

Desarrollo de la prevención de los riesgos laborales en las prácticas de responsabilidad social corporativa en una empresa en Ecuador

Development of occupational hazards prevention in the practices of corporate social responsibility in a company in Ecuador

LILIAN PINOS MORA

Universidad Tecnológica Equinoccial
Correo electrónico: lilian.pinos@ute.edu.ec

LUIS MERINO MERIZALDE

Universidad Tecnológica Equinoccial
Correo electrónico: lmerino@ute.edu.ec

RECIBIDO: 22 octubre 2014 / **APROBADO:** 28 noviembre 2014

Resumen

El presente estudio refiere la importancia de implantar la prevención de riesgos laborales (PRL) como parte de la responsabilidad social corporativa (RSC), bajo el criterio de que toda organización debe cumplir con la legislación vigente sin descuidar sus responsabilidades más directas relacionadas con su recurso humano como fuerza de trabajo e imagen institucional. El objetivo fue determinar la PRL en las Prácticas de RSC en una empresa del Ecuador. La metodología se fundamentó en un diseño de investigación cualitativa, con la metodología del tipo análisis de caso en profundidad, con investigación retrospectiva, basado en los criterios de suficiencia y adecuación de datos. Los resultados de la RSC y la PRL, al implantarse conjuntamente producen potenciación sinérgica, mejoramiento continuo. Se considera como punto de partida el cumplimiento de la legislación vigente, la sostenibilidad, mejores condiciones de trabajo, revisión periódica de cumplimiento, alcance a toda la organización y beneficios económico, social y ambiental. Las conclusiones indican empresas con más de dos años de funcionamiento, deben implementar legalmente el sistema de PRL y de RSC la ISO 26000 (Norma NTE INEN-ISO 26000:2011 Guía de RSC, prácticas laborales - trabajo, seguridad y salud-).

PALABRAS CLAVE: responsabilidad social, salud laboral, sistemas de gestión.

Abstract:

The present study concerns the importance of implementing the Prevention of Occupational Risks (PRL) as part of Corporate Social Responsibility (CSR) under the criteries that every organization must comply with current legislation without neglecting their direct responsibilities related to its application human and labor and institutional image. The objective to determine the PRL in CSR Practices in Enterprise of Ecuador. Method: It is based on a qualitative research design, the methodology of the analysis of test case in depth, with retrospective investigation, based on the criteria of sufficiency and adequacy of data, seeking to obtain comprehensive information from different sources (valid through triangulation). Results: CSR and PRL, to be implemented jointly produce synergistic potentiation continuous improvement. Considered as a starting point compliance with current legislation, sustainability, better working conditions, periodic review of compliance, outreach to the entire organization and economic, social and environmental benefits. Conclusions: Companies with more than two years of operation, must legally implement the system PRL and RSC with ISO 26000 (Standard NTE INEN-ISO 26000: 2011 Guide RSC, Labor Practices - work, safety, and health).

Keywords: social responsibility, corporate social responsibility

CLASIFICACIÓN JEL: I12, J81, M14.

Introducción

La vida en sociedad determina un equilibrio entre deberes y derechos para lograr un adecuado desarrollo y bienestar de la colectividad (León, 2010), según la teoría de stakeholders - goodpaster, durante mucho tiempo se consideró los procesos productivos como meras herramientas con el propósito fundamental de crear beneficios económicos para sus propietarios y accionistas en reciprocidad al riesgo de su inversión y en concordancia con el riesgo inherente a cada actividad productiva (Moreno, Riquel, & Vaca, 2007)

La comunicación e interdependencia entre países e incluso entre continentes, han dado origen a la unificación de mercados, sociedades y culturas, aparece un mundo globalizado en el cual las corporaciones que sobreviven y avanzan involucran (Carapaica Gil L, 2012) y beneficiar a todos sus interesados quienes

participan de acuerdo con sus responsabilidades y límites propios o compartidos, aportando al proceso productivo integral (la sociedad, el gobierno, los trabajadores, los empresarios, los consumidores) y al progreso de la comunidad en la que se desarrolla buscando crear riqueza de forma sostenible e implantar programas de mejoramiento económico, laboral, social y ambiental, en concordancia con la ética y legislación vigentes los cuales se ven influenciados por el grado de concentración de las riquezas, el desarrollo sociocultural y las políticas nacionales y mundiales (Fernández Gago R, 2011) (Ortiz-De-Mandojana, Aragon, & Delgado, 2010).

La nueva directriz de la RSC, nació en la cumbre de Lisboa (marzo 2000), donde se estableció que la Unión Europea, hasta el año 2010, se convertiría en una economía más competitiva y dinámica, con capacidad de crecer de manera sostenible y con

cohesión social. Fruto de esta cumbre se publicó el Libro Verde titulado “Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas” (EUR-Lex, 2001), en el cual se define la RSC como: “la integración voluntaria de las preocupaciones sociales y medioambientales de las organizaciones en sus operaciones comerciales y en las relaciones con sus interlocutores” (EUR-Lex, 2001), lo cual determina: el mejoramiento competitivo e imagen pública; el cumplimiento legal como punto de partida hasta llegar a la excelencia interna con especial preocupación por el recurso humano; las condiciones y la calidad de sus procesos productivos. (villasevil, 2008) (porthé, benavides, vasquez, & ruiz-frutos, 2009)

En latinoamérica, la Responsabilidad Social Corporativa está relacionada a movimientos filantrópicos, asistenciales, solidarios, vinculados a estrategias organizacionales de cumplimiento legal y resultados financieros de preservación socio-ambiental y sostenibilidad (Tamayo Torres I, 2011) (Bandeira, 2010).

Las corporaciones son proyectos hechos por personas en beneficio de personas, la RSC está basada en antecedentes como: la declaración universal de derechos humanos (Naciones Unidas, 1948); los objetivos del milenio (Naciones Unidas, 2000); el conocimiento y cumplimiento de la legislación internacional y nacional vigentes (Derecho Ecuador, 2014), entre otros. Ubica a la persona como el elemento primordial de: acciones, prácticas y supervisión socio laborales; gestión del conocimiento; desarrollo del capital humano; gestión de sostenibilidad; producción con criterios de inclusión social; protección de grupos vulnerables; desarrollo del empleo local y el marketing social; en miras de una sociedad más equitativa, equilibrada y sin discriminación (Marín & Ruiz, 2008) (Buil, Martínez, & Montaner, 2012) (Lostao & Regidor, 2007).

El Libro Verde determina a la RSC una dimensión interna y otra externa. En el ámbito de la dimensión

interna, al contemplar la gestión de los recursos humanos, cita explícitamente la salud y seguridad en el lugar de trabajo como uno de los campos en los que la empresa debe manifestar su gestión socialmente responsable (EUR-Lex, 2001). A partir de su promulgación, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) afronta la seguridad y salud en el trabajo desde la perspectiva de la Responsabilidad Social Corporativa (INSHT, 2014). Para lograr adecuada organización y manejo eficiente de recursos se han adoptado varios métodos, NORMAS y sistemas relacionados con:

1. RSC: SGE 21(Forética, 2008), SA 8000 (Social Accountability International, 2014) (Roadmap, 2012), ISO 26000 (Carapaica Gil L, 2012, p. 26), norma NTE INEN ISO 26000:2011 (INEN, 2011).

En Ecuador existen varias entidades que están trabajando en RSC como el Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social (CERES), Instituto de Responsabilidad Social Ecuador (IRSE).

2. Existen muchos sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo, uno de los más conocidos y utilizados en el Ecuador, especialmente por empresas multinacionales es OSHAS 18001 (Seguridad y salud en el trabajo, s.f.) (Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo OHSAS 18001, s.f.).

En Ecuador la legislación vigente contempla la gestión de riesgos del trabajo (grt) a partir del sistema de auditoría de riesgos del trabajo (SART).

La sustentación legal del presente tema se encuentra en diferentes cuerpos legales como: la Constitución Política del Estado (Título II Derechos, Capítulo II Del buen vivir, Sección séptima Salud y Sección octava Trabajo y seguridad social; Título VI Régimen de Desarrollo, Capítulo sexto Trabajo y producción) (Asamblea nacional

constituyente, 1998), Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (Artículo 9, los Países Miembros desarrollarán los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo) (Normativa Andina / Decisiones - Comunidad Andina, 2004), Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Capítulo I, artículo 1) (Comunidad Andina, 2004) Código del Trabajo (Asamblea Nacional, 2008), Normas Técnicas, auditoría Sistema Auditoría Riesgos Trabajo CD 333 («Resoluciones 2010 :: Instituto Ecuatoriano De Seguridad Social», s. f.). Los estamentos encargados de controlar que se cumpla la legislación vigente en seguridad y salud son el ministerio de Relaciones Laborales y la Dirección de Riesgos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. El principal estamento internacional encargado de la mejora permanente de las condiciones de trabajo a través de convenios y directivas promulgados en sus reuniones anuales, es la Organización Internacional del Trabajo.

Además, la legislación interna de la organización contemplada en estatutos, reglamentos, contratos, etc.

El recurso humano, como parte importante de este colectivo, es un bien jurídico al que hay que proteger. Su trabajo es el medio por el cual crea riqueza y busca satisfacer sus propias necesidades, su desarrollo individual (físico como intelectual) como social. Sin embargo, el trabajo puede convertirse en su peor enemigo, ocasionándole deterioro de la salud e incluso la muerte (León, 2010). Las enfermedades y accidentes laborales, así como las incapacidades que generan y sus consecuencias económicas y patrimoniales, también son importantes dentro de la responsabilidad social; además, son prevenibles y, las pérdidas que crean no son insalvables, por ello es importante aplicar medidas preventivas y correctivas (Lopez-Ruiz & Martínez, 2009).

De manera autónoma, se han dado pasos importantes en responsabilidad social corporativa y, en seguridad y salud, sin embargo, falta aún mucho por hacer.

Objetivo general: Determinar la prevención de riesgos laborales en las prácticas de responsabilidad social corporativa en una empresa en Ecuador.

Objetivos específicos

- Analizar e internalizar los conocimientos existentes en el tema (legislación, temática, profundizar en el papel de cada miembro del contingente corporativo).
- Establecer la compatibilidad y/o incompatibilidad al implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, dentro del marco de las prácticas de responsabilidad social corporativa.
- Analizar la información obtenida de stakeholders sobre RSC y SST, al interior de las distintas subunidades del estudio, diferencias o singularidades en cada uno de ellos, que nos permita establecer actuaciones específicas que pudieran ser aplicadas por la empresa en la mejora de condiciones laborales.

Hipótesis: La gestión de la SST debe mejorar cuando se integra en el contexto, un sistema de prácticas RSC de la empresa.

Metodología

Diseño del estudio

Se diseñó un estudio cuali-cuantitativo con análisis de caso en profundidad e investigación retrospectiva (Rodríguez, 2011) (Capítulo 4, Estudio de caso, s. f.), Se obtuvo información exhaustiva de distintas fuentes, para conseguir la mayor validez posible en el estudio, de tal forma que los datos obtenidos guarden relación entre sí (triangulación).

Se analizó la norma ISO 26000, el sistema de gestión en SST y el SART CD 333, para establecer la

compatibilidad o incompatibilidades de implementar conjuntamente la RSC y el SGRT.

Toda la información obtenida fue recabada a través de los resultados de la encuesta de percepciones u opiniones usando SPSS. También se realizó observación directa y registro de conducta y sensaciones humanas (entrevistas), así como como el ambiente de trabajo y el estado de las instalaciones de la empresa (Visitas a los centros de trabajo).

Población de estudio

El estudio se realizó en una empresa de derecho público que genera, transmite, distribuye y comercializa electricidad. Su actual área de concesión otorgada por el CONELEC es de 14 971 km², con 39 centros de trabajo, en los cuales se distribuyen 1729 trabajadores, siendo 1400 hombres (80,97%). Brinda servicio a 870381 abonados, para lo cual tiene acceso al Sistema Nacional Interconectado y tiene sus propias centrales de generación hidráulica y térmica.

Dentro de sus políticas institucionales y objetivos estratégicos contempla eficiencia, continuidad, calidad y gestión orientada al buen vivir y la sostenibilidad institucional, manejo de una producción limpia, para constituirse en una empresa socialmente responsable. Para poder cumplir con la actividad económica realiza múltiples actividades de talleres (industrial, automotriz, hidráulico), mantenimiento de centrales, laboratorios (mantenimiento de medidores y de transformadores), almacenamientos (combustibles, materiales eléctricos, repuestos automotrices, material de oficina entre otros), bomba de distribución de combustibles para los automotores, manejo de residuos (comunes y peligrosos), manejo de productos químicos (tratamiento de combustibles y de aguas), etc.

Mantiene una organización vertical dividida en gerencias, divisiones, departamentos, servicios, etc., las áreas que intervienen directamente en el presente estudio funcionan de forma independiente. No tiene conformada la Unidad de SST como lo determina la ley.

En la evaluación FODA de la empresa encontramos (39):

Fortalezas: Disposición del personal para implantar mejoras; liderazgo e imagen positiva; compromiso gerencial para impulsar cambios; estabilidad laboral; trabajadores identificados con la empresa

Debilidades: Inadecuada administración del personal; sin programas de desarrollo del personal; falta de coordinación y comunicación entre las áreas y procesos; falta de eficiencia en manejo de recursos (actividades duplicadas); inadecuada estructura orgánica funcional; centralización y trámites excesivos y burocráticos; no existe esquema de evaluación, desempeño y control; falta de difusión y compromiso con los objetivos de la empresa.

Oportunidades: Exclusividad del mercado y crecimiento de la demanda; exigencias tecnológicas y sociales impuestas por la globalización; legislación vigente.

Amenazas: Inestabilidad política y jurídica del país, incertidumbre en el sector eléctrico; competencia privada más eficaz y más eficiente; no se cumple legislación vigente.

Criterio de selección: Accesibilidad a la información necesaria; complejidad de actividades que realiza, gran extensión de distribución geográfica (concesión) que abarca en relación con el tamaño del país; importancia de la zona de impacto en la sociedad; la actividad económica de alto riesgo y por el gran número de trabajadores.

Muestreo

Se trata de un estudio de caso único en profundidad

Fuentes de información:

Documentales. Externas: bibliográfica, legislación, etc.; interna: programación operativa anual, informes de gestión, registros, normativa interna.

Auditorías: Seguimiento de “evaluación y verificación para el control del cumplimiento de la normativa y regulaciones relativas a la prevención de riesgos laborales aplicables a las empresas sujetas al régimen del Sistema Gestión Riesgos del Trabajo Instituto Ecuatoriano Seguridad Social” («Resoluciones 2010 : Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social», s. f.)

En las personas: Se dio inicio con muestreo teórico (uso de informantes clave), luego se realizó muestreo por conglomerados (hombres, mujeres, centros de trabajo, actividad laboral), hasta llegar a la saturación de información, de acuerdo con los datos obtenidos, casos confirmantes y desconfirmantes, hasta llegar a obtener una muestra representativa, simultáneamente hombres y mujeres, personal de los distintos niveles jerárquicos y culturales, con participación de trabajadores de los diferentes centros de trabajo rurales y urbanos, y que pertenezcan a las áreas de generación, transmisión, distribución, comercialización y apoyo.

Pudieron participar las mismas personas, tanto en la encuestas, como en las entrevistas.

1. Entrevistas criterios de inclusión: casos extremos, casos típicos, casos críticos, informantes claves (respuestas y observación directa)
2. Encuestas criterios de inclusión: directivos de la empresa, profesionales expertos en las áreas, trabajadores de la empresa, sindicalistas, consumidores.
Herramienta indicadores G3: prácticas laborales y trabajo digno (indicadores de desempeño) del Global Reporting Initiative (GRI), usado para elaborar sus memorias de RSE a nivel mundial que, para el caso consideramos la responsabilidad social (GRI, 2006).
Con una escala de Likert de 0 a 3, donde: 0=no conozco, 1=falso, 2=parcial, 3=verdadero,

Variables

Las siguientes variables se consideraron en el estudio:

Categorizadoras: Legislación vigente: administrativa, civil (contractual, extracontractual y patrimonial), penal, social y laboral, pacto global. ISO 26000. Modelo de Gestión Responsabilidad Social Corporativa relacionada con SST (SA8000). Modelo de Gestión SST (SART). Actividad laboral (tamaño de la corporación, actividad y riesgo laboral). Contingente laboral (gobierno nacional, seccional y corporativo, trabajador, consumidor, sociedad). Características de la organización (valores y transparencia, cumplimiento y compromisos de RSC, empleabilidad, remuneración y beneficios, capacitación y desarrollo profesional, prevención de riesgos, políticas respecto a la discriminación, trato laboral, protección a la maternidad, sindicato y participación, relación con ambiente y comunidad).

De resultados: Nivel de implantación en RSC. Nivel de implantación en SST.

Análisis de datos: La información obtenida siguió un proceso de análisis, tabulación y categorización de los resultados, contrastación con los conceptos literarios, comprobación de la proposición teórica y exploración de la relación entre variables.

Limitaciones del estudio: La imposibilidad de extrapolar resultados a otras empresas o países con entorno normativo u organizacional diferente.

Estrategia de búsqueda bibliográfica: La búsqueda bibliográfica se realizó especialmente a través del internet, con publicaciones de máximo diez años atrás y uso del Gestor Bibliográfico Zotero.

Bases de datos consultadas: BIBLIOTECAJB (Ciencias Sociales y Humanidades), CIALC, DIALNET (Universidad de la Rioja: Ciencias Humanas y Sociales), DOCUMAT, EMERALD, e-revist@s, ERGA (INSHT), ERUDIT, OSH-ROM: HSELINE,

CISDOC, MHIDAS, NIOSHTIC (SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO), SCIENCE DIRECT, SCOPUS (Elsevier: Ciencias sociales y tecnológicas), TESEO (Tesis doctorales) TDR

Revistas: AENOR informa, Alta Dirección, Harvard Deusto Business Review, Journal of Cleaner Production, UNE.

Páginas internet: Derechoecuador.com, Foretica.org, Global Reporting Initiative, International Organization for Standardization, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Organismo de Acreditación Ecuatoriana, Organización internacional del Trabajo.

Resultados

La legislación vigente vinculante en los diferentes países de Latinoamérica se encuentra basada en la garantía de protección de los derechos humanos y dentro de ellos, de los derechos laborales y el trabajo decente, de igual manera, la RSC en el acápite de los Recursos Humanos contempla la SST. Vemos que al implantarse en forma conjunta, se produce una potenciación, un mecanismo de sinergia, si lo hacen integradamente, se encuentran basados en el mejoramiento continuo, considera como punto de partida para su implantación el cumplimiento de la legislación tanto nacional como internacional vigentes (Principio de respeto a la legalidad de ISO 26000), y contempla como objetivo fundamental la sostenibilidad, mejores condiciones de trabajo, revisión periódica de cumplimiento, con un alcance a toda la organización, pueden ser aplicables en cualquier organización, produciendo beneficio tanto económico, social y ambiental para la organización, por lo tanto, tienen compatibilidad real de implantación conjunta.

De acuerdo con objetivo “Analizar la información obtenida de la percepción de stakeholders sobre RSC y SST, al interior de las distintas subunidades del estudio, diferencias o singularidades en cada uno de ellos, que nos permita establecer actuaciones

específicas que nos permitan mejoramiento de condiciones de la Empresa.”

En el desarrollo de la prevención de los riesgos laborales la empresa, se ha realizado esfuerzos importantes que nos permiten establecer que se encuentran en implantación (implantado tres y parcialmente implantado 19), mientras la RSC tiene un menor desarrollo (GRI Indicadores Modelo G3), de lo cual se determina que, todavía la misma que es favorecida por el contingente laboral que se encuentra orgulloso de pertenecer a la empresa (directivos, trabajadores e incluso los consumidores y comunidad), que tiene un nivel de rotación relativamente bajo (importante para la inversión en el recurso humano), y, que además se consolida con la obligación de cumplir con toda la legislación vigente en la materia (parcialmente cumplida) evitando así sanciones, y fortaleciendo la imagen positiva que con trabajo constante a lo largo de los años tiene la Empresa en la comunidad y en el sector eléctrico y que siempre es posible optimizar.

Debemos también considerar cuando nos referimos a los aspectos sociales, donde la parte a contemplar es el recurso humano y que por lo tanto debemos manejar patrones que no sean rígidos y que reconozcan características de propias como seres humanos, como también lo contempla Longinos M y Salvador R, en “La evaluación de la empresa por el consumidor según sus acciones de responsabilidad social corporativa”, como lo referencian con una población interesante, que por sus características es una fortaleza para el emprendimiento de nuevas actividades, así:

El género, en una empresa donde la población es mayoritariamente masculina con un 71% y en especial los puestos directivos tienen personal casi netamente masculino.

La edad, con un 72,8% de personal que tiene menos de 45 años de edad, y que por lo tanto tiene mucho tiempo por delante para revertir la inversión que en él se haga, tanto en formación como en prevención de riesgos, que acepta los retos y que busca mejoras, no contratamos menores de edad.

El nivel educativo, personal que al menos tiene o está cursando nivel universitario con un 77,6%, nivel secundario con un 22,4%, no presenta personal con nivel básico de educación, ni tampoco iletrado, situación que permite mejor desempeño en cuanto a seguir instrucciones, toma de decisiones, relaciones interpersonales y mejor trabajo en equipo.

El sector y los centros de trabajo, con un 77,6% de personal en las áreas urbanas, todo el personal tienen la suficiente capacidad y equipamiento para poder acceder a la información a través de la tecnología como: teléfonos, radios, intranet, etc., y que, sin embargo, el personal del área rural se siente más desatendido).

Actividad laboral, en lo que se refiere a personal operativo y administrativo está distribuido relativamente en proporción similar, siendo el

personal operativo en su mayoría relacionado con las gerencias de generación y distribución y el personal administrativo relacionado con las gerencias administrativo financiero y comercial, y, manifestando que en el personal operativo se ha desarrollado un poco más de la prevención de riesgos laborales y menos en el personal administrativo.

Por último, el tiempo de trabajo, con una población de alrededor de 37% con un tiempo de entre seis y 20 años y una población del 29% con más de 21 años, con lo cual se demuestra que la rotación de personal es relativamente baja y que al tener el personal características técnicas, se requiere mantener la plantilla de trabajadores, pues requiere mayor inversión para ser reemplazado.

Figura 1.
Diferencia entre fase inicial y fase posterior

| PREGUNTAS ENCUESTAS | VERDADERO INSTITUCIONES NO INTERVENIDAS | | Mejora de situación | VERDADERO INSTITUCIONES INTERVENIDAS | | Mejora de situación |
|---|---|--------|---------------------|--------------------------------------|--------|---------------------|
| | FI | FPI | | FI | FPI | |
| FACTOR 1: PROTECCION DERECHOS HUMANOS | | | | | | |
| 1.1.- Fomenta en la contratación la no discriminación por razón de: género, etnia, sexo, edad, creencias religiosas, etc. | 59,69% | 55,41% | -4,27% | 68,20% | 68,18% | -0,02% |
| 1.2.- Fomenta integración de discapacitados, primer empleo, etc. | 39,89% | 35,19% | -4,70% | 52,30% | 82,01% | 29,71% |
| 1.3.- Pago igualitario a hombres y mujeres, para las mismas actividades laborales | 47,58% | 35,90% | -11,68% | 58,58% | 58,73% | 0,15% |
| FACTOR 2: PREVENCION DE RIESGOS LABORALES | | | | | | |
| 2.1.- Se preocupa por la formación y desarrollo del personal de la institución | 39,32% | 35,04% | -4,27% | 39,75% | 51,46% | 11,72% |
| 2.2.- Tiene organismos paritarios en gestión de Seguridad y Salud, en funcionamiento | 39,03% | 34,05% | -4,99% | 40,17% | 60,25% | 20,08% |
| 2.3.- Procura conciliación de tiempo entre la familia y la actividad laboral de sus trabajadores | 46,15% | 36,04% | -10,11% | 60,25% | 65,15% | 4,90% |

| FACTOR 3: RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA | | | | | | |
|--|--------|--------|---------|--------|--------|--------|
| 3.1.- Procura mejora continua en la formación de sus trabajadores y socios | 30,63% | 30,63% | 0,00% | 23,01% | 54,81% | 31,80% |
| 3.2.- Aumenta progresivamente los recursos para la formación del personal y socios | 21,65% | 19,94% | -1,71% | 30,96% | 33,47% | 2,51% |
| 3.3.- Fortalece aspectos la gestión de seguridad y salud en el trabajo superando lo establecido por la legislación vigente | 35,47% | 46,44% | 10,97% | 25,52% | 81,17% | 55,65% |
| 3.4.- Procura estabilidad laboral en su plantilla de trabajadores | 33,05% | 46,15% | 13,11% | 32,22% | 50,63% | 18,41% |
| 3.5.- Mejora continuamente las condiciones laborales y ambiente de trabajo | 29,20% | 29,63% | 0,43% | 12,97% | 61,92% | 48,95% |
| 3.6.- Paga a sus trabajadores valores superiores al sueldo básico de su sector | 37,75% | 27,35% | -10,40% | 42,26% | 45,19% | 2,93% |
| 3.7.- Asume flexibilidad horaria de trabajo | 46,01% | 42,02% | -3,99% | 39,33% | 57,74% | 18,41% |
| 3.8.- Valora la satisfacción de sus clientes | 33,48% | 43,30% | 9,83% | 32,64% | 61,09% | 28,45% |
| 3.9.- Valora la satisfacción de sus socios | 38,03% | 43,30% | 5,27% | 48,12% | 61,09% | 12,97% |
| 3.10.- Mantiene convenios de prácticas, adiestramiento, investigación con otras instituciones (universidad, escuelas de negocio, institutos, etc.) | 33,19% | 35,90% | 2,71% | 20,92% | 40,59% | 19,67% |
| 3.11.- Programa actividades de apoyo a su comunidad local. | 37,04% | 32,05% | -4,99% | 53,14% | 52,30% | -0,84% |
| 3.12.- Exige a sus proveedores criterios socialmente responsables. | 37,04% | 35,75% | -1,28% | 53,14% | 61,51% | 8,37% |

Fuente: Autores

Como se puede observar en el Figura 1. la apreciación de los stakeholders tiene un promedio de 1,54, su nivel más alto está en 2,02 (en la contratación no discrimina a nadie por razón de raza, sexo, edad, etc.) y la menos 1,35 (programa anualmente acciones de apoyo: social, cultural, ambiental, etc., a su comunidad local).

En el aspecto de dimensión social, la empresa se encuentra mejor encaminada en el ámbito de la formación y capacitación y con mayores oportunidades de mejoramiento en las áreas de manejo de derechos

humanos, prevención de riesgos laborales, ambiente laboral, imagen corporativa.

La percepción de la RSC de la empresa, es diferente de acuerdo al género (femenino menor satisfacción o masculino), edad (entre 18 y 25 años menor satisfacción), nivel educativo (mayor educación menor satisfacción), sector (rural menor satisfacción), actividad laboral (administrativo menor satisfacción) y tiempo de trabajo (hasta 5 años menor satisfacción) y debe ser contemplado y abordado de acuerdo con

dichas características para tener mejores resultados en su participación, compromiso e implantación, como lo hemos determinado a través del contraste de variables.

En cuanto a la apreciación por parte del consumidor y la sociedad en general, el conocimiento de la empresa es más bien bajo, el trato con los trabajadores de la Empresa es poco, la sociedad tiene más trato con personal de áreas operativa y comercial perteneciente a la empresa, así como también de empresas que trabajan para la empresa como son los Centros Autorizados de Recaudación y las de lectores o receptores de información de los medidores (cortes y reconexión), no tienen un conocimiento cabal de la empresa.

Se mantienen programas de beneficio social, uno de ellos es el FERUM (electrificación rural con compromiso de beneficio a contrarrestar la pobreza y discriminación).

Cada parte interesada tiene múltiples e importantes funciones dentro del contexto de la RSC, las mismas que están determinados por la legislación vigente, la ética, las buenas costumbres, las buenas prácticas de trabajo, los requerimientos de la sociedad y aspectos de individualidad humana; más aún en el caso de la empresa, donde la fuerza laboral (cliente interno), es también consumidor al utilizar la energía eléctrica en sus actividades externas de la Empresa (cliente externo), es dueño o accionista al pagar impuestos y ser una empresa del sector público, etc.

La empresa ha decidido voluntariamente asumir la RSC para procurar una mejor sociedad y un ambiente saludable.

A través de la RSC y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo la empresa, podrá cumplir con la dimensión social en su contexto tanto interno como externo de la organización, con criterio de mantener una mejora continua en su implantación y desarrollo, pero siempre respetando a las personas

y el ambiente, así lo manifiesta el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI).

Contrastación de la hipótesis

Por el proceso de investigación desarrollado en el presente estudio, se ha llegado al resultado que coincide con nuestra hipótesis planteada de que, la gestión de la seguridad y salud en el trabajo debe mejorar cuando se integra en el contexto de un sistema de prácticas responsabilidad social corporativa en la Empresa. Aunque la percepción sobre la implantación de estas estrategias organizacionales es diferente en los distintos grupos de interés, debido a que una parte fundamental de la responsabilidad social corporativa es precisamente su recurso humano.

Conclusiones y recomendaciones

De acuerdo con los datos obtenidos en el estudio, se puede concluir que:

En Ecuador hay mayor aceptación a la implantación de la responsabilidad social corporativa a través de la Norma ISO 26000, la misma contempla en sus materias fundamentales derechos humanos y prácticas laborales, aspectos relacionados con trabajo decente, buenas condiciones laborales y prevención de seguridad y salud en el trabajo, y, cuando hablamos de manejo de riesgos laborales tenemos el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, cuyo cumplimiento obligatorio está contemplado en el Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo y el SART (CD 333).

La empresa, como naciente organización socialmente responsable, debe:

Asumir sus compromisos y sensibilizar a sus partes interesadas en la importancia y alcance de la RSC incluyendo la SST, pues tanto a los trabajadores como a los directivos e incluso al consumidor, les falta conocimiento y valoración de las consecuencias de no implantar o implantar inadecuadamente estos

sistemas, no solo como modelos de gestión, sino como, herramientas que a medio y largo plazo producirán beneficios económicos, ambientales y sociales (el conocimiento sobre prevención de riesgos laborales y RSC es bajo e impreciso).

La verificación del cumplimiento técnico legal del sistema de gestión en SST determina que la implantación es parcial y otorgan un plazo de máximo seis meses para tomar las medidas correctivas necesarias y evitar pérdidas laborales (accidentes y enfermedades ocupacionales), son de consecuencias muy graves que pueden dejar incapacidades permanentes e incluso llevar a la muerte.

El personal no se siente parte de la implantación de estos sistemas y es indispensable su participación y compromiso para que el sistema pueda “vivir” al interior de la organización y “crezca” día tras día.

Las características que presenta la población se presentan favorables para poder implantar acciones innovadoras, como por ejemplo: el 72,8% de la población son personas menores de 45 años y pueden jubilarse a los 65 años, son personas que todavía tiene tiempo de producción de al menos 20 años. Además, al tener un nivel educativo aceptable (77,6% educación superior), nos permite asumir que tendrán más fácil comprensión de lenguaje, mejor interrelación, mejor ejecución de actividades, mayor productividad, etc.

Los centros de trabajo que se encuentran en la zona rural se manejan como si fuesen islas completamente independientes, se sienten abandonados.

Es necesario, también, implantar un nuevo modelo de cultura organizacional, en todos los grupos intervengan, pues al mirar los datos obtenidos en el estudio se determina como necesario y trascendental lograr la participación y compromiso de los stakeholders, en la creación y fortalecimiento de una nueva cultura organizacional que nos permita que los Sistemas de RSC y la Gestión de SST, se implanten de manera integrada e integral, para lograr

un mejoramiento continuo y un desarrollo equilibrado y sustentable, y, para que nuestros trabajadores como primera obligación social de la empresa, mejoren sus condiciones de trabajo, calidad de vida, se erradiquen cualquier tipo de discriminación, se mejore el sentimiento de olvido y resentimiento lo cual redundará en mejorar la productividad, y fortalecer la imagen institucional.

La empresa deberá como primer paso cumplir con todas las leyes y regulaciones vigentes aplicables en el país (Respeto al principio de legalidad), como base para una organización que respete los derechos y cumpla sus obligaciones y que se mantenga vigilante del desarrollo de una sociedad encaminada a la justicia y equidad para poder dar inicio adecuado a la implantación de los sistemas, a través del manejo integral e integrado de los sistemas, eficiencia en uso de recursos el sinergismo y potencialización entre sistemas, lograr la mejores condiciones laborales, imagen institucional y mayor productividad.

Una vez conocidos que los resultados obtenidos en la contrastación de las variables, que en la escala de 0 a 3, la media se encuentra de las respuestas es inferior a 2, la empresa debe considerar a corto plazo una decisión política, que le permita crear los organismos necesarios, para, a través de personal capacitado y comprometido, con mayor conocimiento, experiencia y sensibilización sobre el tema puedan conseguir implantar y mantener un Sistema integrado, fortalecido y transversalmente ubicado en la Empresa.

En la visita a los centros de trabajo hemos podido observar que tanto la implantación de Responsabilidad Social Corporativa como de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo tienen diferente nivel en los diferentes centros de trabajo.

Referencias bibliográficas

- ASAMBLEA NACIONAL. (2008, marzo 25). Codificación del Código del Trabajo [RevistaJUDICIAL]. Recuperado 1 de agosto de 2012, a partir de http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com_content&view=article&id=3773:codificacion-del-codigo-del-trabajo&catid=56:derecho-laboral&Itemid=420
- ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. (1998). Constitución Política del Ecuador. Recuperado 16 de septiembre de 2012, a partir de <http://www.efemerides.ec/1/cons/index1.htm>
- BANDEIRA, M. (2010, abril 30). Prácticas de la responsabilidad social corporativa en el contexto ecuatoriano. Recuperado 22 de agosto de 2014, a partir de http://www.uasb.edu.ec/contenido_proyecto.php?cd_programa=230&swpath=proyinv
- BUIL, I., MARTINEZ, E., & MONTANER, T. (2012, febrero 28). La influencia de las acciones de marketing con causa en la actitud hacia la marca. Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa. Recuperado 31 de julio de 2012, a partir de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1138575812000047>
- Capítulo 4 ESTUDIO DE CASO. (s. f.). Recuperado 20 de septiembre de 2012, a partir de <http://es.scribd.com/doc/25322457/capitulo4-ESTUDIO-DE-CASO>
- CARAPAICA GIL Luis. (2012, mayo 15). Una visión general de la norma ISO 26000. Recuperado 1 de agosto de 2012, a partir de <http://gerenciaycambio.blogspot.com/2012/05/una-vision-general-de-la-norma-iso.html>
- COMUNIDAD ANDINA. (2004). RESOLUCIÓN 957 - REGLAMENTO DEL INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Recuperado 7 de agosto de 2012, a partir de <http://www.comunidadandina.org/normativa/res/R957sg.htm>
- DERECHO ECUADOR. (2014). Legislación. Recuperado 29 de agosto de 2014, a partir de <http://www.derechoecuador.com/legislacion>
- Desarrollo de la tesis ute.doc. (s. f.). Recuperado 25 de septiembre de 2012, a partir de https://docs.google.com/viewer?url=http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/10981/1/30043_1.pdf
- EUR-Lex. (2001). Libro verde. Recuperado 24 de agosto de 2014, a partir de <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52001DC0366>
- FERNÁNDEZ GAGO Roberto, G. D. L. (2011, agosto 11). Propiedad y control en la puesta en práctica de la rsc, [Cuadernos de Economía]. Recuperado 31 de julio de 2012, a partir de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1138575811000739>
- FORÉTICA. (2008). SGE 21 2008. Recuperado 17 de agosto de 2014, a partir de zotero://attachment/113/
- GRI. (2006, junio 1). G3 guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad. Recuperado 27 de agosto de 2012, a partir de <https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx>
- INEN - Instituto Ecuatoriano de Normalización. (2011, agosto 11). NTE INEN-ISO 26000:2011. Registro Oficial 51 (11/08/2011). Recuperado 1 de agosto de 2012, a partir de http://www.inen.gov.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=206&Itemid=62
- INSHT. (2014). Inicio | Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [INSHT]. Recuperado 4 de septiembre de 2014, a partir de <http://www.insht.es/portal/site/Insht/?VAPCOOKIE=k3MqJLpBGtb1GyWTpJYTT6N0T2T26dP4BJpcLfm6f1yZzt7f24Tw!1810607349!170728838>
- LEÓN, S. (2010, diciembre 31). How do citizens attribute responsibility in multilevel states? Learning, biases and asymmetric federalism. Evidence from Spain. Recuperado 31 de julio de 2012, a partir de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0261379411001077>
- LOPEZ-RUIZ, M., & MARTÍNEZ, J. (2009, diciembre). Comparación de las lesiones no mortales por accidente de trabajo por comunidades autónomas en España (1994-2004) [GACETA SANITARIA]. Recuperado 1 de agosto de 2012, a partir de http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0213-91112009000600001&script=sci_arttext
- LOSTAO, L., & REGIDOR, E. (2007, junio). Patient cost sharing and social inequalities in access to health care in three western European countries [Social Science & Medicine]. Recuperado 31 de julio de 2012, a partir de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277953607002626>
- MARÍN, longinos, & RUIZ, S. (2008, abril). La evaluación de la empresa por el consumidor según sus acciones de rsc - Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa. Recuperado 31 de julio de 2012, a partir de <http://>

- www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1138575811700603
- MORENO, J., RIQUEL, F., & VACA, M. (2007). Análisis de la responsabilidad social corporativa desde tres enfoques [ISBN 84-690-3573-8]. Recuperado 21 de agosto de 2012, a partir de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2234835>
 - NACIONES UNIDAS. (2000). Objetivos de desarrollo del milenio de la onu. Recuperado 28 de agosto de 2014, a partir de <http://www.un.org/es/millenniumgoals/bkgd.shtml>
 - NORMATIVA ANDINA / DECISIONES - COMUNIDAD ANDINA. (2004). Instrumento Andino de Seguridad Social, Decisión 583. Recuperado 7 de agosto de 2012, a partir de <http://www.comunidadandina.org/normativa/dec/D583.htm>
 - ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. (1948). Declaración universal de derechos humanos. Recuperado 6 de agosto de 2012, a partir de <http://www.un.org/es/documents/udhr/>
 - ORTIZ-DE-MANDOJANA, N., ARAGON, A., & DELGADO, J. (2010, febrero 22). La relación entre la propiedad institucional y de los directivos y el desempeño medioambiental [Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa]. Recuperado 1 de agosto de 2012, a partir de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1138575811000314>
 - PORTHÉ, V., BENAVIDES, F., VASQUEZ, L., & RUIZ-FRUTOS, C. (2009, mayo 29). La precariedad laboral en inmigrantes en situación irregular en España y su relación con la salud [GACETA SANITARIA]. Recuperado 5 de octubre de 2014, a partir de zotero://attachment/445/
 - Resoluciones 2010 :: INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL. (s. f.). Recuperado 1 de agosto de 2012, a partir de <http://www.iess.gob.ec/site.php?content=1631-resoluciones-2010>
 - Roadmap. (2012, abril 10). Excelencia y Responsabilidad Social Empresarial: SA8000 / SGE21. Recuperado 7 de agosto de 2012, a partir de <http://www.roadmap.es/workspaces/sa8000-sge21>
 - RODRÍGUEZ, M. (2011). Introducción general a la Metodología de la Investigación. Recuperado 20 de julio de 2013, a partir de <http://metodologiasdelainvestigacion.wordpress.com/2012/03/07/introduccion-general-a-la-metodologia-de-la-investigacion/>
 - SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. (s.f.). Seguridad y Salud en el Trabajo: Norma OHSAS 18001. Recuperado 5 de octubre de 2014, a partir de <http://norma-ohsas18001.blogspot.com/2012/02/norma-ohsas-18001.html>
 - Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo OHSAS 18001. (s.f.). Recuperado 5 de octubre de 2014, a partir de http://www.aenor.es/aenor/certificacion/seguridad/seguridad_ohsas.asp#.VDHAvFdTCOI
 - Social Accountability International. (2014). SA8000 Standard 2014. Recuperado 29 de agosto de 2014, a partir de <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&PageID=937>
 - TAMAYO TORRES Ignacio, D. B. F. (2011, julio). Evaluación de prácticas de responsabilidad social corporativa. Recuperado 31 de julio de 2012, a partir de zotero://attachment/11/
 - VILLASEVIL, G. (2008). La responsabilidad social corporativa y la prevención de riesgos laborales. Recuperado 4 de septiembre de 2012, a partir de <http://www.grupcies.com/LA-RESPONSABILIDAD-SOCIAL-CORPORATIVA-Y-LA-PREVENCIÓN-DE-RIE.848.0.html>
 - VOLUNTARIADO CORPORATIVO. (2011, abril 12). Un puente de colaboración entre la empresa y la sociedad. Recuperado 3 de agosto de 2012, a partir de http://www.foretica.org/biblioteca/cuadernos-foretica/doc_details/315-17-voluntariado-corporativo-un-puente-de-colaboracion-entre-la-empresa-y-la-sociedad?lang=es