



"Responsabilidad con pensamiento positivo"

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL**

**TRABAJO DE TITULACIÓN**

**CARRERA: INGENIERIA COMERCIAL**

**TEMA: RESPONSABILIDAD SOCIAL UN DESAFÍO PARA LAS PYMES DEL SECTOR METALMECÁNICO REGISTRADAS EN LA CAPEIPI.**

**AUTOR/ A: LILIANA CHAPI**

**TUTOR/ A: PH.D. WILFRIDO PALACIOS**

**AÑO 2014**

## NOTAS DE ACEPTACIÓN

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Firma del Presidente del jurado

---

Firma del jurado

---

Firma del jurado

Quito, 2014.

## **Dedicatoria**

A mis padres: Manuel y María por su apoyo incondicional a lo largo de mi carrera, quienes han velado por mi bienestar y educación, siendo el pilar más importante en mi vida, depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento en mí.

Liliana Elizabeth

## **AGRADECIMIENTO**

Mi agradecimiento en especial a Dios por iluminar mi camino, brindarme sabiduría, fortaleza, paciencia para luchar constantemente y cumplir una de mis metas.

A mis hermanos por darme su apoyo incondicional y la motivación cuando sentía que mis ánimos decaían.

A los docentes de la Universidad Israel por transmitirme sus conocimientos en las aulas de clase, quienes me ayudaron a superarme personal y profesionalmente. Gracias a mi Tutor de Tesis PH. D. Wilfrido Palacios por su guía y paciencia en este largo camino para culminar con éxito este trabajo.

Al Ing. Luis Játiva, Director Ejecutivo del sector Metalmecánico de la CAPEIPI por la apertura brindada para desarrollar mi investigación.

Que Dios los bendiga a todos. Muchas Gracias.

## TABLA DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN .....	1
Tema.....	1
Planteamiento del problema .....	1
Formulación del problema .....	2
Sistematización del problema.....	2
Objetivo General .....	3
Objetivos Específicos.....	3
Hipótesis.....	3
Metodología de la Investigación .....	3
CAPITULO I.....	5
MARCO TEÓRICO.....	5
RESPONSABILIDAD SOCIAL.....	5
1.1.    La responsabilidad.....	5
1.2.    La responsabilidad social .....	6
1.2.1.    Importancia de la Responsabilidad Social.....	7
1.2.2.    Iniciativas Internacionales de Responsabilidad Social.....	9
1.2.3.    Tipos de Responsabilidad Social.....	10
1.3.    La ética empresarial.....	15
LAS PYMES.....	20
2.1.    Las PYMES .....	20
2.1.1.    Ciclo de vida de las PYMES .....	21
2.1.2.    Caracterización general de las PYMES.....	23
2.1.3.    Particularidades de las PYMES.....	24
2.2.    La responsabilidad social en las PYMES .....	27
2.3.    Las estrategias de responsabilidad social que desarrollan las PYMES .....	30
2.4.    Políticas de responsabilidad social en las PYMES .....	32
CAPITULO II .....	34
DIAGNÓSTICO.....	34
EL SECTOR METALMECÁNICO.....	34
3.1.    La industria metalmecánica.....	34
3.1.1.    Las PYMES del sector metalmecánico del norte de Quito. ....	36
3.2.    La seguridad industrial en el sector metalmecánico.....	50
3.2.1.    Buenas prácticas con los trabajadores.....	50
3.2.2.    Seguridad Industrial para el sector metalmecánico.....	53

3.3.	La comunidad y el sector metalmecánico .....	56
3.4.	El medio ambiente y el sector metalmecánico .....	57
CAPITULO III .....		59
RESULTADOS .....		59
LA CAPEIPI .....		59
4.1.	La CAPEIPI.....	59
4.2.	Acciones que realiza la CAPEIPI en temas de responsabilidad social.....	60
CONCLUSIONES .....		61
RECOMENDACIONES .....		63
BIBLIOGRAFÍA.....		65
ANEXOS.....		68

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Virtudes de las PYMES.....	25
Tabla 2 Debilidades de las PYMES .....	26
Tabla 3 Tabulación Pregunta 1.....	37
Tabla 4 Tabulación Pregunta 2.....	38
Tabla 5 Tabulación Pregunta 3.....	38
Tabla 6 Tabulación Pregunta 4.....	39
Tabla 7 Tabulación Pregunta 5.....	39
Tabla 8 Tabulación Pregunta 6.....	40
Tabla 9 Tabulación Pregunta 7.....	40
Tabla 10 Tabulación Pregunta 8.....	41
Tabla 11 Tabulación Pregunta 9.....	42
Tabla 12 Tabulación Pregunta 10.....	42
Tabla 13 Tabulación Pregunta 11.....	43
Tabla 14 Tabulación Pregunta 12.....	43
Tabla 15 Tabulación Pregunta 13.....	44
Tabla 16 Tabulación Pregunta 14.....	44
Tabla 17 Tabulación Pregunta 15.....	45
Tabla 18 Tabulación Pregunta 16.....	45
Tabla 19 Tabulación Pregunta 17.....	46
Tabla 20 Tabulación Pregunta 18.....	47
Tabla 21 Tabulación Pregunta 19.....	47
Tabla 22 Tabulación Pregunta 20.....	48
Tabla 23 Tabulación Pregunta 21.....	48
Tabla 24 Tabulación Pregunta 22.....	49
Tabla 25 Tabulación Pregunta 23.....	49

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Tipos de responsabilidades sociales.....	11
Gráfico 2 Productos elaborados por el sector metalmecánico.....	35
Gráfico 3 Tabulación Pregunta 1 .....	38
Gráfico 4 Tabulación Pregunta 2 .....	38
Gráfico 5 Tabulación Pregunta 3 .....	39
Gráfico 6 Tabulación Pregunta 4 .....	39
Gráfico 7 Tabulación Pregunta 5 .....	40
Gráfico 8 Tabulación Pregunta 6 .....	40
Gráfico 9 Tabulación Pregunta 7 .....	41
Gráfico 10 Tabulación Pregunta 8 .....	41
Gráfico 11 Tabulación Pregunta 9 .....	42
Gráfico 12 Tabulación Pregunta 10.....	42
Gráfico 13 Tabulación Pregunta 11.....	43
Gráfico 14 Tabulación Pregunta 12.....	44
Gráfico 15 Tabulación Pregunta 13.....	44
Gráfico 16 Tabulación Pregunta 14.....	45
Gráfico 17 Tabulación Pregunta 15.....	45
Gráfico 18 Tabulación Pregunta 16.....	46
Gráfico 19 Tabulación Pregunta 17.....	46
Gráfico 20 Tabulación Pregunta 18.....	47
Gráfico 21 Tabulación Pregunta 19.....	48
Gráfico 22 Tabulación Pregunta 20.....	48
Gráfico 23 Tabulación Pregunta 21.....	49
Gráfico 24 Tabulación Pregunta 22.....	49
Gráfico 25 Tabulación Pregunta 23.....	50
Gráfico 26 Lentes de seguridad.....	53
Gráfico 27 Máscara de protección.....	54
Gráfico 28 Casco de seguridad.....	54
Gráfico 29 Mascarilla de seguridad.....	54
Gráfico 30 Orejeras de seguridad.....	55
Gráfico 31 Vestimenta de cuero.....	55

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexos 1 Modelo de Encuesta .....	68
Anexos 2 Invitación al taller sobre Riesgos Laborales .....	70
Anexos 3 Invitación al taller de socialización de Obligaciones Laborales .....	70
Anexos 4 Socialización de Obligaciones Laborales.....	71

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación busca dar a conocer la realidad sobre la responsabilidad social en las PYMES del sector metalmecánico afiliadas a la CAPEIPI, y demostrar de manera teórica la importancia de tener organizaciones socialmente responsables. A medida que han pasado los años, los estudio económicos dejan de concentrarse exclusivamente en las grandes empresas y corporaciones, para enfocarse cada vez más en las PYMES, ya que han constituido gran parte del sector empresarial, por su mayor aporte a la economía del país, ya que son las mayores generadoras de empleo.

Algunas de las características que tienen las PYMES son que: suelen tener poca diferencia entre roles de gerencia y propiedad, no existen departamentos estructurados con competencias propias específicas y se contrata a personal multifuncional, básicamente para solucionar inconvenientes cotidianos. Además, las PYMES se hallan sometidas a dinámicas de mercado establecidas por grandes organizaciones, que en muchos casos son las proveedoras, y son esas grandes empresas las que en muchas ocasiones les van a exigir certificados de responsabilidad social para subcontratarlas.

Las PYMES consideran que sean las empresas grandes las únicas en desarrollar programas sociales por estar más presente en la mente de la sociedad, en el caso de las PYMES cuyo nombre, desde luego, no sale todos los días en periódicos o en televisión, y que por tanto no están más presentes en la percepción del consumidor, por lo que las PYMES creen que aplicar la responsabilidad social en sus empresas solo significara incurrir en más costos y no lo reconocen como un elemento de competitividad. La responsabilidad social es un aspecto de gran importancia en los últimos tiempos, y no importa si es una organización grande o pequeña, hoy en día es necesario que todas las empresas desarrollen programas de responsabilidad social consientes y voluntarios ya que el beneficio no será solo para los involucrados sino incluso para la propia organización. En especial las PYMES del sector metalmecánico, debido a su interrelación con otras áreas.

Palabras clave: socialmente, responsable, grupos de interés, ética, PYMES, CAPEIPI, seguridad, programas, buenas prácticas.

## ABSTRACT

This work of investigation seeks to inform the reality on the social responsibility in PYMES in the metalworking sector affiliated to CAPEIPI and theoretically demonstrate the importance of socially responsible organizations. As the years have passed, the economic study longer focus exclusively on large companies and corporations, to increasingly focus on PYMES as they have made much of the business sector, due to their contribution to the economy because they are the largest generators of employment.

Some of the features that have PYMES are that often have little difference between management and ownership roles, there unstructured own specific skills and hires staff multifunctional basically to solve everyday problems departments. Moreover, PYMES are subject to market dynamics established by large organizations, which in many cases are the providers and large enterprises are those that often they will require certificates of social responsibility to outsource.

PYMES believe that big companies are the only ones to develop social programs to be more present in the minds of society, in the case of PYMES whose name, of course, does not come out every day in newspapers and on television, and therefore are no longer present in consumer perception, so that PYMES believe they implement CSR in their companies only meant incurring more costs and do not recognize it as an element of competitiveness. Social responsibility is an issue of great importance in recent times, and no matter if it is a large or small organization, it is now necessary for all companies to develop social responsibility programs and voluntary consent because the benefit is not only for involved but also for the organization itself. Especially PYMES in the metalworking sector, due to its interaction with other areas.

Keywords: socially responsible stakeholders, ethics, PYMES, CAPEIPI, safety programs, good practices.

## GLOSARIO

- Stakeholders. -** Son individuos o grupos que afectan o se ven afectados por una organización y sus actividades; abarca los siguientes grupos de interés sociedad, clientes, proveedores, competidores, trabajadores, propietarios accionistas, directivos, medio ambiente. (Ena & Delgado, 2012, págs. 18,34)
- Shareholders. -** Enfoque empresarial dirigida hacia la creación y/o maximización del valor a favor del accionista. (Ena & Delgado, 2012, pág. 34)
- ISO. -** (International Standarization Organization) es la entidad internacional encargada de favorecer la normalización en el mundo. Con sede en Ginebra, es una federación de organismos nacionales, éstos, a su vez, son oficinas de normalización que actúan de delegadas en cada país, con comités técnicos que llevan a término las normas. Se creó para dar más eficacia a las normas nacionales. (<http://www.ub.edu/geocrit/b3w-129.htm>)
- ISO 9000. -** Es una serie de normas que definen los requerimientos mínimos que son aceptados internacionalmente para el desarrollo e implementación de sistemas de gestión de la calidad, que en el actual contexto de gran competitividad a escala global en la economía, han pasado a ser indicadores uniformes de las crecientes exigencias de calidad que los clientes demandan. (<http://www.calidad-gestion.com.ar/index.html>, 2013)
- ISO 9001:2008. -** Es la base del sistema de gestión de la calidad ya que es una norma internacional y que se centra en todos los elementos de administración de calidad con los que una empresa debe contar para tener un sistema efectivo que le permita administrar y mejorar la calidad de sus productos o servicios. (<http://www.normas9000.com/index.html>)
- ISO 14001:2004.-** Es una norma aceptada internacionalmente que establece cómo implementar un sistema de gestión medioambiental (SGM) eficaz. La norma se ha concebido para gestionar el delicado equilibrio entre el mantenimiento de la rentabilidad y la reducción del impacto medioambiental. Con el compromiso de toda la organización, permite lograr ambos objetivos. (<http://www.bsigroup.com.mx/es-mx/>)
- OHSAS 18001:2007 .-** Evaluación de Higiene y Seguridad Ocupacional es un estándar internacional el cual define los requisitos relacionados a los sistemas de higiene y seguridad lo cual le permite a una organización controlar sus riesgos y mejorar el desempeño.

OHSAS 18001 se puede aplicar a cualquier organización de cualquier tipo de negocio, no importando el monto de activos con que cuente una Organización.  
(<http://www.implementacionsig.com/index.php>)

**Mobbing. -**

Acoso laboral, encadenamiento a lo largo de un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas por una o varias personas hacia una tercera: la víctima. (Piñuel & Zabela, 2001, pág. 51)

## INTRODUCCIÓN

### **Tema**

Responsabilidad social un desafío para las PYMES del sector metalmecánico registradas en la CAPEIPI.

### **Planteamiento del problema**

En el Ecuador, las pequeñas y medianas empresas (PYMES) constituyen parte fundamental en la economía de un país, ya que son generadoras de empleo y apoyan al crecimiento económico del mismo. Las PYMES del sector metalmecánico constituyen las organizaciones más idóneas de adaptarse a los cambios tecnológicos y con la ventaja que tiene interrelación con otros sectores productivos por cuanto son abastecedoras de bienes y servicios así que pueden permanecer en el mercado por largo tiempo.

Al estar formadas por estructuras más pequeñas es fácil adaptarse a las peticiones del mercado, y de los clientes. Pero también se presentan dificultades para lograr el éxito, entre ellos se manifiestan la menor disponibilidad de recursos, acceso a créditos, limitantes para emprender procesos de desarrollo tecnológico, entre otros.

Por la falta de conciencia de algunos empresarios y el disponer de pocos recursos económicos de la mayoría, es que muchas empresas no se arriesgan a desarrollar programas de responsabilidad social, puesto que estiman les generaría mayores gastos y disminución en sus utilidades.

La responsabilidad social es un aspecto que las empresas, los empleados y comunidad no consideran de gran importancia ya que para las empresas significa un gasto en vano, los empleados consideran poco probable conseguir beneficios adicionales a su remuneración mensual y la comunidad considera que el estado es el responsable de su bienestar, por lo que no importa mucho si las empresas desarrollan o no programas de responsabilidad social.

En el Ecuador no todas las PYMES han adoptado la responsabilidad social como una estrategia, puesto que creen que no son los responsables de su desarrollo y aplicación,

manifiestan que con la cancelación de sus impuestos son las autoridades las encargadas de implantar los programas de responsabilidad social.

La presente propuesta busca mostrar a las PYMES del sector metalmecánico del norte de Quito que es posible aplicar estrategias de responsabilidad social en sus empresas y de esta manera se podrá generar beneficios para todos los involucrados. Y también concientizar a las organizaciones que no basta solo el hecho de pagar los impuestos al estado y dejar que él sea el encargado de desarrollar los programas de responsabilidad social. Hoy en día los verdaderos líderes empresariales saben que es importante agregarle un valor adicional a sus organizaciones mediante un pensamiento que involucre tres espacios: lo social, lo ambiental, y lo económico.

Si las PYMES concientizan la importancia de generar responsabilidad social se podrá lograr un bienestar conjunto para todos los involucrados de las organizaciones del sector metalmecánico y de esta forma incentivar a los demás sectores a implementar responsabilidad social en sus empresas.

### **Formulación del problema**

¿El desarrollar una política de responsabilidad orientada a los empleados, medio ambiente y comunidad en las PYMES del sector metalmecánico del norte de Quito, beneficiará a ellas y les servirá de guía para que el resto de PYMES concienticen que es posible realizar responsabilidad social?

### **Sistematización del problema**

¿Se puede aplicar responsabilidad social en las PYMES del sector metalmecánico?

¿Las PYMES metalmecánicas actualmente desarrollan planes de responsabilidad social?

¿Cómo contribuye la responsabilidad social en los resultados o el mejoramiento de las empresas en estudio?

## **Objetivo General**

Investigar la posibilidad de aplicar Responsabilidad Social en las PYMES del sector metalmeccánico del norte de Quito.

## **Objetivos Específicos**

- Investigar los contenidos y temas relacionados a la responsabilidad social mediante referencias bibliográficas para que sea un sustento al trabajo que se realizará.
- Recolectar información de la situación actual sobre responsabilidad social en las PYMES del sector metalmeccánico.
- Presentar acciones que puedan ser aplicadas por las PYMES para desarrollar responsabilidad social en su medio.

## **Hipótesis**

Las PYMES del sector metalmeccánico del norte de Quito, si pueden realizar programas de responsabilidad social y servir de ejemplo para las demás PYMES.

## **Metodología de la Investigación**

Para el desarrollo del proyecto se utilizaran los siguientes métodos y técnicas de estudio:

- Histórico Lógico: Ya que es importante conocer las aportaciones anteriores de los expertos, que sirvan de ayuda para conocer la realidad de otras organizaciones.
- Analítico Sintético: En todo el proceso de elaboración del proyecto profesional de grado es importante analizar cada dato o información que tenemos a disposición y utilizar, del mismo modo es importante realizar una síntesis ya que de esta forma será más fácil la comprensión y asimilación de la información.
- Sistémico: para desarrollar un correcto plan de trabajo es importante seguir una serie de pasos con un orden y coordinación lógica para alcanzar los resultados esperados y también tener una estructura clara para realizar el trabajo.

- Inductivo Deductivo: este método es también importante ya que una vez comprendida la realidad de la empresa mediante una observación, se podrá entender y anticiparse a la solución propuesta para el problema presentado.
- La Observación: esta técnica es fundamental ya que es importante estar presente en el campo de acción para apreciar cual es la verdadera realidad que está sucediendo con el objeto de estudio de esta manera es más real elaborar las posibles soluciones a los problemas presentados. Para realizar la observación es importante realizar un cronograma de actividades y las autorizaciones necesarias para poder ejecutar la observación.
- La medición: Como en todo trabajo se cuenta con información que es necesaria que tenga un proceso de medición para tener las cifras que justifiquen y respalden la información. Casi siempre esta técnica se utiliza al momento de la tabulación de encuestas, cuando se realiza la tabulación de las respuestas obtenidas.
- Hipotético: como ya es de conocimiento que en todo proyecto es importante establecer la hipótesis y la misma representa la verdad que queremos comprobar, también se utilizará como método de estudio.
- Modelación: siempre es importante tener una guía o un modelo a seguir en nuestro trabajo y en este proyecto es importante también tomar en consideración los modelos de empresas que ya hayan aplicado y mantengan una responsabilidad social efectiva y represente un ejemplo positivo a seguir.

# CAPITULO I

## MARCO TEÓRICO

### RESPONSABILIDAD SOCIAL

#### 1.1. La responsabilidad

Varios autores manifestaron anteriormente que la palabra responsabilidad, involucra dos ideas: el “dar cuentas” y “dar respuesta” (Ena D. , 2012, pág. 34), la primera al estar las empresas relacionadas con el ámbito tecnológico procuran ser más transparentes en la información que brindan a la comunidad sobre las actividades que realizan; y la segunda el dar respuesta a la expectativa que la sociedad tiene depositada en la empresa; el diccionario enciclopédico Espasa Calpe define la responsabilidad como:

Deuda, obligación de reparar y satisfacer de una culpa o de otra causa legal. 2 Cargo u obligación moral que resulta para uno del posible yerro en cosa o asunto determinado. 3 En la ética, obligación de responder de los propios actos. (ESPASA CALPE, 1997, pág. 361)

Entendiendo estos conceptos, se puede establecer que la responsabilidad, es la capacidad que tienen las personas para asumir la consecuencia de sus acciones. El ser responsable significa que todas las actividades realizadas por las personas, están relacionadas con el bienestar común, tanto para la persona que ejecuta la actividad, como para las personas que se vean involucradas en dicha actividad, de tal manera que:

Ser responsable implica estar obligado a responder, personalmente, de todo aquello en lo que te comprometes en tu vida y asumir las consecuencias de tus acciones: trabajo, tu salud, tus estudios, tus metas, tus actos, tus fracasos, tu comportamiento. (Dabdoub, 2004, pág. 30)

La responsabilidad demuestra madurez en los seres humanos, puesto que al cumplir una obligación de cualquier tipo, en muchas ocasiones no resulta sencillo y requiere un gran empeño. La responsabilidad es un valor, porque mediante el, los seres humanos pueden vivir en un ambiente tranquilo. La responsabilidad está presente en todos los aspectos de la vida de los seres humanos, como son la vida familiar, el trabajo, la salud, los estudios, en si todas las situaciones de la existencia humana. La responsabilidad debe ser constante, estable y no solamente mostrarse en determinadas situaciones. (Dabdoub, 2004)

La confiabilidad constituye un valor al cual todas las personas responsables le conceden mucha importancia. La confiabilidad o la carencia de ella, es el reflejo de la cultura que posee una persona. (Dabdoub, 2004, pág. 45)

Así como (Dabdoub, 2004) afirmó que los valores son el cimiento de una buena convivencia social y personal, así como la confianza y la lealtad en la persona ejercen un efecto de responsabilidad al nivel de llevar a cabo lo ofrecido, en caso que lo anteriormente no se efectuó la ley hará que se cumpla lo prometido.

Pero en muchas de las ocasiones, como no es posible practicar la responsabilidad, es cuando se cae en la irresponsabilidad y simplemente se puede dejar de confiar en la persona. Todas las personas pueden sobrellevar la irresponsabilidad de alguien en algunas ocasiones. Pero lo ideal sería que en ninguna circunstancia se de la irresponsabilidad.

## **1.2. La responsabilidad social**

Una vez analizado el concepto de responsabilidad, se puede conocer que es la responsabilidad social y para ello Ena y Delgado han manifestado que las organizaciones deberían mostrar los resultados de sus operaciones y expresar los mismos a los grupos correspondientes o “stakeholders”. El enfoque stakeholders, abarca a los siguientes grupos de interés como son: los “accionistas, directivos, trabajadores, sociedad, competidores, proveedores, clientes y sociedad” (Ena & Delgado, 2012, pág. 34). Dicha perspectiva reemplaza al enfoque “shareholders”, cual trata que las actividades empresariales solo están diseñadas en beneficio de él accionista o dueño del capital y el único fin es maximizar su beneficio.

La responsabilidad social corporativa, es la contribución activa y voluntaria a la mejora social, económica y ambiental por parte de las empresas, con el objetivo de mejorar la situación competitiva y su valor añadido. (Ena & Delgado, 2012, pág. 34)

(Pavon & Coronel, 2002) Han establecido que la responsabilidad social debería ser comprendida como aquella contestación que la organización debe dar a los intereses y derechos generados en los sectores con los cuales tiene dependencia. Estos intereses y derechos están conectados con el progreso total de su personal y con la contribución a la colectividad que le permite desarrollarse.

(Zangen, 1988), definió como responsabilidad social, el que los directivos de las empresas produzcan sanas utilidades en el país y las distribuyan adecuadamente para generar de esta forma no solo efectos materiales, sino también satisfacciones sociales y personales.

Para que las empresas sean socialmente responsables, deben observar detenidamente todas las composiciones legales con respecto a prácticas de empleo, mercadotecnia, salud y seguridad.

En el caso de la empresa Adelca Aseria del Ecuador C.A. realiza responsabilidad social en el aspecto ambiental tiene un programa de reciclado de recursos de acero para de esta manera contribuir a la conservación ambiental, y de esta forma también se ayuda con fuentes de empleo directas e indirectas para varias familias que participan en el reciclaje, además la empresa somete sus procesos de producción y comercialización a rigurosos análisis para obtener el certificado “Reduciendo Nuestra Huella de Carbono” (<http://www.adelca.com/>, 2011) determinando así que cumplen con todas las normas ambientales, además Adelca C.A. cuenta con políticas de seguridad, salud ocupacional, y cuidado del medio ambiente, sus productos y operaciones están respaldadas con las certificaciones ISO 9001:2008, ISO 14001:2004, y OHSAS 18001:2007.

Sin embargo no todas las empresas realizan programas de responsabilidad social quizá porque no cuentan con los recursos financieros necesarios o la falta de información y es por esta razón que es primordial ayudar a las empresas a que desarrollen e implementen responsabilidad social en beneficio de la organización, los empleados, la comunidad, medio ambiente, clientes entre otros. Además que la ley obliga a las grandes empresas aplicar responsabilidad social.

### **1.2.1. Importancia de la Responsabilidad Social**

(Pavon & Coronel, 2002); Establecieron que, si se analiza la responsabilidad social como una obligación, se diría que la empresa debería comportarse socialmente responsable cuando se trata de obtener beneficios dentro de los límites legales que impone la sociedad, ya que ésta les apoya permitiéndoles permanecer en el mercado;

por esta razón, las empresas están obligadas a compensar a la sociedad por el derecho de obtener sus beneficios.

Es importante considerar, que las actividades y metas económicas de las empresas no pueden estar separadas de las actividades y metas de la sociedad, ya que virtualmente todo lo que realicen las empresas tienen consecuencias sociales, ya sea en abrir o cerrar un nuevo negocio, o lanzar una nueva línea de productos. Por lo cual, como importantes miembros activos de la sociedad, las empresas tienen una responsabilidad de participar activamente en la resolución de los principales problemas y retos de la sociedad. (Pavon & Coronel, 2002)

Los defensores de la sensibilidad social aseguran que las compañías son tal vez organizaciones más eficaces para solucionar los problemas en la sociedad capitalista, ya que los recursos y talentos contribuyen enormemente a aliviar los problemas sociales.

La responsabilidad social constituye un área clave de la empresa y a nivel general en el ámbito externo a la empresa se le relaciona con los problemas de contaminación del entorno, las relaciones con la comunidad y con los consumidores, y en lo interno los problemas en las condiciones de trabajo, los grupos minoritarios, la educación y el entrenamiento.

Con mucha frecuencia se puede observar que en la empresa, las personas no pasan de tener la consideración de instrumento. Instrumento que se contrata y despide según las necesidades inmediatas. Hay empresas que no se esfuerzan por crear un ambiente adecuado para que las personas avancen en el desarrollo de las virtudes humanas. (Pavon & Coronel, 2002)

La responsabilidad social de la empresa, no solo depende del entorno en el que se encuentre la misma, sino también depende de las posibilidades de cada empresa, de las capacidades y sistemas de valores de las personas que las dirigen, de las necesidades de las personas que trabajan en la organización y de la naturaleza de los procesos básicos de las operaciones que en cada empresa se realicen. Es un grave error querer unificar su definición y cumplimiento.

## 1.2.2. Iniciativas Internacionales de Responsabilidad Social

(Ena & Delgado, 2012) (Martínez C. , 2010) Manifestaron que las iniciativas internacionales que han servido como marco de referencia para el desarrollo de la responsabilidad social empresarial han sido las siguientes:

1. Pacto Mundial de las Naciones Unidas, 2 OCDE GUIDELINES, 3 El libro Verde de la Comisión Europea y 4 Declaración tripartita de la OIT. Y dichas iniciativas han sido la base para el desarrollo de: Códigos privados de buen gobierno y Normativa (SA 8000, ISO 2600). (Ena & Delgado, 2012, págs. 39-42) (Martínez C. , 2010, pág. 9)

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas es una iniciativa propuesta por las Naciones Unidas. Con el objetivo de conseguir un compromiso voluntario de las organizaciones en Responsabilidad Social, por medio de la aplicación de “diez principios basados en derechos humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción”. (Ena & Delgado, 2012, pág. 39) En Ecuador una de las empresas que pertenece al pacto mundial es Adelca C.A.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) es una organización de cooperación internacional, cuyos objetivos son:

Promover el empleo, el crecimiento económico y la mejora de los niveles de vida en los países miembros y asimismo mantener su estabilidad. Ayudar a la expansión económica en el proceso de desarrollo tanto de los países miembros como en los ajenos a la organización. Ampliar el comercio mundial multilateral, sin criterios discriminatorios, de acuerdo con los compromisos internacionales. (Ena & Delgado, 2012, pág. 40)

El Libro Verde de la Comisión Europea, tuvo por objetivo el debate de cómo puede fomentar en la Unión Europea la Responsabilidad Social de las empresas en los ámbitos europeo e internacional. En el Libro Verde se tratan aspectos relacionados con:

Derechos humanos, problemas ecológicos mundiales, gestión integrada de la responsabilidad social, Informes y auditorías sobre la responsabilidad social, calidad en el trabajo, etiquetas sociales y ecológicas e inversión socialmente responsable. (Ena & Delgado, 2012, pág. 42)

Todas estas iniciativas y normativas son de gran importancia puesto que sirven de orientación para que las empresas desarrollen programas sociales en beneficio de todos los involucrados en las actividades que realizan las empresas.

### 1.2.3. Tipos de Responsabilidad Social

(Bestratén & Pujol, 2003) Realizaron la clasificación de responsabilidades sociales basadas en dos grupos de interés que consideran los más importantes: trabajadores y comunidad. No consideraron los otros grupos de interés pero manifestaron que siempre la empresa los debe tenerlos en cuenta. La clasificación tuvo como objetivo que las empresas identifiquen sus necesidades y oportunidades que les brinda la responsabilidad social.

En la clasificación se determinó que por su naturaleza, las responsabilidades primarias tienen prioridad sobre las secundarias, y las mismas sobre las terciarias, aunque dejan en claro que por el entorno de cada empresa y en medio en que se desarrollan es necesario tener flexibilidad para alcanzar un equilibrio entre todos los grupos de interés.

Atendiendo a la lógica, antes de ocuparse de las cosas de fuera es necesario empezar dentro de la empresa para alcanzar la excelencia de la misma, poniendo interés en las personas y las condiciones de trabajo en que desenvuelven, ya que si se falla internamente, la responsabilidad social externa no dejara de ser solo palabras.

El criterio seguido para diferenciar a tales responsabilidades ha sido el considerar a las primarias como inherentes a la actividad específica de la empresa. No responder adecuadamente a lo que representa el corazón de la empresa para cuidar su buen funcionamiento en todos los sentidos, que es su razón de ser, podría tener graves consecuencias incluso para su pervivencia. Las secundarias consisten en mejorar los efectos resultantes de esa misma actividad específica en los grupos sociales interdependientes con la empresa, más allá de unos mínimos siempre exigibles; y las terciarias se extienden a actuaciones de la empresa encaminadas a mejorar determinados aspectos de su entorno social más allá de su actividad específica. (Bestratén & Pujol, 2003, pág. 1)

A pesar que en muchas ocasiones resulta difícil establecer el límite entre las responsabilidades, la mejor solución ante este escenario es analizarla y debatirla con los involucrados; por ejemplo una reunión con los trabajadores quienes deben decidir las mejoras sociales que les interesa más, muchas empresas no toman en cuenta la opinión de ellos y por tratar de aparentar ser empresas responsables fracasan en el intento.

La figura 1 muestra la clasificación de las responsabilidades. Tal como ya se menciono, las responsabilidades empresariales entre más cercanas están a la actividad principal de la empresa serán las de más relevancia e importancia.

## Tipos de responsabilidades sociales

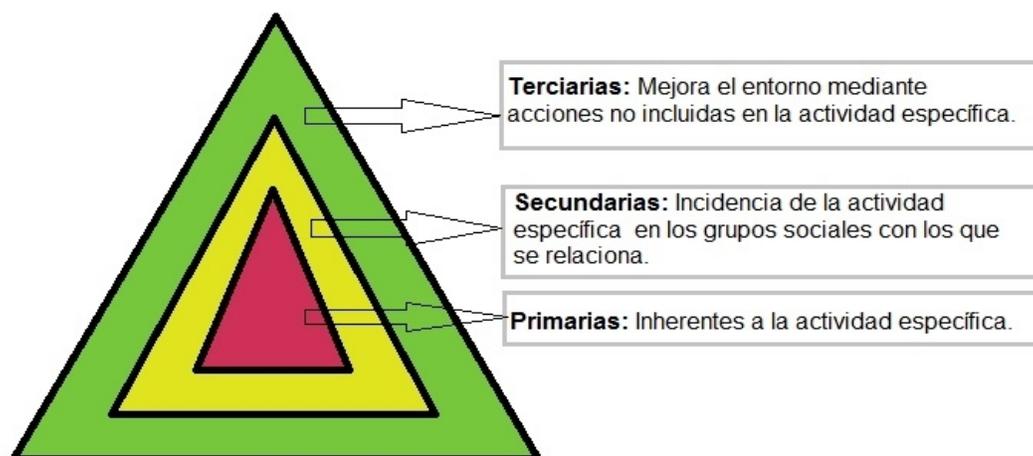


Gráfico 1 Tipos de responsabilidades sociales

Fuente: (Bestratén & Pujol, 2003)

Elaborado por: Liliana Chapi

### Responsabilidades primarias

#### Con los trabajadores y la comunidad

Tomando en consideración los objetivos que tienen las empresas, con su actividad específica y las estrategias que utilizan para alcanzarlos (Bestratén & Pujol, 2003) manifestaron que las responsabilidades primarias serían las siguientes:

“Servir a la sociedad con productos útiles y en condiciones justas” (Bestratén & Pujol, 2003, pág. 2) las empresas no podrán fabricar o vender productos perjudiciales para el desarrollo humano y la salud de las personas como por ejemplo drogas, armas entre otros. Los productos o servicios deberán prestarse en buenas condiciones calidad, precios, tiempo justos. Ahora si los productos ofrecen todos los requerimientos pero fueron elaborados de forma ilegal pierden el valor de ser productos responsables. También es necesario vigilar el trabajo que realizan los intermediarios ya que lo único que hacen elevar el precio de los productos sin aportar valor agregado.

“Respetar los derechos humanos con unas condiciones de trabajo dignas que favorezcan la Seguridad y Salud laboral y el desarrollo humano y profesional de los trabajadores” (Bestratén & Pujol, 2003, pág. 2) si las actividades que realizan las empresas para cumplir sus metas y objetivos fueran en contra de los derechos humanos de los

trabajadores, tales logros serian vanos. Aparte de los valores éticos, las excelentes condiciones de trabajo son indispensables para alcanzar la calidad de los productos, procesos y por ende la competitividad de la organización. La orientación de los trabajadores sobre los objetivos de la empresa, representa organizar el trabajo de manera que las personas puedan mejorar y desarrollarse humana y profesionalmente al momento de realizar sus actividades.

Es primordial evitar tratar a los trabajadores como maquinas que reciban y cumplan órdenes. Se debe pagar salarios justos, cumplir con los horarios de trabajo que le permitan al trabajador vivir dignamente, hoy en día es primordial que no existan discriminaciones, y promocionar al empleado una formación correcta para cumplir correctamente sus funciones.

“Procurar la auto continuidad de la empresa y, si es posible, lograr un crecimiento razonable.” (Bestratén & Pujol, 2003, pág. 2) . Las empresas deben continuar alcanzando ganancias con productos y servicios eficientes pero manteniendo y creando más puestos de trabajo. Esto requiere que las empresas se mantengan en una continua evolución e innovación para crear más actividades, de manera que si un producto baja su producción exista otro que mantenga en movimiento a la empresa. Puesto que cuando no existe una correcta planificación y se presentan problemas en la organización la solución más rápida que realizan los empresarios, pero no la correcta es un recorte de personal o simplemente vender la empresa sin importar que pase con los trabajadores.

“Respetar el medio ambiente” (Bestratén & Pujol, 2003, pág. 2) No contaminar por ningún motivo el ambiente, disminuir la generación de recursos tóxicos. Organizar la utilización de recursos naturales y energéticos, ya que si esto no se cumple se está faltando al principio organizacional de servicio al bien común y perjudicando así a las actuales y futuras generaciones.

“Cumplir con rigor las leyes, reglamentos, normas y costumbre, respetando los legítimos contratos y compromisos adquiridos” (Bestratén & Pujol, 2003, pág. 2) A pesar que la legislación establece y regula el cumplimiento de los acuerdos o contratos, es necesario que las empresas por su propia voluntad cumplan siempre lo convenido sin

tener que recurrir a que la ley le obligue, de esta manera la empresa será reconocida socialmente.

“Procurar la distribución equitativa de la riqueza generada” (Bestratén & Pujol, 2003, pág. 2) Las empresas deben ser conscientes que si logran una riqueza, es fruto del trabajo en equipo del personal directivo, administrativo y operativo, y por ende si se obtienen ganancias deben ser distribuidas equitativamente. Otorgar un salario justo y a tiempo es muy importante para el trabajador pues se confirmara que su trabajo es reconocido y valorado por la empresa, caso contrario el empleado no se sentirá a gusto en la empresa y a la larga la empresa también perderá por esta desmotivación.

### **Responsabilidades secundarias**

(Bestratén & Pujol, 2003) Manifestaron que las responsabilidades secundarias deben ser consideradas por la empresa ya que también generan beneficios.

### **Con los trabajadores**

Las siguientes son ejemplos de responsabilidades que se pueden realizar:

Ofrecer calidad de vida en el trabajo en equilibrio con la vida extra laboral; favorecer la iniciativa, autonomía y creatividad en el trabajo; proporcionar un empleo lo más estable posible; facilitar la reinserción laboral a una persona accidentada; Favorecer una formación permanente que asegure su crecimiento intelectual, y sobre todo su empleabilidad en un futuro; facilitar asistencia sanitaria cuando se precise, más allá de la legalmente exigible; atender posibles necesidades acuciantes ante posibles problemas puntuales humanos o familiares; beneficiarse de los productos de la empresa a precio más económico que el de venta; aportar información transparente sobre la situación de la empresa y sus perspectivas de futuro; celebrar colectivamente éxitos alcanzados o reconocimientos recibidos. (Bestratén & Pujol, 2003, pág. 3)

En conclusión se puede entender que las responsabilidades secundarias con los empleados buscan que los mismos tengan un bienestar adicional que les permita sentirse a gusto por ser parte de la empresa, ya que la misma se preocupa por su crecimiento, salud, problemas económicos, familiares urgentes; condiciones laborales extras de las que ya establece la ley, son situaciones que podrían parecer una pérdida de tiempo y recurso pero esto no es así ya que todo lo contrario se motivara más a los trabajadores, si esto no se cumple el ambiente laboral se verá afectado y por consecuencia el rendimiento profesional.

## **Con la comunidad**

Para la comunidad se pueden aplicar las siguientes actividades:

Facilitar el empleo y la actividad económica en la comunidad local o comercial; contribuir a mejorar el medio ambiente del entorno. Esforzarse por emplear productos reciclados; publicitar la promoción de productos, servicios y valores que contribuyan al logro de un entorno social más humano; facilitar la integración en el trabajo de minusválidos, emigrantes y grupos sociales con dificultades de inserción laboral; facilitar asesoramiento y ayuda a la comunidad en materias que ésta precisa y la empresa dispone de conocimientos y medios; colaborar a la formación en prácticas de estudiantes de formación profesional y universitaria. (Bestratén & Pujol, 2003, pág. 3)

Estas acciones son muy accesibles para que las empresas las puedan aplicar, de esta manera se da importancia a este grupo quien contribuirá con su apoyo para resaltar las buenas acciones de la organización, cuando las empresas se des-preocupan por el bienestar común con la comunidad la misma no apoyara las actividades de la empresa.

## **Responsabilidades Terciarias**

### **Con los trabajadores**

Las responsabilidades terciarias con los trabajadores son acciones sociales que los mismos las pueden disfrutar al margen de su actividad laboral. El seleccionar que acción se emplea quedara al interés que cada empleado tenga y a las posibilidades de la empresa para ejecutarlas. A pesar que estas responsabilidades podrían ser comprendidas como las ultimas en aplicar en muchas de las ocasiones no es así todo dependerá de cómo se presenten las situaciones en la organización. Otro error que se comete es considerar que las responsabilidades terciarias sean vistas como responsables de instituciones benéficas y relegar al estado muchas de estas responsabilidades, las siguientes actividades son consideradas como terciarias:

Facilitar el trabajo a tiempo parcial para aquellas personas que por necesidad o dificultades lo precisen siempre que ello no represente una dificultad al proceso productivo; facilitar asesoramiento jurídico; préstamos monetarios limitados a interés inferior al del mercado; anticipos salariales sin interés; ayudas e incentivos a la formación; ayudas por hijo en edad escolar; ayudas por comida fuera del hogar; facilitar el desplazamiento al trabajo o ayudas al respecto; ayudas para vivienda, en especial cuando se requiera un cambio de municipio de residencia; organizar actividades recreativas y de ocio en la empresa; organizar celebraciones colectivas por motivos diversos ajenos a la propia actividad laboral a fin de contribuir a mejorar el clima de la empresa. (Bestratén & Pujol, 2003, págs. 3-4)

Es necesario que se cumplan con todas las disposiciones necesarias, tanto legales, en lo que representa el tiempo parcial, como también los pedidos de los trabajadores, ya que es fundamental que el mismo cuente con un ambiente laboral óptimo para un mejor desenvolvimiento de sus actividades y que esto contribuya en beneficio de la empresa para la que labora y porque no decirlo para el trabajador en sí.

### **Con la comunidad**

Contribuir subsidiariamente a la mejora del entorno sociocultural; colaborar de diferentes formas con los centros de formación profesional y empresarial de su medio; contribuir en difundir los valores de una nueva cultura de empresa; gestionar asuntos sociales de la comunidad u otros en los que la empresa es competente a interés municipal; participar en proyectos de desarrollo local y regional; patrocinar u ofrecer mecenazgo de actividades artísticas y culturales; ayudar benéficamente a colectivos necesitados. (Bestratén & Pujol, 2003, págs. 3-4)

Cuando la empresa tiene un buen ambiente con la comunidad y presta la ayuda necesaria para su desarrollo, se crea automáticamente ambientes favorables para el normal desarrollo de la misma, del entorno y de los trabajadores, debido a que no solamente el empresario tiene que pensar cuanta utilidad va a obtener de su negocio, sino que también tiene que considerar que la comunidad tiene que desarrollarse para que las brechas sociales sean más cortas y el entorno sea favorable para su desarrollo.

Todas estas acciones no tienen límites claramente establecidos, por lo que cada organización según su criterio y reflexión dependiendo de su estado, de los ideales que espera desarrollará las acciones de responsabilidad social de inmediato. Tanto los stakeholders como la empresa deben obtener un beneficio de cada actividad social.

### **1.3.La ética empresarial**

Un aspecto que tiene mucha relación cuando se habla de responsabilidad social es la ética empresarial y para ello es necesario conocer qué es la ética en sí, la misma, es comprendida como la forma de guiar a los seres humanos para mantener una buena convivencia social, la ética va de la mano con la moral y las dos ayudaran a obrar correctamente.

La ética es un tipo de saber de los que pretende orientar la acción humana en un sentido racional; es decir, pretende que obremos racionalmente. A diferencia de los saberes preferentemente teóricos, contemplativos, a los que no importa en principio orientar la acción, la ética es esencialmente un saber para actuar de un modo racional. (Cortina, *Ética de la empresa*, 1998, pág. 17)

Algunos autores manifestaron que a consecuencia de los casos de corrupción en los que se han visto involucradas algunas organizaciones, se ha fomentado el interés de la ética en la empresa. A causa de estos hechos se ha presentado una degradación en el sistema empresarial y su medio. “La falta de responsabilidad, los abusos, las malas prácticas y el engaño han generado un clima de desconfianza” (Ena & Delgado, 2012, pág. 2) “No hay organización –cualquiera sea su carácter- que pueda avanzar y sustentarse, si no logra que la opinión pública perciba una sana reputación con estilo de conducta habitual y corriente”. (Illescas, 2005, pág. 59)

(Martínez H. , 2005); manifestó que el inicio de la preocupación por la ética empresarial se halla en la queja social debido a las actuaciones de las organizaciones que se consideran inmorales. Y desde ese momento, todas las reflexiones se han dirigido más a evitar que se repitan esos hechos deshonestos, que a promover claramente una comprensión de su práctica en la organización empresarial.

La ética empresarial es el conjunto de valores, normas y principios reflejados en la cultura de la empresa para alcanzar la una mayor sintonía con la sociedad y conseguir una mejor y mayor adaptación al entorno respetando los derechos y los valores que sociedad comparte. (Ena & Delgado, 2012, pág. 2)

(Ena & Delgado, 2012); indicaron que la imagen y el prestigio empresarial como superioridad competitiva han influido positivamente en el desarrollo de la ética empresarial. La necesidad de diferenciarse de la competencia y asegurarse la lealtad de los consumidores ha llevado a muchas organizaciones aumentar su constancia en exponer una imagen de organización responsable.

Los inconvenientes éticos en la gestión de las empresas se presentan en el desarrollo diario de la organización y tiene que ver con las relaciones que establecen los miembros de la empresa “dimensión interna” con los problemas generales “dimensión externa” (Ena & Delgado, 2012, pág. 2).

La dimensión interna se considera como:

Los problemas éticos en la gestión de las empresas son complejos y afectan a todas las áreas. Existen problemas éticos en el ámbito financiero, donde la veracidad y fidelidad de los datos es un elemento clave de la transparencia y la confianza; están presentes en el área de marketing, con una publicidad engañosa, en la relación con los proveedores, con la gestión del medio ambiente; pero, sobre todo, se plantean problemas éticos en el departamento de Recursos Humanos. (Ena & Delgado, 2012, pág. 2)

Mientras que la dimensión externa está considerada como “el entorno de globalización y sociedad de la información, la contaminación y la corrupción han cobrado una gran relevancia.” (Ena & Delgado, 2012, pág. 4)

Los problemas éticos que pueden presentarse en las empresas, pueden ir en el aspecto interno por ejemplo con: “Discriminación e igualdad de oportunidades, acoso moral o mobbing, retribución justa, confidencialidad y privacidad de la información.” (Ortiz, 1995, pág. 240) Y en el aspecto externo según el mismo autor: “Veracidad y transparencia informativa. Publicidad engañosa. Respeto medioambiental. Corrupción. Calidad de los productos.”

La aplicación de la ética en la empresa, genera algunas ventajas y se ven reflejadas en un crecimiento en la motivación de los empleados y de esta manera lograr una satisfacción en las actividades que realizan día a día, por lo que se crea un ambiente ideal de trabajo en el cual todas las personas desearían pertenecer a dicha empresa. Además que se crea una fuerza cultural logrando que cada uno de los colaboradores demuestre en sus actividades los valores que la empresa tiene, logrando así ser una potencia frente a la competencia.

Una empresa ética tiene una buena imagen empresarial y le permitirá estar en el mercado, ya que si lo contrario no cumple lo ofrecido, la calidad de sus productos no es la correcta, ofrece un mal servicio, producirán quejas en los clientes y de esta forma la empresa pierde ventas y es muy probable desaparezca del mercado. (Ortiz, 1995)

La ética empresarial hoy en día es necesaria que esté presente en todas las empresas, pues busca normalizar las actividades que realice la organización y las mismas estén encaminadas en la honestidad y la ética social.

#### **1.4. Los valores empresariales**

Cuando se habla de una empresa socialmente responsable se viene a la mente que se refiere a una organización con valores institucionales que son aplicados en su diario vivir.

(Ena & Delgado, 2012); Han indicado que todas las organizaciones, dependiendo del giro de negocio, la trayectoria y su cultura, han venido estableciendo sus valores empresariales. Y han sido las empresas consideradas como las más exitosas, las que tienen sus valores éticos basados en el desarrollo de la comunidad.

Para las asociaciones internacionales dedicadas al estudio y difusión de la ética empresarial y sus valores, como las Ethics Officer Association, existen cinco valores fundamentales que han de formar parte de todos los códigos éticos: 1. Igualdad 2. Libertad 3. Solidaridad 4. Respeto activo 5. Dialogo. (Ena & Delgado, 2012, pág. 12)

Tal como lo manifestaron varios autores uno de los valores principales es la igualdad y la misma hace referencia a que no se puede discriminar a las personas por su religión, cultura, su raza, su género, las dos únicas diferencias que se pueden tener son por la capacitación profesional y el rendimiento. La libertad se refiere a dar la oportunidad a los empleados a formar “relaciones comerciales y laborales, libertad de asociación y libertad de expresión y conciencia” (Ena & Delgado, 2012, pág. 13), dar la oportunidad de opinión y participación en decisiones que repercutan en los empleados.

La solidaridad desde el ámbito empresarial se manifiesta en dos aspectos “la solidaridad interesada y la solidaridad como compromiso” (Ena & Delgado, 2012, pág. 13) la solidaridad como compromiso también se enfoca al aspecto interno y externo, el primero el cual busca ayudar a los colaboradores de la empresa en inconvenientes que pueden acontecer y el aspecto externo en colaborar con la sociedad y en entorno en dificultades que se presenten.

Otro valor fundamental es el respeto activo el cual busca que se entienda y comprenda a todas las personas en los diferentes aspectos de su vida como por ejemplo la cultura, tradiciones, creencias. El último valor imprescindible es el dialogo puesto que el mismo es el canal que permite solucionar muchos de los problemas presentados en la organización ya sea de manera interna como externa siempre poniéndose en el lugar del otro, para de esta manera no ofender a la otra parte (Ena & Delgado, 2012).

La empresa Adelca C.A. cuenta con valores empresariales como son “El cliente es lo primero, transparencia y ética en todos nuestros actos, compromiso con la calidad y la productividad, mejoramiento continuo, trabajo en equipo” (<http://www.adelca.com/>, 2011)

Es por esto que tanto la ética y los valores empresariales constituyen pilares fundamentales para el buen desarrollo de la organización, si se trabaja con una ética responsable y valores empresariales buscando el bien común todo en la organización marchara de buena manera y se contara con un buen clima organizacional.

## **2. LAS PYMES**

Tal como lo manifestó (Ena & Delgado, 2012), la responsabilidad social ha sido comprendida como el compromiso que tienen las empresas con los stakeholders, al ser transparentes en la información que brindan a la sociedad sobre sus operaciones. A pesar que muchos consideran que son solamente las grandes empresas las encargadas de desarrollar programas sociales, esta perspectiva va cambiando, ya que en la actualidad la responsabilidad social debe estar presente también en las PYMES puesto que las mismas también tienen grupos de interés, que dependen de las actividades que realice la organización en su diario vivir.

Ya que una empresa que brinda un buen ambiente laboral a sus empleados, los mismos sentirá que la organización se preocupa de su bienestar y de esta manera desarrollaran su trabajo con mayor entusiasmo.

### **2.1.Las PYMES**

Al revisar la estructura económica de un país, se puede hallar empresas de distinta extensión, las mismas que no dependen de la actividad a la que se dediquen, no hay norma que determine que para desarrollar alguna actividad deban tener un tamaño establecido.

Hay sectores más sobresalientes que otros, pero en todos podemos encontrar empresas pequeñas, medianas y grandes.

Las pequeñas y medianas empresas son identificadas con la sigla PYMES.

Ahora es preciso conocer el concepto de empresa y para ello (Cleri, 2007); ha manifestado que la empresa ha constituido el conjunto de personas que trabajan en equipo para la misma, con un propósito en común el alcanzar los objetivos que tiene la empresa que son obtener ganancia.

Las PYMES constituyen un papel fundamental en la economía, puesto que son generadoras de empleo y contribuyen al crecimiento económico, puesto que involucra a todas las regiones del país. A pesar que para estudios económicos se toma más en consideración el desempeño de grandes empresas, es importante que se ponga atención

también al trabajo realizado por las PYMES. (Unidad de Análisis Económico e Investigación Ekos Negocios, 2011)

Las PYMES se dedican a varias actividades, entre las cuales la Cámara de la Pequeña Empresa las clasifica en los siguientes sectores: alimenticio, construcción, gráfico, maderero, metalmeccánico, químico, textil. (<http://www.capeipi.org.ec/>) Se considera como una organización económica donde se combinan los factores productivos, (trabajo, capital, naturaleza) para generar los bienes y servicios.

Las PYMES al tener estructuras más pequeñas tienen mayor facilidad para adaptarse a las peticiones del mercado y sobre todo de los clientes y esto les proporcionará un valor agregado ya que los clientes sentirán la atención que la empresa brinda a sus requerimientos y se podrán tener clientes más fieles a la empresa.

Por los factores expuestos anteriormente es donde radica la importancia de las PYMES en la economía de la sociedad, y por tal razón se debe brindar el apoyo necesario para que las mismas se desarrollen en todas las estrategias empresariales puesto que muchas veces no están completamente actualizadas e informadas de lo que solicita el entorno. Caso contrario se continuara perdiendo oportunidades para el desarrollo y crecimiento de las PYMES.

Ejemplos de PYMES del sector metalmeccánico son: Metaltronic S.A., Cubiertas del Ecuador Kubiec S.A., Carrocerias el Sol, Asmitec S.A., Fundipartes S.A.

### **2.1.1. Ciclo de vida de las PYMES**

Una vez que conocemos que las PYMES son importantes es necesario saber cómo se originaron y eso fue el resultado de la gran crisis económica y política que se ha vivido en la economía mundial en las últimas décadas, donde surgieron de dos formas: “empresas propiamente dichas y empresas de origen familiar” (Guamán & Vera, 2010, pág. 12)

Las empresas propiamente dichas donde se puede diferenciar correctamente una institución y una distribución en la que existe una gestión empresarial y trabajo remunerado.

Las empresas de origen familiar determinadas por una misión solamente preocupada por su supervivencia sin poner atención a temas como el costo de oportunidad del capital, o la inversión que permita el crecimiento.

Hoy en día todavía se mantienen empresas de esta forma, de las cuales quienes buscan su crecimiento se interesan por actualizar sus conocimientos en administración de negocios para impulsar su desarrollo y permanencia en el mercado, y las que se conforman con el día a día y en muchas de las ocasiones no duran mayor tiempo en el comercio.

Según (Guamán & Vera, 2010) las PYMES en su progreso han pasado por tres etapas:

### **Primera Etapa**

En esta etapa transcurrida entre los años 50's y 60's las PYMES comenzaron a adquirir importancia en el mercado mundial durante la vigencia del modelo de sustitución de importaciones el cual permitió en una economía cerrada y mercado interno realizar un "proceso de aprendizaje" con importantes logros aunque con algunas limitaciones.

### **Segunda Etapa**

Las limitaciones presentadas en la primera etapa afectaron tanto la productividad como la calidad de las PYMES, provocando que durante los 70's se preocuparan únicamente por su supervivencia lo que las llevó a una profunda crisis que continuó en los 80's.

### **Tercera Etapa**

A partir de 1999 comienza una nueva etapa para las PYMES provocada por los cambios en la disponibilidad de financiamiento externo y estabilidad económica interna.

Las PYMES presentaban limitaciones relacionadas con el equipamiento, organización, capacitación, información, entre otros.

Hoy en día muchas de esas dificultades se continúan presentando, pero como se está tomando más conciencia de la importancia que generan las PYMES a la sociedad y se les brinda un poco más de apoyo sin embargo todavía no es suficiente para su completo desarrollo.

En muchas de las ocasiones se cree que las PYMES son el inicio de las grandes organizaciones, pero esta percepción está errada, puesto que no todas las empresas tienen el interés de crecer y llegar a hacer grandes empresas, algunas logran el éxito siendo pequeñas y se mantienen así, ya que no quieren arriesgarse a competir con un mercado más desarrollado y empresas mejor posicionadas que las podrían hacer perder lo ganado hasta ese punto.

Esta falencia, claro, surge de asimilar su ciclo de vida al del hombre (nacimiento, infancia, adolescencia, madurez, envejecimiento y muerte). Pero no todas siguen esa trayectoria, y sólo coinciden en el punto de partida (nacimiento). La mayoría, incluso aquellas que llegan a mantenerse activas por largos períodos, se conservan pequeñas, aunque llegan a hacerse más eficientes con el paso del tiempo. (Cleri, 2007, págs. 36-37)

La realización de las empresas puede provenir de varios factores “personales, operativos y financiero” (Cleri, 2007, pág. 37) los personales al no poder confrontar el estrés de la competencia, no querer sobresalir de las empresas en similitud de condiciones, en el aspecto operativo al considerar que la organización es mejor manejarla desde una estructura pequeña, en lo financiero no se dispone de los recursos suficientes para enfrentar el impulso de progresar, entre otros factores.

En muchas de las ocasiones las organizaciones se obsesionan por lograr el crecimiento en un solo instante y van descuidando la demanda con la que cuenta la organización y es eso lo que provoca su destrucción total, ya que no realizaron un análisis y planificación adecuada para lograr su progreso.

### **2.1.2. Caracterización general de las PYMES**

Ya que las PYMES han sufrido una evolución y desarrollo comercial es necesario conocer como se categorizan en el Ecuador actualmente a las empresas y para ello se toma en consideración el número de empleados efectivos y el valor bruto de las ventas anuales, o el valor de los activos totales.

La pequeña empresa cuenta con diez a 49 empleados; además, tiene un valor bruto de ventas anuales de entre 100.001 y 1'000.000 de dólares y un valor de activos totales de entre 100.001 y 750.000 dólares. La mediana empresa tiene un rango que oscila entre 50 y 199 empleados; además, su valor bruto en ventas anuales está entre

1'000.001 y 5'000.000 de dólares, y el valor de activos totales se ubica entre 750.001 y 4'000.000 de dólares. (CEPAL, 2010, pág. 214)

Según la revista EKOS durante el año 2011

“En el Ecuador, el 70% de todas las empresas registradas en la Superintendencia de Compañías son PYMES. Estas compañías aportan más del 25% del PIB no petrolero del país y su generación de mano de obra representa el 70% de toda la PEA. Sus ingresos a 2011 fueron de USD 23 000 millones y su contribución al impuesto a la renta superó los USD 270 millones.” (EKOS, 2012, pág. 35)

Estas cifras, son un claro ejemplo, del valor que tienen estas empresas en el país; principalmente por su capacidad de proporcionar empleo, una política trascendental en este gobierno, aspecto enmarcado dentro de la Constitución que en su artículo 284 asegura que un objetivo de la política económica es promover el pleno empleo en el país.

A través de este cuerpo legal, las PYMES obtuvieron un fuerte impulso al proclamarse un sistema económico social y solidario, el cual fomenta la producción en todas sus formas y busca el incentivo de la competitividad entre todos los actores económicos. Política pública que se complementa con la Ley de Economía Popular y Solidaria.

Se encargo a la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES) el proceso de identificación y diseño de políticas a corto, mediano y largo plazo para el fortalecimiento de las PYMES. Por otro lado, entidades como el Ministerio de Producción y Competitividad, la Corporación Financiera Nacional (CFN), el Banco Nacional de Fomento (BNF), entre otras han diseñado varios programas específicos para apoyar directamente al fortalecimiento y eficiencia de las PYMES.

### **2.1.3. Particularidades de las PYMES**

Muchos autores manifestaron que las PYMES han sido volátiles puesto que es alta la tasa de nacimientos e inestabilidad que tienen en el transcurso de su vida, la mayoría de empresas nacen pequeñas y desaparecen en los primeros años de vida. El primer problema que debían enfrentar las nuevas empresas, es el choque de ideas del propietario y las opiniones de los clientes, ya que en muchas de las ocasiones no se realizó un estudio de mercado para conocer las necesidades de los clientes y de esta manera haber diseñado un producto o servicio acorde y cuando ya la empresa está en

marcha es cuando aparecen los problemas y si los mismo no se solucionan es cuando las empresas desaparecen. Si se logran superar este primer inconveniente es muy probable que puedan subsistir, para luego enfrentarse a dificultades derivadas de la inexperiencia de los directivos, como pueden ser problemas económicos, culturales, entre otros. (Cleri, 2007)

Es preciso conocer las virtudes y debilidades que tienen las PYMES y para ello (Cleri, 2007) pone en consideración las siguientes:

Tabla 1 Virtudes de las PYMES

<b>Virtudes de las PYMES</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Flexibilidad</li><li>• Carácter pionero</li><li>• Proveedoras de bienes y servicios a las grandes empresas</li><li>• Innovadoras y creativas</li><li>• Equilibran la sociedad</li><li>• Importantes empleadores</li><li>• Sostén de la demanda</li><li>• Contribuyentes impositivos</li><li>• Permiten el equilibrio regional</li><li>• Dinamizan la economía</li><li>• Ayudan a la movilidad social</li><li>• Aportan a la productividad global</li></ul>

Fuente: (Cleri, 2007, pág. 42)

Elaborado por: Liliana Chapi

La flexibilidad hace mención que, las PYMES debido a su estructura le permite mayor elasticidad para acoplarse al actual ambiente eventual y variable. Su carácter pionero brinda a la sociedad emprendimientos más novedosos que poco a poco van llamando la atención de sus clientes. Las PYMES son proveedoras de bienes y servicios tanto para sus clientes como para grandes empresas que logran mayor eficiencia, delegando funciones que no son manejables en su proceso productivo. Son innovadoras y creativas pues brindan “especialización” y “diferenciación” (Cleri, 2007, págs. 41-42) de productos acorde a las necesidades del mercado.

Son las principales empleadoras de mano de obra y como contraprestación al trabajo se destina salarios a los empleados los cuales compraran otros productos o servicios de otra rama de tal manera que se contribuye a la demanda de los otros sectores. Las PYMES también contribuyen al estado puesto que aportan al fisco de manera directa o indirecta. Las PYMES permiten un equilibrio regional ya que se las puede encontrar en todas las regiones o ciudades del país en cuanto que las grandes empresas casi siempre se ubican solo en las grandes urbes.

**Tabla 2 Debilidades de las PYMES**

<b>Debilidades de las PYMES</b>	
•	Volatilidad
•	Sensibilidad a entornos negativos
•	Desinformación
•	Bajo volumen de producción
•	Retraso tecnológico
•	Baja productividad
•	Producción excesivamente diversificada
•	Carencia de estrategia
•	Dificultades de gestión
•	Aislamiento
•	Limitado acceso al financiamiento
•	Exceso de jerarquía y autoritarismo
•	Falta de comunicación interna
•	Crecimiento no planificado
•	Inversión mal orientada
•	Falta de mentalidad exportadora

Fuente: (Cleri, 2007, pág. 46)

Elaborado por: Liliana Chapi

Dentro de las debilidades que deben afrontar las PYMES está la alta tasa de mortalidad las PYMES por no poder afrontar los requerimientos del mercado y los problemas que se van presentando en el tiempo. Otra de las dificultades que tienen las PYMES es la falta de información, ya que para sus actividades es necesario contar con datos que contribuyan a sus actividades y en muchas de las ocasiones no tienen una fuente

verídica y tienen que arriesgar e improvisar o gastar de su cuenta una investigación. El volumen de producción también representa otro inconveniente ya que en una oportunidad de producir en gran escala se les impide debido a su limitada producción.

Muchas de las PYMES tienen una producción “excesivamente diversificada” (Cleri, 2007, pág. 47) la cual no les permite concentrarse en un producto en especial y va creando varios productos con un volumen inadecuado. El retraso tecnológico es otro factor que dificulta el trabajo de las PYMES puesto que en muchas ocasiones retrasa el trabajo productivo, pero las PYMES deben conocer que hoy en día existen varias opciones que ayudan al empresario a mejorar su maquinaria. Al tener un bajo volumen y atraso tecnológico le genera a la empresa una baja productividad. Uno de los grandes problemas que deben atravesar las empresas es la dificultad de acceder a financiamiento puesto que no todas cuentan con el capital necesario para llevar a cabo sus actividades y muchas instituciones ya sean financieras o comerciales no les brindan el apoyo respectivo con el temor que no puedan cancelar sus obligaciones.

Muchas de las PYMES no desarrollan estrategias para alcanzar sus objetivos con éxito, además de no poseer un director altamente capacitado para poner en marcha modelos de gestión aptos para la organización, y también la falta de contratación de personal capacitado que afecta al funcionamiento de la empresa. Otro de los problemas que afrontan las PYMES es la falta de comunicación ya que en muchas de las ocasiones solo existen órdenes por los mandos altos y no una comunicación constructiva que le permita mejorar a la organización. (Cleri, 2007)

Por las razones mencionadas anteriormente es que las PYMES son muy importantes para la economía de un país y de toda la sociedad por lo cual es necesario que se busque contribuir a su desarrollo y permanencia en el mercado, brindándoles apoyo para superar las debilidades que pueden afrontar en el transcurso del tiempo.

## **2.2.La responsabilidad social en las PYMES**

A pesar que la responsabilidad social podría estar más ligada a las grandes empresas, esto no es así, puesto que son las PYMES las que están en una relación más directa con el entorno y la proximidad con los clientes. En muchos casos las empresas ya vienen

aplicando prácticas de responsabilidad social de forma habitual vinculada a su actividad diaria, a pesar de no conocer su concepto o llamarla por su nombre.

La RSE entre las PYMES requiere de una visión distinta a la normalmente se utiliza en el caso de las empresas grandes dado que, en definitivamente, las empresas pequeñas no se comportan necesariamente como pequeñas grandes empresas. Así, las PYMES están sujetas a un conjunto de características propias e intrínsecas que las hacen muy diferentes de las empresas grandes y que por supuesto afectan tanto los contenidos como la extensión y naturaleza misma de sus actividades de RSE. (Vives, Corral, & Isusi, 2005, pág. 33)

INDUMAC, es una empresa chilena de tamaño mediano del sector metalmecánico ubicada en San Felipe, Región de Valparaíso, dedicada a la fabricación de muebles funcionales para el sector educación, casinos y oficina.

Dentro de sus prácticas de responsabilidad social esta que desarrollan las siguientes actividades a nivel externo:

Donación de infraestructura para bibliotecas, casinos, salas de colegios de escasos recursos y para actividades de tipo social y recreacional. Participación en actividades que realizan las propias organizaciones del tejido social, como campeonatos deportivos, colectas, bingos, entre otros. Desarrollan acciones con las juntas de vecinos en ámbitos que van desde la capacitación al apoyo de celebraciones masivas como es el caso de fiestas destinadas a niños. Participa del estudio con ASIVA (Asociación de Industrias de Valparaíso), de la incorporación a la cárcel de Putaendo de un centro productivo para reclusos. Financia en parte las giras de Coro Polifónico de San Felipe, además de las temporadas culturales de la I. M. de San Felipe. (Vives, Corral, & Isusi, 2005, pág. 56)

Las actividades sociales desarrolladas por Indumac son un ejemplo para muchas empresas en Ecuador, puesto que es importante que las organizaciones se relacionen con las personas que no tienen una dependencia total de la misma, ya que sabrán que su bienestar es significativo, además que les permite una mayor interrelación con sus miembros.

Las empresas no pueden solamente conformarse con brindar un puesto de trabajo, sino también deben velar por el bienestar de la comunidad donde operan, ya que si la organización se preocupa por ella será un referente para las demás personas algo que beneficiara a la empresa.

## Responsabilidad Social a nivel interno

Se mantiene el Departamento de Bienestar con 50% de aporte, el cual surte lista escolar cada año, reembolsa gastos de salud no cubiertos por los sistemas y efectúa donaciones (no préstamos), para afrontar emergencias. Se realizan actividades familiares con los empleados. Existe el Programa “Trabaja aquí mi Papa”, donde los niños vienen un sábado en la mañana a conocer el ambiente de trabajo de su padre. Se desarrollan talleres con las señoras de los trabajadores. En el ámbito ambiental, la empresa posee una planta diseñada para ellos mismos, donde se recicla entre el 85% - 90% del agua y donde se eliminan riles según normativa establecida. Cuenta con la Certificación ISO 9001-2000. Se otorga capacitación interna. Se entrega un 30% de financiamiento para estudios superiores a empleados. (Vives, Corral, & Isusi, 2005, pág. 57)

El bienestar de los empleados de las empresas y sus familias es muy importante, puesto que se dispondrá trabajadores más comprometidos en sus funciones, de esta manera sus actividades serán más productivas, generando mejores resultados para todos los involucrados. El hacer partícipe a la familia de los empleados de la organización, incluirles en charlas que ayuden a su educación y cultura, brindará una mejor imagen de la organización. El brindar capacitación constante a los empleados no solo representa beneficios a los empleados sino también a la propia organización ya que es mejor tener empleados altamente capacitados de tal manera que su trabajo no esté lleno de errores y genere pérdidas a la organización.

El medio ambiente también se ve afectado por las actividades que desarrollan las empresas y es importante que contribuyan a la reconstrucción del ambiente ya que si no se hace nada con el paso del tiempo no existirá un lugar donde la empresa pueda desarrollarse.

El crear productos con una calidad garantizada a sus clientes que estarán adquiriendo productos que no traigan consecuencia ni daños a los mismos.

En resumen se puede decir que los beneficios de la responsabilidad social empresarial para las empresas son:

### **A nivel interno**

- Incrementa la lealtad, el compromiso y la estimulación de los trabajadores/as
- Ayuda atraer y retener buenos/as profesionales

- Mejora el clima laboral, lo que incrementa la productividad y la calidad
- Permite reducir costos de operación
- Mejora la comunicación interna
- Fomenta una comunidad corporativa definida

#### **A nivel externo**

- Ayuda a fidelizar los/as clientes actuales y captar nuevos clientes
- Mejora la relación con el entorno social
- Mejora la imagen y reputación de la empresa
- Contribuye a un mejor posicionamiento y diferenciación de marca
- Incrementa la notoriedad
- Mejora las relaciones con los sindicatos y la administración
- Permite el acceso a nuevos segmentos de mercado

### **2.3.Las estrategias de responsabilidad social que desarrollan las PYMES**

La responsabilidad social en las empresas en los últimos tiempos ha ido creciendo, sin embargo todavía no son suficientes las prácticas desarrolladas pues no son de buena calidad. La sociedad necesita más y mejores prácticas sociales, que ayuden a cambiar de forma positiva la realidad social, económica, política, ambiental y cultural.

Para ello existen algunas estrategias que contribuyen alcanzar una gestión responsable de calidad para las empresas.

(Orsi, 2012) Manifestó que existen 7 estrategias que deberían ser tomadas en cuenta al momento de crear los programas sociales: “**Diseñar programas de responsabilidad social originales**” (Orsi, 2012, pág. 1): La mayoría de organizaciones tienden a copiar los programas de responsabilidad social de otras empresas, puesto que no dejan fluir su creatividad, incluso cuando estas acciones no tienen ninguna relación con giro de negocio. Ese plagio lo único que genera es confundir a los grupos de interés y no cumple con el fin que debe cumplir la responsabilidad social.

Este inconveniente debería prevenir a las empresas a no realizar esta copia de acciones, sino todo lo contrario a realizar un estudio de lo que los involucrados necesitan para

mejorar sus condiciones y desarrollar actividades orientadas a solucionar estos inconvenientes.

**“Establecer programas de responsabilidad social con objetivos a mediano y largo plazo”** (Orsi, 2012, pág. 1): Muchas de las empresas solo realizan actividades sociales en un corto tiempo que no generan el impacto que se desearía. Estas actividades estarían vistas como estrategias interesadas que solo quieren llamar la atención pero no generan una verdadera ayuda social. Cuando se desarrollen las acciones sociales deben tener objetivos perdurables y que contribuyan verdaderamente al mejoramiento del bienestar de la sociedad.

**“Trabajar para desarrollar la reputación social”** (Orsi, 2012, pág. 2): Muchas de las empresas se enfocan más en tener una buena “imagen corporativa” y descuidan la “reputación social”. Sin embargo en un momento de crisis la que más se toma en cuenta es la segunda. La organización debe prestar atención de igual forma a los dos aspectos.

“La reputación social es la opinión o calificación de los grupos de interés y público sobre el comportamiento de la empresa.” (Orsi, 2012, pág. 2) Esto involucra a todos los grupos de interés de la empresa. Según el mismo autor mencionó que la imagen corporativa “es el conocimiento y la penetración de las acciones de marketing y publicidad de la empresa.” Para que la reputación corporativa de la empresa sea firme se debe asumir un servicio responsable dentro y fuera de la organización para establecer valor y alcanzar una excelente reputación social que por ende influiría impactara en una positiva imagen corporativa.

**“Las organizaciones deberían utilizar la responsabilidad social pero también fomentarla:** (Orsi, 2012, pág. 2) Una organización que realice acciones de responsabilidad social no debería quedarse ahí sino seguir fomentándola hacia todos los sectores posibles para que también la realice y recalcar los beneficios de tener una gestión responsable.

**“Dejar de diseñar programas, proyectos y acciones de responsabilidad social solo para ganar premios, reconocimientos y distinciones”:** (Orsi, 2012, pág. 2) Es de conocimiento que la mayoría de empresas mantienen una gestión superficial sobre responsabilidad social, es decir solo buscan alcanzar una buena imagen de empresa

responsable cuando en verdad no es así. Tener una verdadera gestión social debería ser el objetivo importante y no solo querer ganar premios.

**“No dosificar la gestión de responsabilidad social”:** (Orsi, 2012, pág. 2) La gran parte de las empresas no están realizando todo lo que podrían ejecutar en aspecto de responsabilidad social, las mismas se limitan. Y esto no es porque no cuenten con el recurso financiero necesario para utilizar en acciones sociales, sino por la falta de conciencia y ética por parte de los empresarios, que creen que es más importante enfocarse en otras actividades que representen mayores ingresos económicos a la organización. Esta actuación es mal vista por la comunidad ya que siempre se termina enterando de la mala gestión social y luego la empresa termina pagando un costo social alto.

**“Equilibrar las acciones de responsabilidad social internas con las externas”:** (Orsi, 2012, pág. 2) Es común dialogar con empleados de ciertas organizaciones que cuentan con una buena imagen social pero dentro de la empresa no se preocupan por el bienestar de sus propios empleados. Esta actitud es perjudicial para las empresas y aun sabiéndolo no se preocupan por solucionar estos terribles problemas. Si una empresa realiza responsabilidad social debería aplicarla tanto a nivel interno y externo y de esta forma ser considerada una empresa socialmente responsable.

Como involucrados tenemos que exigir más y mejor responsabilidad social a los diversos representantes sociales en nuestra comunidad para que la misma sea un poco más justa, verdadera y sostenible, puesto que si se continúa como actualmente se maneja la responsabilidad social como una obligación que tienen las empresas y la cumplen solo por evitar sanciones y no porque de verdad les hace ayudar a los involucrados.

#### **2.4. Políticas de responsabilidad social en las PYMES**

Conocidas algunas estrategias necesarias al momento de desarrollar programas de responsabilidad social es tiempo de conocer ciertas políticas que se pueden aplicar en las empresas.

**“Eliminación del peligro voluntariamente”** (Davis, 2011, pág. 1) Las organizaciones que realizan responsabilidad social acostumbran actuar voluntariamente para excluir las

actividades de producción que podrían producir un perjuicio para la comunidad, independientemente de si están exigidas por la ley. Por ejemplo, una empresa podría establecer un programa de prevención de riesgos que contiene disposiciones para resguardar al público de la exposición a sustancias peligrosas a través de la formación y la sensibilización. La empresa metalmecánica debería brindar una capacitación constante sobre actuación en temas de incendios. Una empresa que hace vibración y ruido en exceso tendría que analizar las consecuencias que su trabajo posee sobre el medio ambiente.

“Desarrollo comunidad” (Davis, 2011, pág. 1) Las empresas involucradas con la responsabilidad social se vinculan con las instituciones apropiadas para establecer un mejor lugar para vivir y trabajar. Por ejemplo, una empresa puede implantar un establecimiento para contribuir en la enseñanza o la educación para la comunidad.

“Filantropía” (Davis, 2011, pág. 1) Las organizaciones involucradas en la filantropía realizan donaciones monetarias que suministran ayuda a entidades caritativas de la zona, didácticas y relacionadas con la salud para ayudar a las comunidades olvidadas o destruidas. Esta labor puede contribuir a las personas en las actividades comerciales para reducir la pobreza, proporcionar educación y ayudar al medio ambiente.

Actualmente las PYMES se caracterizan por ser empresas llenas de dinamismo, innovación y creatividad, gracias a su estructura pueden adaptarse a los cambios que la actividad económica exige en la actualidad. Alta versatilidad, dinamismo y creatividad empresarial envuelven a este tipo de organizaciones.

Las PYMES forman parte del motor de la economía, por la generación de efectos directos e indirectos a través de la actividad normal en el negocio; la formación de empleo y competencia dejan como resultado un aumento de productividad, ingresos y, con ello, un alto beneficio social.

Tanto las estrategias como las políticas de responsabilidad social deben estar ligadas y diseñadas para alcanzar un objetivo real que beneficie tanto a la empresa como a los involucrados, y a pesar que algunas PYMES ven al ámbito social como un gasto en vano es importante que acepten que es todo lo contrario pues a mas de mejorar el ambiente laboral se incrementara su reputación social.

## CAPITULO II

### DIAGNÓSTICO

#### EL SECTOR METALMECÁNICO

Como se mencionó en los anteriores capítulos, sobre la importancia que hoy en día representa tener empresas socialmente responsables y preocupadas por el bienestar de los sectores vinculados en la actividad del negocio, debería creerse que solamente las grandes empresas son las obligadas a desarrollar programas sociales, una percepción errónea puesto que todas las organizaciones sin importar su tamaño deben cumplir con este requerimiento y las PYMES al ser las que más presencia y aporte generan a la economía de los países deberían ser las más comprometidas en desarrollar sus actividades enmarcadas por el ámbito social.

El presente estudio se enfoca a las PYMES del sector metalmecánico puesto que este grupo empresarial representa el sector que más interrelación tiene en el mercado.

#### **3.1.La industria metalmecánica.**

La industria metalmecánica comprende ciertas operaciones para alcanzar un producto final las cuales son:

Conversión por reducción de mineral de hierro en altos hornos y convertidores de oxígeno o de desperdicios y desechos de hierro en hornos de arco voltaico o por reducción directa de mineral de hierro sin fusión para obtener acero bruto que se funde y refina en un horno de colada y después se cuela y solidifica en un moldeador continuo para obtener productos semiacabados planos o largos que se utilizan, tras su recalentamiento, en operaciones de laminado, estirado y extrusión para fabricar productos acabados, como placas, láminas, bandas, barras, varillas, alambre, tubos, caños y perfiles huecos. (Naciones Unidas, 2009, pág. 143)

Es por eso que la producción metalmecánica comprende una gama muy heterogénea de productos a los cuales se llega mediante una amplia lista de procesos unitarios, existiendo un alto grado de cambio entre muchos de ellos, en mayor o menor medida, utilizan entre sus insumos principales productos de la siderurgia y/o sus derivados.

La industria metalmecánica por su importancia y extensión, representa un eslabón fundamental en la estructura productiva de un país. No sólo por su contenido tecnológico y valor agregado, sino también por su articulación con distintos sectores industriales. Prácticamente todos los países con un desarrollo industrial avanzado cuentan con sectores metalmecánicos consolidados. (Unión Industrial Argentina ; Otros, 2012)

En otras palabras, es una industria de industrias. Ya que abastece de maquinarias e insumos claves para todas las actividades económicas en su trabajo diario, entre ellas, la industria alimenticia, petrolera, comercial, manufacturera, la construcción, el complejo automotriz, la minería, la agricultura, entre otros. De igual manera, fabrica bienes de consumo perdurables que son indispensables para la vida cotidiana, como cocinas, equipos de refrigeración, electrónicos, entre otros. La gran parte de ellos son elaborados con una sustancial participación de insumos nacionales, siendo de esta manera también un sector importante para otras actividades económicas.



Gráfico 2 Productos elaborados por el sector metalmecánico

Fuente: (CAPEIPI, 2010)

Tal como lo manifestó la (Unidad de Análisis Económico e Investigación Ekos Negocios, 2011) las PYMES constituyeron un papel fundamental en la economía, puesto que fueron generadoras de empleo y contribuyeron al crecimiento económico, puesto que involucraron a todas las regiones del país una similitud que tiene con la industria metalmecánica que como ya se manifestó se relaciona con todos los sectores del mercado y es donde radica la importancia que tiene este sector y el por qué de su

estudio con el fin de brindar el apoyo para que puedan seguir creciendo y alcanzando todos sus objetivos.

A diferencia de otras ramas industriales, en numerosos procesos individuales utilizados por el sector de la metalmecánica la calidad de la mano de obra incide significativamente tanto sobre el tiempo empleado para la actividad en sí, como sobre el nivel de calidad y terminación con que la misma se lleva a cabo, sin que existan más que estándares de tipo teórico que sólo poseen un carácter indicativo para efectuar el control. Todo esto deja un amplio margen para el aprendizaje tecnológico asociado a la acumulación de experiencia, y también permite la existencia de fuertes diferencias de productividad y calidad entre empresas, aun entre competidores cercanos. (Katz & Colaboradores, 1986)

En tal sentido, la industria metalmecánica contribuye de forma positiva gracias a la generación de empleo que ofrece el sector, requiriendo la utilización de diversas especialidades de operarios, mecánicos, técnicos, herreros, soldadores, electricistas, torneros, ingenieros, profesionales. Además que, impulsa la producción de otras industrias, tanto aquellas que constituyen mano de obra directa e indirecta, como la industria siderúrgica.

Por otro lado, genera la necesidad de integrar las cadenas de valor, dando lugar a la difusión del conocimiento simultáneamente con universidades e institutos públicos, permitiendo que se creen importantes espacios de integración nacional, tanto a nivel de la producción como del sistema de innovación nacional. (Unión Industrial Argentina ; Otros, 2012)

De esta manera, el sector influye de forma determinante sobre el proceso de reproducción material de la economía: la inversión y el conocimiento. En consecuencia, su desempeño no sólo define las trayectorias de crecimiento sino también su sustentabilidad en el largo plazo, constituyendo un sector estratégico para el desarrollo.

### **3.1.1. Las PYMES del sector metalmecánico del norte de Quito.**

El norte de la ciudad de Quito se extiende desde la avenida Patria hasta el sector de Carcelén, en este tramo las empresas metalmecánicas han ido desarrollando sus

actividades con éxito, brindando al mercado una amplia gama de productos y servicios para todos los sectores.

Según la Cámara de la Pequeña Industria de Pichincha (CAPEIPI) existen 422 empresas afiliadas al gremio de las cuales 184 se encuentran en el norte de la ciudad de Quito y las mismas a su vez se dedican a varios segmentos como por ejemplo accesorios, calderas, cocina, construcción, equipos de seguridad, estructuras metálicas; entre otros. (CAPEIPI, 2010)

Para efectos de la investigación se ha tomado en consideración a 32 PYMES del sector metalmecánico del norte de Quito tomadas aleatoriamente.

Los objetivos de la encuesta son:

- Identificar la apreciación que tienen las PYMES del sector metalmecánico sobre la responsabilidad social.
- Conocer los diferentes criterios que tienen las empresas sobre la responsabilidad social.
- Validar los resultados obtenidos para identificar la necesidad e interés que muestran las PYMES del sector metalmecánico del norte de la ciudad de Quito, respecto al impacto de aplicar programas de responsabilidad social. (ver formato de encuesta en anexo n°1)

Las respuestas que se obtuvieron fueron las siguientes:

## GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

- ¿Los salarios que perciben los trabajadores se sitúan por encima de lo estipulado por la ley todas las empresas han manifestado que sí?

Tabla 3 Tabulación Pregunta 1

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
SI	32	100
NO	0	0
A VECES	0	0
<b>TOTAL</b>	32	100

Elaborado por: Liliana Chapi

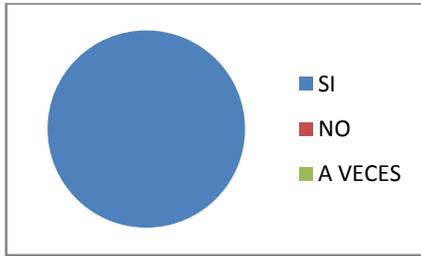


Gráfico 3 Tabulación Pregunta 1

Elaborado por: Liliana Chapi

- ¿La jornada media de trabajo en la empresa excede la duración de la jornada de convenio?

Tabla 4 Tabulación Pregunta 2

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0
NO	25	78,125
A VECES	7	21,875
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Elaborado por: Liliana Chapi

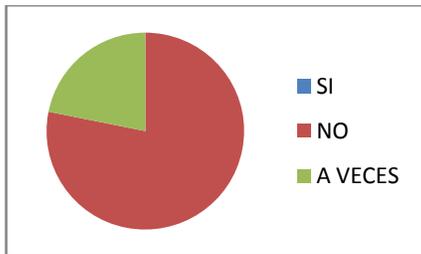


Gráfico 4 Tabulación Pregunta 2

Elaborado por: Liliana Chapi

- ¿En la empresa existen sistemas de ayudas y compensaciones a los trabajadores con hijos como por ejemplo guarderías, bonos?

Tabla 5 Tabulación Pregunta 3

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	31,25
NO	16	50
A VECES	6	18,75
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Elaborado por: Liliana Chapi

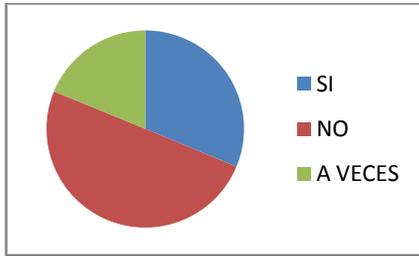


Gráfico 5 Tabulación Pregunta 3

Elaborado por: Liliana Chapi

- ¿La empresa proporciona a sus trabajadores un seguro médico adicional al seguro social obligatorio?

Tabla 6 Tabulación Pregunta 4

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	6,25
NO	30	93,75
A VECES	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Elaborado por: Liliana Chapi

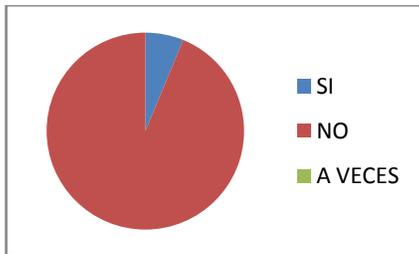


Gráfico 6 Tabulación Pregunta 4

Elaborado por: Liliana Chapi

- ¿La compañía cuenta con programas de formación enfocados a mantener el nivel de empleabilidad futura de los trabajadores con antigüedad?

Tabla 7 Tabulación Pregunta 5

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	5	15,625
NO	18	56,25
A VECES	9	28,125
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Elaborado por: Liliana Chapi

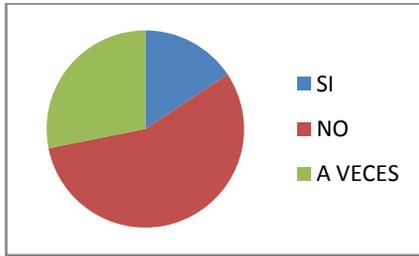


Gráfico 7 Tabulación Pregunta 5

Elaborado por: Liliana Chapi

- ¿La compañía cuenta con un programa de actividades extra laborales para los trabajadores como recreativas y deportivas?

Tabla 8 Tabulación Pregunta 6

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	8	25
NO	20	62,5
A VECES	4	12,5
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Elaborado por: Liliana Chapi

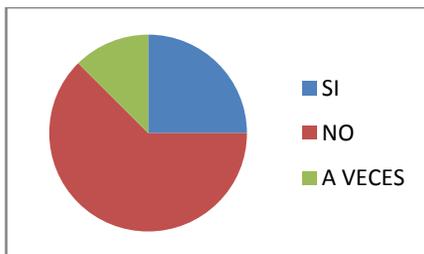


Gráfico 8 Tabulación Pregunta 6

Elaborado por: Liliana Chapi

- ¿La plantilla de trabajadores de la empresa es estable y, más allá de las nuevas incorporaciones, no sufre demasiadas alteraciones?

Tabla 9 Tabulación Pregunta 7

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	12	37,5
NO	20	62,5
A VECES	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Elaborado por: Liliana Chapi

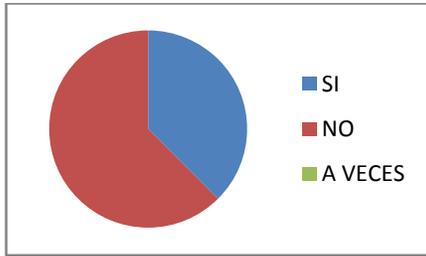


Gráfico 9 Tabulación Pregunta 7

Elaborado por: Liliana Chapi

En las preguntas referentes a la gestión de los recursos humanos se puede apreciar que los salarios de los trabajadores superan la remuneración establecida por ley, mientras que las jordanas de trabajo exceden en una mínima parte a la normal, la mitad de las empresas brindan compensaciones a los trabajadores con hijos y de la diferencia una parte mayoritaria cumple y las demás no, la mayoría de empresas no ofrece un seguro medico adicional ni programas de capacitación para mantener el nivel de empleabilidad de la empresa, las actividades recreativas se cumplen en parte de las organizaciones la mayoría no realizan, la planilla de trabajadores en mayor parte de las empresas no es estable hay variación ocasional.

## ORGANIZACIÓN, ADMINISTRACIÓN DE LA EMPRESA Y SUS RECURSOS

- ¿En la empresa existe un comité de empresa?

Tabla 10 Tabulación Pregunta 8

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0
NO	32	100
A VECES	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Elaborado por: Liliana Chapi

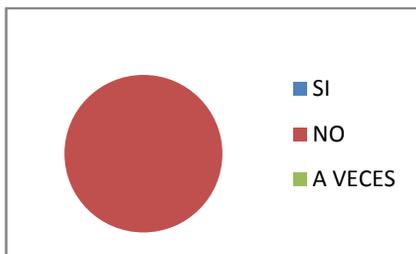


Gráfico 10 Tabulación Pregunta 8

Elaborado por: Liliana Chapi

- ¿Los trabajadores de la empresa participan activamente en los procesos de toma de decisiones, ya sea de forma asamblea o a través de sus representantes?

Tabla 11 Tabulación Pregunta 9

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	13	40,625
NO	19	59,375
A VECES	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Elaborado por: Liliana Chapi

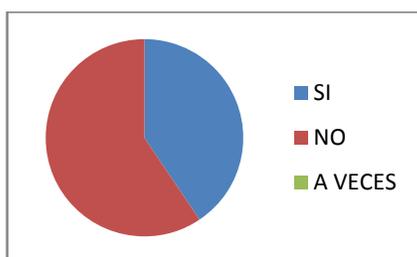


Gráfico 11 Tabulación Pregunta 9

Elaborado por: Liliana Chapi

- ¿Los trabajadores reciben habitualmente información de las líneas a seguir en materia de objetivos y estrategias productivas?

Tabla 12 Tabulación Pregunta 10

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	62,5
NO	12	37,5
A VECES	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Elaborado por: Liliana Chapi

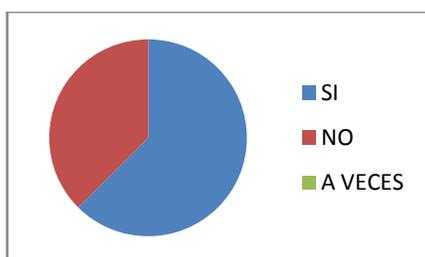


Gráfico 12 Tabulación Pregunta 10

Elaborado por: Liliana Chapi

Las preguntas orientadas a conocer la organización, administración de la empresa y los recursos de la misma se determinó que en ninguna empresa existe un comité de empresa, la mayoría de empresas no toman en cuenta la opinión de sus empleados o sus representantes, algo que si es rescatable en las empresas es que en su mayoría hacen participes a sus empleados de los objetivos, misión, visión y estrategias de la organización, por lo que es importante corregir las situación que no se están cumpliendo y el impacto en beneficio tanto de los empleados como de los dueños.

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y AMBIENTALES

- ¿La empresa proporciona los insumos necesarios de seguridad industrial?

Tabla 13 Tabulación Pregunta 11

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	9	28,125
NO	18	56,25
A VECES	5	15,625
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Elaborado por: Liliana Chapi

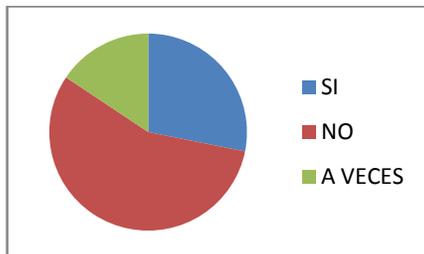


Gráfico 13 Tabulación Pregunta 11

Elaborado por: Liliana Chapi

- ¿La compañía imparte a trabajadores y directivos cursos de formación en prevención de riesgos laborales?

Tabla 14 Tabulación Pregunta 12

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	31,25
NO	15	46,875
A VECES	7	21,875
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Elaborado por: Liliana Chapi

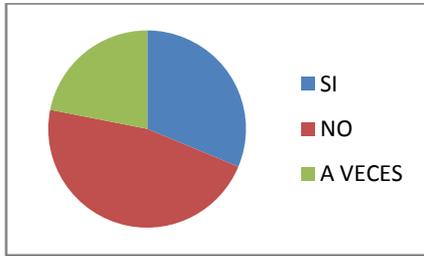


Gráfico 14 Tabulación Pregunta 12

Elaborado por: Liliana Chapi

- ¿En la empresa se cuenta con un capítulo específico dedicado al análisis y evaluación de riesgos laborales?

Tabla 15 Tabulación Pregunta 13

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	12	37,5
NO	20	62,5
A VECES	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Elaborado por: Liliana Chapi

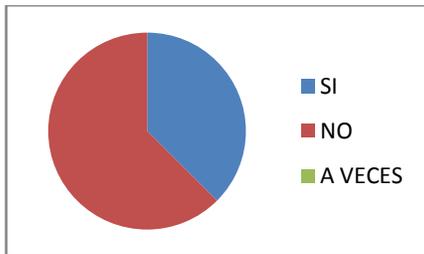


Gráfico 15 Tabulación Pregunta 13

Elaborado por: Liliana Chapi

- ¿La empresa se ha adherido a alguno de los sistemas comunitarios de auditoría y gestión ambiental como la ISO 14.001?

Tabla 16 Tabulación Pregunta 14

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	8	25
NO	24	75
A VECES	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Elaborado por: Liliana Chapi

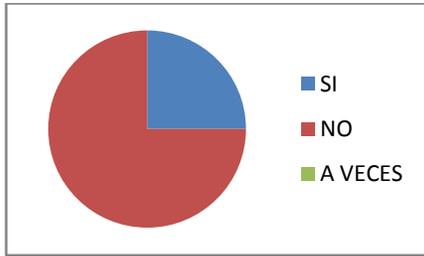


Gráfico 16 Tabulación Pregunta 14

Elaborado por: Liliana Chapi

- ¿La compañía desarrolla planes de gestión y tratamiento de residuos peligrosos?

Tabla 17 Tabulación Pregunta 15

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	5	15,625
NO	27	84,375
A VECES	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Elaborado por: Liliana Chapi

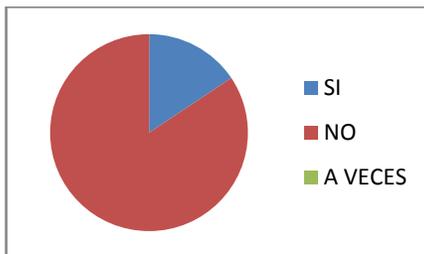


Gráfico 17 Tabulación Pregunta 15

Elaborado por: Liliana Chapi

- ¿La empresa está dispuesta a reducir la contaminación acústica tanto en el interior como en el exterior de las instalaciones de trabajo?

Tabla 18 Tabulación Pregunta 16

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	32	100
NO	0	0
A VECES	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Elaborado por: Liliana Chapi

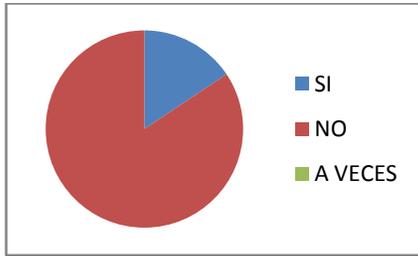


Gráfico 18 Tabulación Pregunta 16

Elaborado por: Liliana Chapi

Las preguntas sobre la prevención de riesgos laborales y ambientales se pudieron conocer que en su mayoría las empresas no imparten cursos de información sobre la prevención análisis y la evaluación de riesgos laborales, las organizaciones no han mostrado interés en obtener las normas ISO o alguna otra que garantice su correcto funcionamiento.

Las empresas en su mayoría no desarrollan planes de gestión y el tratamiento de residuos peligros, las empresas están dispuestas a reducir la contaminación acústica tanto al interior y exterior de la institución.

## CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN AL CAMBIO

- ¿La empresa ofrece habitualmente cursos de formación a los empleados con relación a nuevas técnicas, estrategias y procedimientos de producción?

Tabla 19 Tabulación Pregunta 17

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	6	18,75
NO	26	81,25
A VECES	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Elaborado por: Liliana Chapi

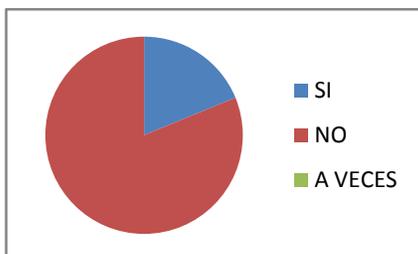


Gráfico 19 Tabulación Pregunta 17

Elaborado por: Liliana Chapi

- ¿La empresa ha realizado con anterioridad informes o auditorías acerca de su grado de responsabilidad social?

Tabla 20 Tabulación Pregunta 18

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	4	12,5
NO	28	87,5
A VECES	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Elaborado por: Liliana Chapi

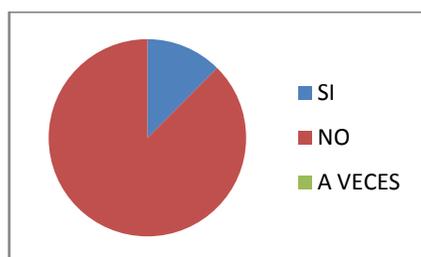


Gráfico 20 Tabulación Pregunta 18

Elaborado por: Liliana Chapi

Las preguntas sobre la capacidad de adaptación las respuestas no son positivas puesto que la mayoría de empresas no ofrecen cursos de formación en nuevas técnicas, estrategias y procedimientos de producción, a su vez no se han realizado informes ni auditorías sobre responsabilidad social.

## VINCULACIÓN CON EL ENTORNO LOCAL

- ¿La empresa acude primero a las bolsas de empleo de la zona donde está ubicada de cara a la búsqueda de nuevos trabajadores?

Tabla 21 Tabulación Pregunta 19

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	31,25
NO	18	56,25
A VECES	4	12,5
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Elaborado por: Liliana Chapi

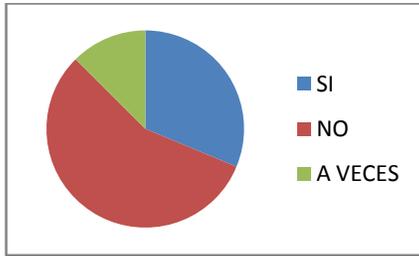


Gráfico 21 Tabulación Pregunta 19

Elaborado por: Liliana Chapi

- ¿La empresa cuenta con una vinculación formal con alguna asociación u organización de la localidad donde está ubicada?

Tabla 22 Tabulación Pregunta 20

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	9	28,125
NO	23	71,875
A VECES	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Elaborado por: Liliana Chapi

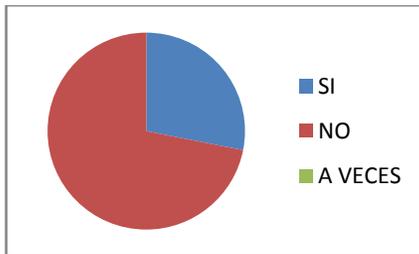


Gráfico 22 Tabulación Pregunta 20

Elaborado por: Liliana Chapi

- ¿La empresa ha participado con apoyo de algún tipo de proyecto cultural, social o deportivo de la zona donde ésta se ubica?

Tabla 23 Tabulación Pregunta 21

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	12	37,5
NO	16	50
A VECES	4	12,5
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Elaborado por: Liliana Chapi

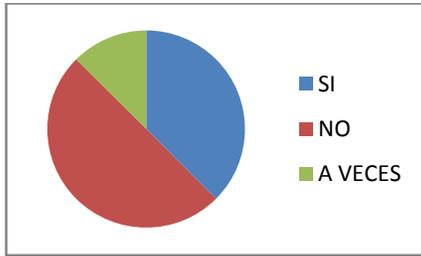


Gráfico 23 Tabulación Pregunta 21

Elaborado por: Liliana Chapi

- ¿La empresa goza de buena imagen en el entorno local donde se ubica?

Tabla 24 Tabulación Pregunta 22

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	11	34,375
NO	21	65,625
A VECES	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Elaborado por: Liliana Chapi

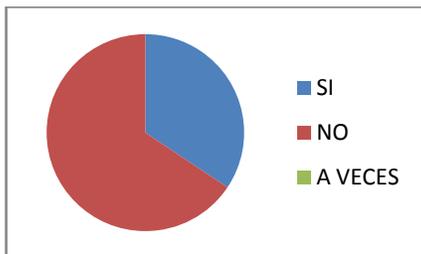


Gráfico 24 Tabulación Pregunta 22

Elaborado por: Liliana Chapi

- ¿La empresa se preocupa por tener una imagen de responsabilidad social y medioambiental?

Tabla 25 Tabulación Pregunta 23

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	7	21,875
NO	20	62,5
A VECES	5	15,625
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Elaborado por: Liliana Chapi

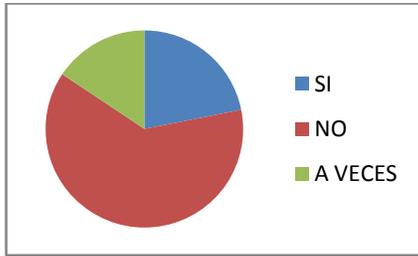


Gráfico 25 Tabulación Pregunta 23

Elaborado por: Liliana Chapi

Las preguntas dirigidas a la vinculación con el entorno local reflejaron que las organizaciones no han recurrido primero a su entorno para la contratación de personal, no tienen vinculación formal con las asociaciones de la zona para las actividades que puedan presentarse, la mitad de las empresas han participado en proyectos culturales o sociales de la zona donde se ubica, la mitad de las empresas manifiestan que cuentan con una buena imagen en el sector donde se ubican y las empresas no se preocupan mucho por tener una buena imagen de responsabilidad social y medioambiental.

### **3.2.La seguridad industrial en el sector metalmecánico**

#### **3.2.1. Buenas prácticas con los trabajadores**

Las encuestas realizadas a las PYMES del sector metalmecánico asociadas a la CAPEIPI, reflejaron que las empresas no brindan el apoyo suficiente a sus trabajadores, lo que provoca que los mismo no desarrollen sus actividades con una total satisfacción y por ende la organización también se vea perjudicada.

Una organización preocupada por el bienestar de su recurso máspreciado (humano) lograra cumplir con sus metas y objetivos al cien por ciento puesto que existe un compromiso mutuo de alcanzar lo deseado, en el caso que esto no se cumpla lo único que se lograra es un desperdicio de todos los recursos.

(Ena & Delgado, 2012) Manifestaron que los trabajadores constituyen el grupo de interés para las organizaciones más importante y difícil de gestionar sin embargo el compromiso con este grupo es indispensable durante todo el tiempo de relación laboral.

Los trabajadores de cualquier actividad siempre buscaran los espacios más aptos para laborar, no solo con las organizaciones que más beneficios económicos ofrecen, sino con aquellas que sus actividades están basadas en la ética y la responsabilidad social.

Las empresas que trabajan bajo prácticas de responsabilidad social son reconocidas o intentan serlo. Por lo que es necesario que las organizaciones tomen en cuenta los derechos que deben ofrecer a sus trabajadores.

1. **“Retribución del trabajo: salario.”** (Ena & Delgado, 2012, pág. 27) Los salarios representan la cancelación económica a los trabajadores por la actividad realizada. Existen algunas condiciones para establecer el salario justo. La situación económica que atraviesa el país y las dificultades que muchas familias atraviesan pone al empleador en una situación de poder al momento de fijar el salario, pero es ahí donde deben sobresalir los valores éticos para no abusar de la situación que atraviesan los trabajadores para fijar remuneraciones injustas. Muchas organizaciones infringen la ley cancelando sueldos de media jornada cuando en realidad la jornada de trabajo fue completa, no cancelan vacaciones, ni días festivos entre otros abusos.
2. **“Condiciones de trabajo”** (Ena & Delgado, 2012, pág. 27) La inclusión de la nueva tecnología causa nuevas formulas en la organización en el trabajo. Por lo que la empresa debe garantizar y equilibrar las condiciones de trabajo, brindando cursos de capacitación y actualización para los trabajadores y no desvinculando al personal de la organización por no estar en la posibilidad de afrontar estos cambios tecnológicos, si la empresa brinda el apoyo a sus empleados los mismos sentirán seguridad y desarrollan sus funciones de la mejor manera.
3. **“Participación de los trabajadores”** (Ena & Delgado, 2012, pág. 27) Una empresa quien hace partícipe a sus empleados de sus objetivos y la gestión empresarial de la misma, lograra la fidelización de sus trabajadores ya que los mismos se sentirán comprometidos con la empresa porque se sienten parte de misma y lo que pase con la empresa les afectara o beneficiara a ellos también.
4. **“Privacidad”** (Ena & Delgado, 2012, pág. 27) El derecho a la privacidad en la empresa debe tratarse que no sea un derecho absoluto, pues en muchas ocasiones se van a los extremos tanto la empresa como los trabajadores, es necesario que exista un término medio de esta manera no se sentirá que una barrera frena las

relaciones entre los involucrados ni tampoco existirá exceso de confianza donde se pierde el respeto a la autoridad.

Tanto el empresario como el trabajador tienen intereses diferentes y cuando no se encuentra como vincularlos se generan conflictos que perjudicaran ambas partes, y para ellos es necesario tener presente la ética empresarial y los valores empresariales al momento de la gestión de una negociación y conflicto.

1. **“Negociación y convenio colectivo”** (Ena & Delgado, 2012, pág. 27) En toda empresa es común que se presenten momentos donde es necesario negociar con los trabajadores para llegar a solucionar los inconvenientes y para que se llegue a un acuerdo justo es necesario que exista un convenio colectivo el mismo que contiene las condiciones de trabajo que la empresa debe brindar al trabajador para que no existan abusos de ninguna de las dos partes.

Pero en muchas de las empresas esto no se cumple en muchas ocasiones porque no existe el conocimiento, la falta de iniciativa por parte de los trabajadores a causa del miedo a perder sus trabajos y el conformismo a lo que la empresa les ofrece, lo que es necesario concientizar a los empleados sobre la importancia de tener un convenio colectivo.

2. **“Pleno empleo”** (Ena & Delgado, 2012, pág. 28) Hoy en día hablar de pleno empleo no parece tan lógico conociendo las tasas de desempleo existentes. Pero la ética empresarial y la relación de la empresa con los grupos de interés, le obliga a fijar sus objetivos tomando en consideración el pleno empleo. Esto brindara una estabilidad y seguridad para que el empleado desarrolle sus actividades con tranquilidad. Esto beneficia a la economía del país ya que si las personas poseen trabajo tendrán dinero así se podrán seguir consumiendo los productos que otras empresas también ofrecen.

La mayoría de empresas se despreocupan por mantener a su personal satisfecho con las actividades que realiza, actitud que perjudica no solo a los trabajadores sino a la misma empresa. “Las prácticas responsables en relación con los trabajadores se concretan en la gestión de la contratación, la seguridad e higiene en el trabajo, las políticas de igualdad y atención a la diversidad, el desarrollo profesional, la formación y en la conciliación de la vida personal y laboral.” (Ena & Delgado, 2012, pág. 45).

Si se cumple con lo que plantean los autores se disminuirá el desempleo y se creará un buen ambiente de trabajo donde todos serán beneficiados.

Los trabajadores del sector metalmeccánico están expuestos a riesgos laborales y si la empresa no se preocupa por su seguridad será otro punto de insatisfacción para ello es necesario conocer cuáles son los insumos que la empresa debe brindar para tener un ambiente óptimo de trabajo.

### **3.2.2. Seguridad Industrial para el sector metalmeccánico**

La posibilidad que sucedan accidentes, están presentes en todas partes y con mayor posibilidad en el campo laboral, por lo que es importante que el trabajador sea consciente que debe participar en la prevención de riesgos laborales, con la actitud que demuestre al momento de su cuidado personal en su puesto de trabajo, del empleado depende en mayor parte el control de que los peligros no sucedan y por otra parte la empresa debe suministrar todos los insumos necesarios para la protección del trabajador.

(Parrello, 2007) Manifestó que los empleados de la industria metalmeccánica deben utilizar los siguientes implementos de seguridad industrial al momento de desarrollar sus actividades.

#### **Lentes de seguridad**

Los lentes de seguridad deben ser utilizados para cuidar los ojos del empleado, cuando desarrolla actividades de limpieza, esmerilado, torneado, rectificado, soldadura entre otras.



Gráfico 26 Lentes de seguridad

Fuente: [http://maxilift.com.ec/productos/seguridad\\_industrial.html](http://maxilift.com.ec/productos/seguridad_industrial.html)

### **Máscara de protección**

Este elemento además de proteger los ojos protege también la cara debe ajustarse a la cabeza para evitar su caída.



Gráfico 27 Máscara de protección

Fuente: [http://maxilift.com.ec/productos/seguridad\\_industrial.html](http://maxilift.com.ec/productos/seguridad_industrial.html)

### **Casco**

Ayudara a proteger la cabeza de golpes en la cabeza.



Gráfico 28 Casco de seguridad

Fuente: [http://maxilift.com.ec/productos/seguridad\\_industrial.html](http://maxilift.com.ec/productos/seguridad_industrial.html)

### **Mascarillas de seguridad**

Su utilización protege de inhalar o percibir sustancias toxicas para el humano.



Gráfico 29 Mascarilla de seguridad

Fuente: <http://www.3mseguridadindustrial.cl/>

## Orejas

Las orejas protegen los oídos de los ruidos fuertes que se presentan en el campo laboral.



Gráfico 30 Orejas de seguridad

Fuente: <http://www.3mseguridadindustrial.cl/>

## Vestimenta de cuero

Está conformado por elementos confeccionados de cuero y son usados por el soldador para protegerse del calor y de irradiaciones producidas por el arco eléctrico entre ellos se puede encontrar el delantal para proteger su pecho, polaina o mangas para cubrir sus brazos y pecho, pantalones para cuidar sus piernas, botas con punta de acero para proteger los pies.



Gráfico 31 Vestimenta de cuero

Fuente: [http://maxilift.com.ec/productos/seguridad\\_industrial.html](http://maxilift.com.ec/productos/seguridad_industrial.html)

Se han presentado los insumos materiales más importantes que deben utilizar las personas que trabajan en el sector metalmecánico para evitar sufrir accidentes laborales y que obligación de la empresa proporcionarlos a sus empleados y los mismos hacer uso de los insumos.

En algunas empresas que fueron parte de la investigación se conoció que las empresas no proporcionan todo lo requerido para sus trabajadores o en otros casos son los trabajadores quienes no utilizan las seguridades necesarias, lo que en puede generar que los empleados sufran accidentes laborales de esta manera se genera un gasto económico. Es necesario concientizar a los trabajadores que siempre deben utilizar las protecciones así en algunas ocasiones les parezca molesto pero esto estará preservando su salud y cuando la empresa no les proporciona los insumos exigirlos.

Las empresas y sus responsables también deben reconocer que el evitar gastar en la seguridad industrial para sus trabajadores les generara un gasto mayor cuando un accidente laboral se presente así que es mejor estar preparados si un accidente se presenta.

Además deben proporcionar medicina preventiva para sus trabajadores puesto que los mismos están propensos a contraer enfermedades si no se protegen.

### **3.3. La comunidad y el sector metalmecánico**

Al igual que trabajadores constituyen el grupo de mayor interés, la comunidad que rodea a la empresa tiene gran importancia pues juzgaran la forma de actuar de la organización.

Si la empresa no desarrolla sus actividades de forma acertada y responsable la comunidad se encargara de desprestigiar a la organización y después será muy difícil que la empresa recupere la confianza de la misma, en cambio y es una empresa preocupada por el bienestar común tomando en consideración a la comunidad local donde desarrolla sus actividades obtendrá un apoyo y reconocimiento que día a día tomara importancia.

En las empresas que fueron objeto de estudio no todas reciben el reconocimiento de la sociedad que las rodea y esto porque las organizaciones no se preocupan por la ayuda a la comunidad, ayuda que no debe ser vista como una obligación o desarrollar actividades solo para llamar la atención, sino que las actividades deben surgir por voluntad y por la ética que todas las empresas deberían tener.

Las empresas expresan que no realizan acciones sociales para la comunidad porque no disponen de los recursos económicos y que es el gobierno y otros organismos quienes deben ser los responsables de ejecutar las actividades sociales que ellos con cancelar sus impuestos están libres de realizar esta labor social.

Pero también es importante reconocer que algunas empresas en menor cantidad si realizan labores sociales con la comunidad por ejemplo:

- Donación de muebles para las escuelas del sector que son de escasos recursos.
- Mantener relación constante con la comunidad para conocer los problemas en los que la empresa podría colaborar a solucionar los problemas.

### **3.4.El medio ambiente y el sector metalmecánico**

Otro grupo de interés de igual importancia como los trabajadores y la comunidad que tienen relación con el sector metalmecánico es el medio ambiente. En los últimos años el termino sostenibilidad y desarrollo sostenible toman más importancia. Los movimientos ecologistas exigen que las empresas se comprometan en desarrollar sus actividades encaminadas en el cuidado y preservación del medio ambiente.

Por lo que es necesario que las empresas tengan una visión global de lo que sucede a causa de sus actividades y reconozcan que son las responsables de lo que han provocado y pongan en marcha planes para revertir dichos daños. Para lo cual se puede aplicar algunas acciones como son:

- Actitud proactiva frente a las exigencias medio ambientales para ellos es necesario identificar los aspectos medio ambientales que se generan a causa de sus acciones,

crear y utilizar productos que sean amigables para el ambiente, cumplir con las exigencias que determina la ley para el cuidado medioambiental.

- Practicas medioambientales para ello la organización debe prevenir al máximo la producción de agentes contaminantes es especial de emisiones de aire contaminado, vertidos de agua perjudicial, desarrollar la gestión de residuos y la utilización de productos químicos de alto riesgos.
- Desarrollar campañas de reciclaje para el personal administrativo como por ejemplo papel, cartón y demás residuos que son reciclables además que esto ayudara a personas que hacen del reciclaje su sustento de vida.
- Concientizar a todos los miembros de la empresa para que desarrollen sus actividades procurando que las mismas no perjudiquen al medio ambiente.

## **CAPITULO III**

### **RESULTADOS**

#### **LA CAPEIPI**

Todas las empresas deben enfrentar situaciones que el mercado y el entorno demanda a lo largo del tiempo como por ejemplo ser empresas socialmente responsables y para ello las PYMES muchas de las veces no cuentan con la suficiente información para aplicar las practicas responsables; es ahí cuando necesitan de instituciones que las representen y les brinde el apoyo para tener mayor conocimiento y preparación en los temas empresariales para estar acorde a las exigencias del mercado.

#### **4.1. La CAPEIPI**

La Cámara de la Pequeña y Mediana Empresa de Pichincha (CAPEIPI) es una de las instituciones a las que están afiliadas las PYMES, su misión dice:

Somos un gremio representante de los sectores productivos de las MIPYMES de Pichincha, conformado para la representación gremial y la prestación de servicios empresariales a favor de nuestros socios mediante la consolidación de servicios de calidad y actualidad apoyados en las instituciones que forman parte de la misma. (<http://www.capeipi.org.ec/>)

La visión de la CAPEIPI manifiesta:

Ser reconocidos como referente de trabajo, opinión y compromiso de los sectores productivos MIPYMES a nivel nacional e internacional, desarrollando permanentemente productos y servicios innovadores adecuados a las necesidades sectoriales, apoyando la comunidad empresarial y la sociedad en general, respetando la ética social, ambiental, tributaria, laboral. (<http://www.capeipi.org.ec/>)

La CAPEIPI es una de las instituciones que enfoca sus actividades en guiar y proteger las actividades de las empresas afiliadas a su gremio para ser reconocidas como empresas más preparadas capaces de responder a las exigencias del mercado y estar en la capacidad de competir con las grandes empresas.

La CAPEIPI agrupado a las PYMES en varios sectores de manera que a más de la organización general se mantenga una asociación según las actividades en común que

realizan, dichos sectores son de la construcción, alimenticio, gráfico, maderero, metalmecánico, químico, textil.

Por la importancia que tiene la CAPEIPI es necesario que se brinde la apertura necesaria por parte del gobierno y otras entidades para los proyectos que el gremio plantea se realicen y así el mismo continúe orientando e instruyendo a las PYMES a mejorar sus acciones.

#### **4.2. Acciones que realiza la CAPEIPI en temas de responsabilidad social.**

La CAPEIPI debe ser consciente de lo que demanda el mercado y uno de los requerimientos es tener empresas socialmente responsables y comprometidas con el bienestar de los sectores involucrados.

En el presente año la CAPEIPI emprendió acciones relacionadas con la responsabilidad social con el apoyo del Ministerio de Relaciones Laborales impartió dos talleres sobre la Socialización de obligaciones laborales, elaboración y aprobación del reglamento de seguridad y salud en el trabajo, comités y auto auditorias del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). (Anexo invitación al taller)

Impartió una conferencia sobre la metodología, implementación y certificación del Sistema de Gestión ISO 50001 – Gestión Energética, dicho espacio tiene como objetivo fomentar la participación innovadora y responsable con el medio ambiente de las empresas afiliadas a la CAPEIPI, que cada día van tomando mayor importancia por el trabajo conjunto para el desarrollo sostenible del Ecuador.

Se desarrollo el taller de socialización del proyecto de certificación ISO 9001:2008 Sistema de Gestión de la Calidad que para su realización contara con el apoyo de Gobierno Autónomo de la Provincia de Pichincha y será guiado por el personal de Instituto Colombiano de Normas Técnicas (INCOTEC) Ecuador.

La CAPEIPI junto con la Dirección de Riesgos de Trabajo del IESS impartió el taller de socialización del Sistema Nacional de Prevención de Riesgos Laborales SPG.

Las acciones desarrolladas por la CAPEIPI todavía no son suficientes para cubrir a todas las empresas afiliadas al gremio, por lo que es necesario que se continúen impartiendo mas talleres que estén al alcance de todas las empresas puesto que no todas han podido ser participes de dichas capacitaciones.

## CONCLUSIONES

Las PYMES del sector metalmecánico son una de las más importantes puesto que tienen una relación directa con los demás sectores ya que les proporcionan los insumos para el desarrollo de sus actividades y por consecuencia deben desarrollar sus labores enmarcadas en un ambiente socialmente responsable.

De las PYMES metalmecánicas que fueron objeto del presente estudio se pudo apreciar que tienen un correcto manejo de los recursos humanos cumpliendo en su mayoría con los horarios de trabajo, la asignación del salario para el personal está de acuerdo con lo establecido con la ley sin embargo no se brindan compensaciones adicionales como seguro medico extra ni actividades recreacionales.

En el ámbito organizacional en la mayoría de empresas no se cuentan con organizaciones sindicales, las empresas comunican a la misión, visión, estrategias para su conocimiento pero no toman en cuenta la opinión que el personal o sus representantes puede brindar para mejorar problemas que se puedan presentar en la organización.

Sobre la seguridad industrial que las empresas brindan a sus empleados se pudo conocer que no se entregan todos insumos necesarios para preservar la seguridad de los trabajadores y la mayoría de trabajadores omite la utilización de las protecciones, no se proporciona cursos sobre los riesgos laborales y demás temas relacionados necesarios para el conocimiento del personal.

La gran parte de las empresas no están preparadas para adaptarse al cambio y no desarrollan cursos que permitan actualizar los conocimientos del personal de manera que estén preparados a los desafíos tecnológicos que exige el mercado.

La relación con la comunidad que rodea a la empresa no es favorable puesto que no se han buscado crear actividades que contribuyan al desarrollo de la misma y de esta manera alcanzar el reconocimiento y aprecio de la sociedad.

Todavía no existe una conciencia por parte de las PYMES para desarrollar sus actividades enmarcadas en el cuidado y preservación del medio ambiente, son muy pocas las que tienen programas de tratamiento de residuos y reciclaje.

La CAPEIPI es un gremio que brinda apoyo a las empresas en los temas de interés que las mismas necesitan para tener un correcto desenvolvimiento de las actividades, distribuida en varios sectores para enfocar de mejor manera su trabajo en beneficio de las instituciones adheridas al grupo.

## **RECOMENDACIONES.**

Una vez concluida la investigación sobre el desafío que representa para las PYMES del sector metalmecánico registradas en la CAPEIPI, desarrollar programas de responsabilidad social se detallan las recomendaciones más viables para dar solución a lo que sucede actualmente en este sector.

### **CAPEIPI**

Las empresas del sector metalmecánico todavía no tienen la capacidad de desarrollar sus actividades enmarcadas en el ámbito social, por lo que es necesario que la CAPEIPI difunda la importancia y necesidad de tener PYMES comprometidas con el bienestar común de los grupos de interés, de manera que no solo se responsabilice al gobierno de realizar programas sociales.

### **GOBIERNO**

Al existir iniciativas internacionales que promuevan la aplicación de prácticas responsables en las grandes empresas, es importante que gobierno ecuatoriano cree entidades o designe a las existentes a crear acciones enfocadas especialmente en capacitar a las PYMES en cómo desarrollar y aplicar acciones sociales basadas en la ética empresarial con valores claros y bien definidos que sean aplicados en todas las actividades brindando así un reconocimiento por su compromiso al mejoramiento social conjunto.

### **INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS**

Al ser las PYMES parte fundamental de la economía del país, uno de los sectores importantes es el metalmecánico ya que tiene relación con otras ramas empresariales por lo que es importante que entidades públicas y privadas brinden el apoyo necesario para el desarrollo de las mismas en especial en acciones que ofrezcan un beneficio conjunto para todos los involucrados

### **PYMES METALMECANICAS**

Es necesario exigir a las empresas que proporcionen todas las seguridades industriales necesarias para velar por cuidado y bienestar de su personal debido a que, de esta manera, se previene sufrir accidentes y enfermedades laborales, muchas de las empresas

evitan dar los insumos por ahorrar dinero pero no se dan cuenta que si sucede un accidente no solo se verá afectado el personal sino la misma empresa ya que gastará más fondos económicos del que invertirá en la seguridad industrial.

Hay que capacitar también al personal para que tenga un conocimiento amplio sobre la responsabilidad social sus derechos y obligaciones, ya que el empleado por su necesidad se crea una mentalidad conformista y no exige a la empresa que le brinde mejores condiciones laborales que se merece.

Las acciones mencionadas deben ser previstas por la CAPEIPI ya que al tener una organización más formal puede gestionar los recursos para la capacitación de todas las empresas pero es importante que dirija a todas las PYMES y no solo a las interesadas o a las que alcancen el cupo para los talleres como se viene desarrollando actualmente y supervisar la aplicación de las acciones sociales en todas las empresas.

## BIBLIOGRAFÍA

- Bestratén, M., & Pujol, L. (2003). *Responsabilidad Social de las empresas: Tipos de responsabilidades y plan de actuación*. Madrid: INSHT.
- CAPEIPI. (s.f.). *CAPEIPI*. Recuperado el 2 de Abril de 2014, de [www.capeipi.org.ec/](http://www.capeipi.org.ec/)
- CAPEIPI. (2010). Índice detallado de empresas por gremios. *Directorio del sector metalmeccánico eléctrico y electrónico del Ecuador*, 176.
- CEPAL. (2010). *Políticas de apoyo a las PYMES en América Latina*. Santiago de Chile: Cepal.
- Cleri, C. (2007). *El libro de las PYMES*. Buenos Aires: Granica.
- Cortina, A. (1998). *Democracia participativa y sociedad civil: una ética empresarial*. Bogotá: Siglo del Hombre.
- Cortina, A. (1998). *Ética de la empresa*. Madrid: Trotta.
- Dabdoub, P. (2004). *Cómo recuperar los valores y principios de la vida*. México: Selector.
- Davis, S. (1 de Febrero de 2011). *Pequeña y Mediana Empresa*. Recuperado el 20 de Abril de 2014, de <http://pyme.lavoztx.com/ejemplos-de-estrategias-de-responsabilidad-social-5187.html>
- EKOS. (2012). PYMES: Contribución Clave en la Económica. *EKOS Negocios*, 162.
- Ena, & Delgado. (2012). *Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa*. Madrid: Paraninfo.
- Ena, D. (2012). *Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa*. Madrid: Paraninfo.
- ESPASA CALPE. (1997). *Diccionario Enciclopédico Espasa Calpe en Fascículos*. Madrid: Santiago .
- Guamán, & Vera. (2010). *NIIF PARA LAS PYMES: POLÍTICAS CONTABLES, ESTIMACIONES Y ERRORES*. Cuenca.
- [http://maxilift.com.ec/productos/seguridad\\_industrial.html](http://maxilift.com.ec/productos/seguridad_industrial.html). (s.f.).  
[http://maxilift.com.ec/productos/seguridad\\_industrial.html](http://maxilift.com.ec/productos/seguridad_industrial.html). Recuperado el 20 de Junio de 2014, de MAXI LIFT: [http://maxilift.com.ec/productos/seguridad\\_industrial.html](http://maxilift.com.ec/productos/seguridad_industrial.html)
- <http://www.3mseguridadindustrial.cl/>. (s.f.). <http://www.3mseguridadindustrial.cl/>.  
Recuperado el 20 de Junio de 2014, de 3M: <http://www.3mseguridadindustrial.cl/>
- <http://www.adelca.com/>. (2011). <http://www.adelca.com/sitio/esp/reciclaje.php>. Recuperado el 7 de Noviembre de 2013, de <http://www.adelca.com/sitio/esp/reciclaje.php>:  
<http://www.adelca.com/>
- <http://www.bsigroup.com.mx/es-mx/>. (s.f.). *bsi*. Recuperado el 6 de Julio de 2014, de <http://www.bsigroup.com.mx/es-mx/>: <http://www.bsigroup.com.mx/es-mx/>

<http://www.calidad-gestion.com.ar/index.html>. (2013). *Calidad & Gestión*. Recuperado el 6 de Julio de 2014, de <http://www.calidad-gestion.com.ar/index.html>

<http://www.capeipi.org.ec/>. (s.f.). <http://www.capeipi.org.ec/>. Recuperado el 03 de Julio de 2014, de ¿Quiénes somos?: CAPEIPI: <http://www.capeipi.org.ec/>

<http://www.implementacionsig.com/index.php>. (s.f.). *Implementación SIG*. Recuperado el 6 de Julio de 2014, de <http://www.implementacionsig.com/index.php>:  
<http://www.implementacionsig.com/index.php>

<http://www.normas9000.com/index.html>. (s.f.). *Herramientas para sistemas de calidad*. Recuperado el 6 de Julio de 2014, de <http://www.normas9000.com/index.html>:  
<http://www.normas9000.com/index.html>

<http://www.ub.edu/geocrit/b3w-129.htm>. (s.f.). *Biblio 3W. Revista Bibliográfica de Geografía y Ciencias Sociales*. Recuperado el 6 de Julio de 2014, de <http://www.ub.edu/geocrit/b3w-129.htm>

Illescas, W. (2005). *Relaciones públicas prácticas de aplicación en PYMES y Emprendimientos*. Buenos Aires: Macchi.

Katz, J., & Colaboradores. (1986). *Desarrollo y crisis de la capacidad tecnológica latinoamericana*. Buenos Aires: CEPAL.

Martínez, C. (2010). *Responsabilidad Social Empresarial*. Bogotá: Proceditor.

Martínez, H. (2005). *El marco ético de la responsabilidad social empresarial*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.

Naciones Unidas. (2009). *Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU)*. En D. d. Sociales. Nueva York: Naciones Unidas.

Orsi, A. (16 de Julio de 2012). *Diario Responsable*. Recuperado el 5 de Abril de 2014, de [www.diarioresponsable.com](http://www.diarioresponsable.com)

Ortiz, J. (1995). *La hora de la ética empresarial*. Madrid: McGraw-Hill.

Osorio, L. L. (30 de Noviembre de 2013). *Solo "C" que nada "C"*. Recuperado el 06 de Junio de 2014, de <http://www.solocquenadacbyllunao.blogspot.com/2013/11/las-exportaciones-del-ecuador-2013-por.html>

Parrello, M. (2007). *La Industria Metalmeccánica. Programa de Educación a distancia Nivel Medio Adultos*, 239.

Pavon, & Coronel. (2002). *La responsabilidad y el balance social como herramientas de gestión en la gerencia*. Quito: Editores Universitarios.

Piñuel, & Zabela. (2001). *Mobbing Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Bilbao: Sal Terrae.

Roser, I. (2005). *Guía de la responsabilidad social corporativa para las PYMES*. Madrid: El Monte.

Unidad de Análisis Económico e Investigación Ekos Negocios. (2011). PYMES: CONTRIBUCIÓN CLAVE EN LA ECONOMÍA . *Ekos Negocios* , 34-35.

Unión Industrial Argentina ; Otros. (2012). *Debilidades y desafíos tecnologicos del sector productivo "Metalmecánica"*. Buenos Aires : Profecyt.

Vives, Corral, & Isusi. (2005). *Responsabilidad Social de la Empresa en las PYMES de Latinoamérica*. Washington: IKEI.

Zangen, H. (1988). *Responsabilidad Social y Compromiso Politico del empresario*. Bogotá: Javeriana.

## ANEXOS

### Anexos 1 Modelo de Encuesta



## UNIVERSIDAD ISRAEL

Soy estudiante de la carrera de Ingeniería Comercial, y me encuentro realizando una investigación sobre la responsabilidad en las PYMES metalmecánicas, la misma que servirá como sustento importante para mi tesis, por lo que agradezco su colaboración.

Sus respuestas son confidenciales por lo que solicito se conteste con honestidad.

Marque con una X la respuesta correcta

<b>GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>AVECES</b>
Los salarios que perciben los trabajadores se sitúan por encima de lo estipulado por la ley.			
La jornada media de trabajo en la empresa excede la duración de la jornada de convenio.			
En la empresa existen sistemas de ayudas y compensaciones a los trabajadores con hijos por ejemplo guarderías.			
La empresa proporciona a sus trabajadores un seguro médico adicional al seguro social obligatorio.			
La compañía cuenta con programas de formación enfocados a mantener el nivel de empleabilidad futura de los trabajadores con antigüedad.			
La compañía cuenta con un programa de actividades extra laborales para los trabajadores como recreativas y deportivas.			
La plantilla de trabajadores de la empresa es estable y, más allá de las nuevas incorporaciones, no sufre demasiadas alteraciones			
<b>ORGANIZACIÓN, ADMINISTRACIÓN DE LA EMPRESA Y DE SUS RECURSOS</b>			
En la empresa existe un comité de empresa.			
Los trabajadores de la empresa participan activamente en los procesos de toma de decisiones, ya sea de forma asamblea o a través de sus representantes.			
Los trabajadores reciben habitualmente información de las líneas a seguir en materia de objetivos y estrategias productivas.			
<b>PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y AMBIENTALES</b>			
La empresa proporciona los insumos necesarios de seguridad industrial.			
La compañía imparte a trabajadores y directivos cursos de formación en prevención de riesgos laborales.			
En la empresa se cuenta con un capítulo específico dedicado al análisis y evaluación de riesgos laborales.			
La empresa se ha adherido a alguno de los sistemas comunitarios de auditoría y gestión ambiental como la ISO 14.001.			
La compañía desarrolla planes de gestión y tratamiento de residuos peligrosos.			
La empresa está dispuesta a reducir la contaminación acústica tanto en el interior como en el exterior de las instalaciones de trabajo.			
<b>CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN AL CAMBIO</b>			
La empresa ofrece habitualmente cursos de formación a los empleados con relación a nuevas técnicas, estrategias y procedimientos de producción			
La empresa ha realizado con anterioridad informes o auditorías acerca de su grado de responsabilidad social			

<b>VINCULACIÓN CON EL ENTORNO LOCAL</b>			
La empresa acude primero a las bolsas de empleo de la zona donde está ubicada de cara a la búsqueda de nuevos trabajadores			
La empresa cuenta con una vinculación formal con alguna asociación u organización de la localidad donde está ubicada.			
La empresa ha participado con apoyo de algún tipo de proyecto cultural, social o deportivo de la zona donde ésta se ubica.			
La empresa goza de buena imagen en el entorno local donde se ubica.			
La empresa se preocupa por tener una imagen de responsabilidad social y medioambiental.			

Anexos 2 Invitación al taller sobre Riesgos Laborales

Taller

La CAPEIPI junto con la Dirección de Riesgos del Trabajo del IESS, invita a participar a todos sus afiliados en el

**"TALLER DE SOCIALIZACIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES SGP"**.

**22**  
abril  
2014

Horario  
**09h00 a 11h30**

- La capacitación será dirigida por la Dra. Patricia Torres; Profesional del IESS en Riesgos del Trabajo.
- Cupos Limitados, Inscripciones hasta el lunes 21 de Abril 2014.

Lugar: Auditorio  
ICAPI, Tercer Piso  
Av. Amazonas 34-332 y Atahualpa



Para mayor información comunicarse con Departamento de Asistencia Técnica  
Srta. Adriana Vaca / 2443-388 ext. 307 • [www.capeipi.org.ec](http://www.capeipi.org.ec)

Anexos 3 Invitación al taller de socialización de Obligaciones Laborales

Taller

**"Socialización de Obligaciones Laborales  
Elaboración y Aprobación del Reglamento  
de Seguridad y Salud en el Trabajo,  
Comités y Auto auditorías del IESS"**

MIÉRCOLES  
**11**  
JUNIO  
2014

09H00  
a  
11H00



Lugar: Av. Amazonas N34-332  
y Atahualpa (ICAPI, Tercer Piso).

Inscripción: hasta el martes  
**10 de Junio** (cupos limitados)

Dirige: Ing. Carlos Flores-  
Profesional Calificado ante el Ministerio de Trabajo.



Mayor información al: 2443-388 ext. 307. / Departamento de Asistencia Técnica/ Srta. Adriana Vaca

Anexos 4 Socialización de Obligaciones Laborales

