdos especiales (educativos, créditos, canastas, etc.)</p> <p>(0) No es aplicable para nuestro caso</p> <p>(1) No (nunca)</p> <p>(2) A veces</p> <p>(3) Si (siempre)</p>
XIV	32	<p>La empresa realiza evaluaciones sobre la percepción de la misma por parte de los trabajadores</p> <p>(0) No es aplicable para nuestro caso</p> <p>(1) No (nunca)</p> <p>(2) A veces</p> <p>(3) Si (siempre)</p>
	33	<p>La empresa realiza evaluaciones de satisfacción sobre el ambiente laboral entre los trabajadores</p> <p>(0) No es aplicable para nuestro caso</p> <p>(1) No (nunca)</p> <p>(2) A veces</p> <p>(3) Si (siempre)</p>
	34	<p>La empresa realiza evaluaciones de desempeño en las cuales los superiores son evaluados por sus subordinados</p> <p>(0) No es aplicable para nuestro caso</p> <p>(1) No (nunca)</p> <p>(2) A veces</p> <p>(3) Si (siempre)</p>

Cantidad de accidentes de trabajo:

- En el año pasado : **# de accidentes el año pasado**
- En el año antepasado : **# de accidentes el año antepasado**
- Cantidad de personas que recibieron capacitación en el pasado año : **# de personas que recibieron capacitación en el año pasado**
- Porcentaje de personas capacitadas sobre el total de personal : **% de personas capacitadas sobre el total de personas en la empresa**
- Total de horas invertidas en capacitación : **# de horas invertidas por la empresa en capacitación**
- Porcentaje de mujeres sobre el total de personal : **% de mujeres sobre el total de personas en la empresa**
- Porcentaje de mujeres en cargos gerenciales sobre el total de cargos gerenciales: **% de mujeres en cargos gerenciales sobre el total de personas con cargos gerenciales en la empresa.**
- Cantidad de discapacitados que trabajan en la empresa : **# de personas discapacitadas en la empresa**



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Murillo Barrera Carlos Andrés, con C.C: # 0919226985 autor del trabajo de titulación: *Evaluación de las condiciones de ambiente de trabajo y empleo como parte de la Responsabilidad Social Empresarial en las empresas de cultivo de banano del cantón Milagro* previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 17 de septiembre de 2018

f. _____
Nombre: Murillo Barrera Carlos Andrés
C.C: 0919226985

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA		
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN		
TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Evaluación de las condiciones de ambiente de trabajo y empleo como parte de la Responsabilidad Social Empresarial en las empresas de cultivo de banano del cantón Milagro	
AUTOR:	Murillo Barrera, Carlos Andrés	
REVISOR/TUTOR	Bajaña Villagómez, Yanina/ Bustamante Ubilla, Miguel	
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil	
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado	
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Administración de Empresas	
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Administración de Empresas	
FECHA DE PUBLICACIÓN:	17 de septiembre de 2018	No. DE PÁGINAS: 109
ÁREAS TEMÁTICAS:	Responsabilidad Social	
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Responsabilidad Social Empresarial, Ambiente de Trabajo, Capacitación, Colaboradores.	
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):		
<p>Las organizaciones nacen de las personas y continúan su desarrollo gracias a las personas, por lo tanto, como principio moral, la empresa debe tener un sentido de gratitud hacia la sociedad, a eso se le podría llamar responsabilidad social.</p> <p>Este proyecto de investigación tiene como objetivo evaluar las condiciones de ambiente de trabajo y empleo como parte de la Responsabilidad Social Empresarial de las empresas del cantón Milagro dedicadas al cultivo de banano.</p> <p>Se realizó un muestreo probabilístico estratificado proporcionado en tres empresas, la cantidad de la muestra se estableció de 400 personas. Se utilizó como instrumento una sección del manual de autoevaluación de la organización Desarrollo de la Responsabilidad Social (DERES), institución uruguaya sin fines de lucro que busca desarrollar la Responsabilidad Social Empresarial. Los resultados obtenidos fueron analizados mediante la aplicación de métodos estadísticos como chi cuadrado para validar hipótesis y asociar variables. En base a los análisis realizados se pondera como factor principal en las condiciones de ambiente de trabajo y empleo, la capacitación y desarrollo del personal. En vista de esta necesidad se propone un plan de capacitación en el que se encuentran inmersos los demás aspectos de RSE.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-4-4500054 / 0997275800	E-mail: carlosandresmurillobarrera@gmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: María del Carmen Lapo Maza	
	Teléfono: +593-4-2206950	
	E-mail: maria.lapo@cu.ucsg.edu.ec	

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA	
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	