

Responsabilidad social empresarial en las empresas de cultivo de banano del Cantón Milagro

Mgtr. Carlos Andrés Murillo Barrera
Mgs. Guido Omar Macas Acosta
Lcda. Silvia Yadira Aguirre Jiménez, Mgtr.

Responsabilidad social empresarial en las empresas de cultivo de banano del Cantón Milagro

Mgtr. Carlos Andrés Murillo Barrera
Mgs. Guido Omar Macas Acosta
Lcda. Silvia Yadira Aguirre Jiménez, Mgtr.

Este libro ha sido debidamente examinado y valorado en la modalidad doble par ciego con fin de garantizar la calidad científica del mismo.

© Publicaciones Editorial Grupo Compás
Guayaquil - Ecuador
compasacademico@icloud.com
<https://repositorio.grupocompas.com>



Murillo, C., Macas, G., Aguirre, S. (2023) Responsabilidad social empresarial en las empresas de cultivo de banano del Cantón Milagro. Editorial Grupo Compás

© Mgtr. Carlos Andrés Murillo Barrera
Mgs. Guido Omar Macas Acosta
Lcda. Silvia Yadira Aguirre Jiménez, Mgtr.

ISBN: 978-9942-33-685-9

El copyright estimula la creatividad, defiende la diversidad en el ámbito de las ideas y el conocimiento, promueve la libre expresión y favorece una cultura viva. Quedan rigurosamente prohibidas, bajo las sanciones en las leyes, la producción o almacenamiento total o parcial de la presente publicación, incluyendo el diseño de la portada, así como la transmisión de la misma por cualquiera de sus medios, tanto si es electrónico, como químico, mecánico, óptico, de grabación o bien de fotocopia, sin la autorización de los titulares del copyright.



Dedicatoria

Mi felicidad se basa en que no espero nada de nadie.
La infelicidad se encuentra en esperar las cosas. Cualquier problema, menos la muerte, puede solucionarse.

Tu tiempo es limitado, la vida es corta, así que ponte a trabajar, sonríe y disfruta. No hagas daño a los demás, no te rindas y vive.

Tabla de contenido

Capítulo 1.....	13
Capítulo 2.....	23
Capítulo 3.....	34
Capítulo 4.....	45
Conclusiones.....	53
Sobre los autores.....	61
Bibliografía.....	55

Capítulo 1

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.

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.

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 irrepetible, 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.

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 mane-

jado 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.

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.

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.

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.

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).

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 patrones 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.

Capítulo 2

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.

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.

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”.

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.

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.

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.

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).

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.

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.

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.

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.

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



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.*

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”.

Capítulo 3

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.

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 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.

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.

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.

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.

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.

Estadísticas Laborales

El empleo y sus condiciones son un factor determinante en este proyecto de investigación, en base a esto se presentan esta-

dísticas 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.

Empleo adecuado por sexo

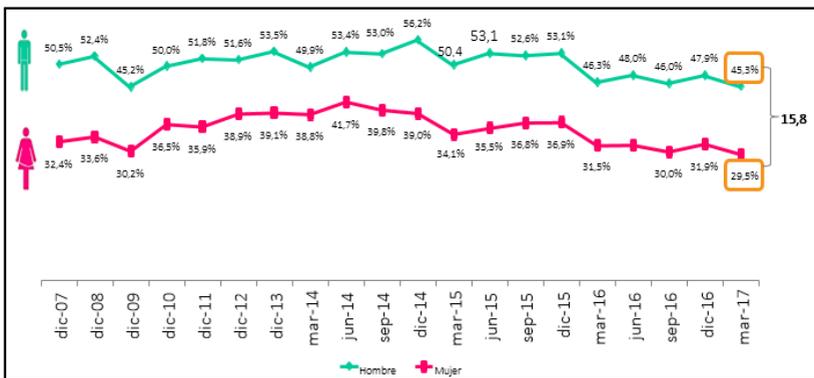


Figura 2 : Empleo adecuado por sexo

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.

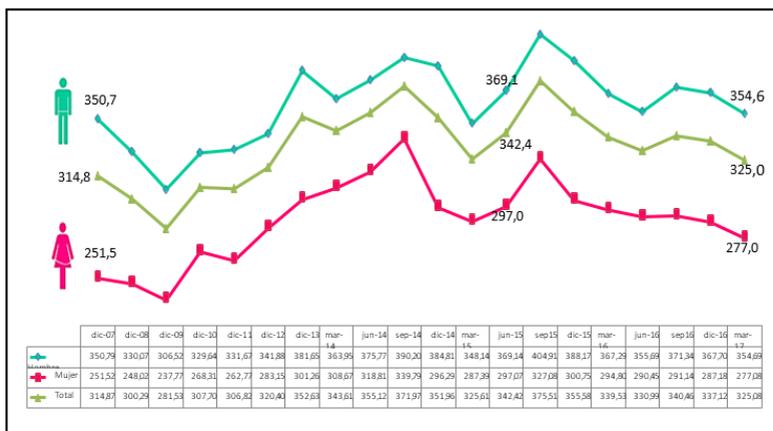
Se puede apreciar que el margen de empleo adecuado entre hombres y mujeres es significativo, esto podría indicar que las mujeres no tienen un trato igual que los hombres en sus lugares de trabajo. Al mismo tiempo se puede observar que en general las

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.

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.

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.

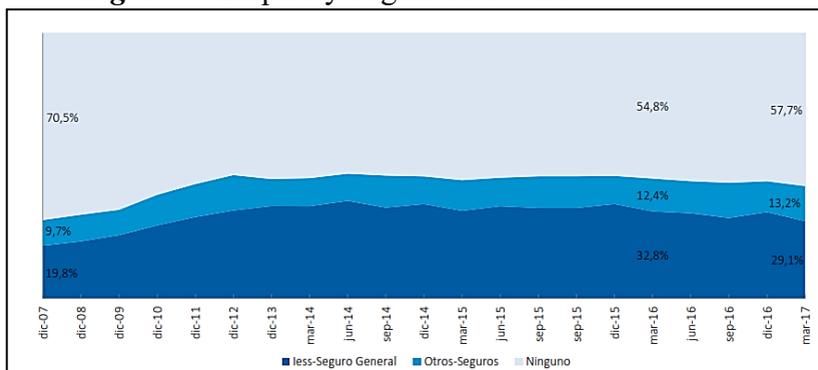
Para marzo del 2017 en Ecuador, se registra un promedio de 40 horas por semana para los hombres, mientras que para las mujeres un promedio de 32 horas a la semana. Este análisis se realiza a los empleados mayores de 15 años y en base a las horas efectivas, es decir a las horas efectivamente trabajadas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

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 4

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.

Primera prueba

Hipótesis:

Ho: 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.

Ha: 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.

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

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

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,579a	2	0,454
Likelihood Ratio	1,579	2	0,454
Linear-by-Linear Association	1,177	1	0,278

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	0,063	0,454
N of Valid Cases		400	

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.

. 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.

Segunda Prueba

Hipótesis:

Ho: 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.

Ha: 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.

PR_PREV	Antiguedad en el cargo (agrupado)				Total
	<= 9	10 – 10	11 – 15	16 - 25	
No (nunca)	353	4	8	2	367
A veces	23	2	5	3	33
Total	376	6	13	5	400

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	40,613a	3	0
Likelihood Ratio	23,083	3	0
Linear-by-Linear Association	39,635	1	0
N of Valid Cases	400		

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

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.

Nominal by Nominal	Value	Approx. Sig.
Contingency Coefficient	0,304	0
N of Valid Cases	400	

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.

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.

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.

PRESUPCAP			
PROFESION	No (nunca)	A veces	Total
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

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.

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	149,691 a	5	0
Likelihood Ratio	43,271	5	0
Linear-by-Linear Association	56,595	1	0
N of Valid Cases	400		

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

Nominal by Nominal	Value	Approx. Sig.
Contingency Coefficient	0,522	0
N of Valid Cases	400	

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.

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.

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.

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 per-

sonal 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 banana 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.

Bibliografía

- Alvis, A., & Vélez, C. A. (2008). Modelado del proceso de fritura del ñame (*Dioscorea alata*) mediante mediciones reológicas usando la metodología de superficie de respuesta. *Informacion Tecnologica*, 19(5), 11–18. <https://doi.org/10.1612/inf.tecnol.3958ait.07>
- Asuncion Gómez, R. (2017). *Optimización por el Método de superficie de Respuesta del Efecto de la proporción Stevia/Cedron y tiempo de Infusión en el sabor, olor y aceptabilidad general en la obtención de Té filtrante a partir de Stevia*.
- Camilo, E., Suárez, Z., David, J., Oballe, B., Carlos, L., & Muegue, D. (2008). Optimización del proceso de obtención de biodiesel a partir de aceite de palma y etanol, mediante el método de superficie de respuesta. *Prospectiva*, 6(1), 75–80.
- Carmona Gallegos, X. A. (2008). *Modelación y Optimización de una Línea de Producción a través de las Metodologías de Superficie de Respuesta y Algoritmos Evolutivos*.
- Domínguez Domínguez, J., & Castaño Tostado, E. (2010). *Diseño de Experimentos: Estrategias y Análisis en Ciencias e Ingeniería*. México: Universidad Autónoma de Querétaro.
- Fábio Ricardo. Marín, Moreno, M. A., Farías, A., Fernando Villegas, Baide, J. M. R., & Maurits Van. den Berg. (2018). Modelación de la caña de azúcar en Latinoamérica. In *European Commission*. <https://doi.org/10.2760/79829>
- Figueroa Rodríguez, K. A., García García, A. M. T., Mayett Moreno, Y., Hernández Rosas, F., & Figueroa Sandoval, B. (2017). Factores que explican el rendimiento de caña de azúcar a nivel municipal en México. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 6(6), 1345. <https://doi.org/10.29312/remexca.v6i6.581>
- Guerrero Ruiz, K. S. (n.d.). *Optimización del jugo combinado de maracuyá y granadilla mediante el uso de la metodología de superficie de respuesta*.
- Gutiérrez Pulido, H., & de la Vara Salazar, R. (2008). *Análisis y diseño de experimentos*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Lagos-Burbano, E., & Castro-Rincón, E. (2019). Caña de azúcar y subproductos de la agroindustria azucarera en la alimentación de rumiantes. *Agronomía Mesoamericana*.

- Martín, F., Velasco, A., & Once, F. (9 de mayo de 2012). *SlideShare*. Recuperado el 24 de mayo de 2016, de Comportamiento agroindustrial de 7 variedades de caña de azúcar a 900 ms.n.m, en la provincia de Morona Santiago, cantón Morona, Ecuador: <http://es.slideshare.net/INGPAKOWPN/comportamiento-agroindustrial-de-7-v>
- Montgomery, D. C. (2013). *Diseño y Analisis de Experimentos*. Arizona: Arizona State University.
- Ortiz Laurel, H., Salgado García, S., Castelán Estrada, M., & Córdova Sánchez, S. (n.d.). *Perspectivas de la cosecha de la caña de azúcar cruda en México*.
- Patiño, A. B. (2011). EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO AGROPRODUCTIVO E INDUSTRIAL DE 3 VARIEDADES CERTIFICADAS DE CAÑA DE AZÚCAR DE ORIGEN CUBANO, FRENTE AL TESTIGO VARIEDAD CRISTALINA, EN LA ETAPA DE COSECHA, EN EL CANTÓN HUAMBOYA, PROVINCIA DE MORONA SANTIAGO. (*Tesis de Ingeniería*). UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA SEDE CUENCA, Cuenca.
- Pulido, H. G., & Salazar, R. d. (2008). *Análisis y diseño de experimentos*. México: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Roca Vera, W. A. (2016). Caracterización de Variedades de caña de azúcar en los componentes estructurales agronómicos para la producción bio tecnológica de alimento animal en la fabricación de Saccharina Rustica como suplemento alimenticio, en el cantón Junín, Ecuador. (*Tesis de Ingeniería Agronómica*). Universidad de Guayaquil, Guayaquil.
- Salto Zambrano, J. G. (2015). COMPORTAMIENTO AGRONÓMICO DE OCHO VARIEDADES DE CAÑA DE AZÚCAR EN RÍO VERDE, PROVINCIA DE SANTA ELENA. (*Tesis de Ingeniería Agropecuaria*). Universidad Estatal Península de Santa Elena, Santa Elena.
- Tarazona, G. (2012). *MANEJO FITOSANITARIO DEL CULTIVO DE LA CAÑA PANELERA, MEDIDAS PARA LA TEMPORADA INVERNAL*. Obtenido de (EBOOK). ICA. Dirección Técnica

de Sanidad Vegetal. ISBN 9789588214832. :
<http://www.casadellibro.com/ebook-manejo-fitosanitario-d>
Téllez-Mora, P., Peraza-Luna, F., Feria-Velasco, A., & Andrade-González,
I. (2012). Optimización del proceso de fermentación para la
producción de tequila, utilizando la metodología de superficie de
respuesta (msr). *Revista Mexicana de Ingeniería Química*, 11(1), 163–176.
Yaguas, O. J. (2017). Metodología de superficie de respuesta para la
optimización de una producción agrícola (Vol. 16).

Referencias

- Ariès, P. (1987). El niño y la vida familiar en el antiguo régimen. MADRID: TAURUS Asociación Latinoamericana para la Formación y Enseñanza de la Psicología (2020).
- Domínguez Domínguez, J., & Castaño Tostado, E. (2010). Diseño de Experimentos: Estrategias y Análisis en Ciencias e Ingeniería. México: Universidad Autónoma de Querétaro.
- Gómez, E. &. (2019). Manual escala de parentalidad positiva E2P v2. SANTIAGO DE CHILE: Fundación América por la Infancia: Santiago de Chile.
- Gutiérrez Pulido, H., & de la Vara Salazar, R. (2008). Análisis y diseño de experimentos. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Lagos-Burbano, E., & Castro-Rincón, E. (2019). Caña de azúcar y subproductos de la agroindustria azucarera en la alimentación de rumiantes. Agronomía Mesoamericana.
- Madrid, C. O. (2020). Recomendaciones psicológicas para explicar a niños y niñas el brote de Coronavirus - Covid 19. MADRID: <https://www.copmadrid.org/web/comunicacion/noticias/1457/comunicado-recomendaciones-psicologicas-explicar-ninos-ninas-brote-coronaviruscovid-19>.
- Martín, F., Velasco, A., & Once, F. (9 de mayo de 2012). SlideShare. Recuperado el 24 de mayo de 2016, de Comportamiento agroindustrial de 7 variedades de caña de azúcar a 900 ms.n.m, en la provincia de Morona Santiago, cantón Morona, Ecuador: <http://es.slideshare.net/INGPAKOWPN/comportamiento-agroindustrial-de-7-v>
- Montgomery, D. C. (2013). Diseño y Analisis de Experimentos. Arizona: Arizona State University.
- Patiño, A. B. (2011). EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO AGROPRODUCTIVO E INDUSTRIAL DE 3 VARIEDADES CERTIFICADAS DE CAÑA DE AZÚCAR DE ORIGEN CUBANO, FRENTE AL TESTIGO VARIEDAD CRISTALINA, EN LA ETAPA DE COSECHA, EN EL CANTÓN HUAMBOYA, PROVINCIA DE MORONA SANTIAGO. (Tesis de Ingeniería). UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA SEDE CUENCA, Cuenca.

- Pulido, H. G., & Salazar, R. d. (2008). Análisis y diseño de experimentos. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Roca Vera, W. A. (2016). Caracterización de Variedades de caña de azúcar en los componentes estructurales agronómicos para la producción bio tecnológica de alimento animal en la fabricación de Saccharina Rustica como suplemento alimenticio, en el cantón Junín, Ecuador. (Tesis de Ingeniería Agronómica). Universidad de Guayaquil, Guayaquil.
- ROSE. (1998). *Inventing our selves: psychology, power, and personhood*. Cambridge:: Cambridge University Press.
- Saltos Zambrano, J. G. (2015). **COMPORTAMIENTO AGRONÓMICO DE OCHO VARIEDADES DE CAÑA DE AZÚCAR EN RÍO VERDE, PROVINCIA DE SANTA ELENA.** (Tesis de Ingeniería Agropecuaria). Universidad Estatal Península de Santa Elena, Santa Elena.
- Talak, A. M. (2002). Novedad y relevancia en la historia del conocimiento psicológico. . *Anuario de investigaciones*, 12, 305-313.
- Tarazona, G. (2012). **MANEJO FITOSANITARIO DEL CULTIVO DE LA CAÑA PANELERA, MEDIDAS PARA LA TEMPORADA INVERNAL.** Obtenido de (EBOOK). ICA. Dirección Técnica de Sanidad Vegetal. ISBN 9789588214832. : <http://www.casadellibro.com/ebook-manejo-fitosanitario-d>
- Wang, P. (2020).

Mgtr. Carlos Andrés Murillo Barrera

Universidad Estatal de Milagro
<https://orcid.org/0000-0002-0693-9903>

Mgs. Guido Omar Macas Acosta

Universidad Ecotec
<http://orcid.org/0000-0003-4710-7422>

Lcda. Silvia Yadira Aguirre Jiménez, Mgtr.
DIRECTORA ACADÉMICA DE ECOTEC ONLINE
UNIVERSIDAD ECOTEC
<https://orcid.org/0000-0003-3293-1654>
Compilador

ISBN: 978-9942-33-685-9



compAs
Grupo de capacitación e investigación pedagógica



@grupocompas.ec
compasacademico@icloud.com