

Percepción de los empleados de empresas industriales en Funza frente al indicador social: la remuneración, la prestación y carrera.

karen Ximena Acosta Pineda
Gina Marcela González Mahecha

Universitaria Agustiniiana
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de Administración de Empresas
Bogotá D.C
2019

Percepción de los empleados de empresas industriales en Funza frente al indicador social: la remuneración, la prestación y carrera.

karen Ximena Acosta Pineda
Gina Marcela González Mahecha

Director
Juan Carlos Olaya Molano

Trabajo de grado para optar al título de
Administración de Empresas

Universitaria Agustiniiana
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de Administración de Empresas

Bogotá D.C

2019

Agradecimientos

En Primer lugar, agradecemos a Dios por permitirnos estudiar esta carrera de Administración de Empresas, por ser nuestra fortaleza en momentos difíciles, por habernos guiado brindándonos una vida llena de experiencias, conocimientos y habilidades aprendidas en estos 5 años de estudio.

A nuestros hijos Sara y Esteban que siempre han sido nuestra motivación para seguir adelante con nuestra carrera, a nuestras familias que siempre nos brindaron el apoyo incondicional para dar lo mejor de sí y poder culminar nuestra carrera.

A nuestro tutor el docente Juan Carlos Olaya quien siempre nos orientó en el desarrollo de nuestro trabajo, brindándonos tiempo paciencia y dedicación.

Resumen

Empleando una investigación de tipo descriptivo y explicativo y utilizando el enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo) se da a conocer la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) que tienen las empresas industriales de Funza frente a los empleados que laboran en ellas. El análisis realizado se soporta en la utilización de los Indicadores Ethos, especialmente en el indicador denominado “Políticas de remuneración, prestaciones y carrera”. La herramienta fue aplicada a una muestra representativa de la población a través de muestreo probabilístico. Al final de la investigación se evidencia la oportunidad que tienen las empresas al establecer políticas que incrementen el nivel de productividad de los colaboradores y a su vez generar estrategias dirigidas a los empleados para incrementar la calidad de vida.

Palabras clave: Remuneración, prestaciones, Responsabilidad Social Empresarial, Indicadores ethos, empleados.

Abstract

Using a descriptive and explanatory research and using the mixed approach (qualitative and quantitative), the Corporate Social Responsibility (CSR) of Funza's industrial companies vis-à-vis the employees working in them is disclosed. The analysis is based on the use of the Ethos Indicators, especially in the indicator called “Remuneration, benefits and career policies”. The tool was applied to a representative sample of the population through probabilistic sampling. At the end of the investigation, the opportunity that companies have in establishing policies that increase the level of productivity of employees and in turn generate strategies aimed at employees to increase the quality of life is evident.

Keywords: Remuneration, benefits, Corporate Social Responsibility, Ethos indicators, employees.

Tabla de contenido

Introducción	11
Capítulo 1. Planteamiento del problema	13
1.1. Diagnóstico.....	13
1.2. Pronóstico.....	14
1.2.1. Control del pronóstico.....	14
1.3. Pregunta de investigación	15
1.4. Justificación	16
1.5. Objetivos	17
1.5.1. Objetivo general.....	17
1.5.2. Objetivos específicos.....	17
Capítulo 2. Marco de referencia.....	18
2.1. Antecedentes	18
2.2. Marco teórico	23
2.2.1. Responsabilidad social empresarial o corporativa.....	23
2.2.2. Importancia.	24
2.2.3. Como se maneja la RSE en Colombia.	24
2.2.4. Grupos en que se dividen la RSE.	25
2.2.5. Áreas fundamentales de aplicación de la RSE.....	26
2.2.6. Aplicación de la RSE en sistemas de gestión de la empresa.	28
2.3. Criterios que debe cumplir una empresa socialmente responsable.....	29
2.4. Grupos de interés de la responsabilidad social empresarial.....	30
2.5. Colaboradores y empleados.....	32
2.5.1. Empleado.....	32
2.5.2. Importancia del empleado:	32
2.6. Indicadores ethos	33
2.6.1. Inicio de los indicadores ethos.	34
2.6.2. Etapas de cumplimiento y verificación de los indicadores Ethos.	34
2.6.3. Aplicación y mejoras de los indicadores ethos.....	35
2.6.4. Beneficios de la norma ISO 26000.....	36
2.6.5. Características de los indicadores Ethos.	37
2.7. Grupos de interés de los indicadores Ethos.....	38
2.8. Clasificación e indicadores principales de la herramienta Ethos	40
2.9. Importancia de la implementación y cumplimiento de los indicadores Ethos	43
2.10. Indicador Ethos política de remuneración, prestaciones y carrera	44

2.11.	Importancia para tener buenas remuneraciones en las empresas.....	44
2.12.	Marco normativo.....	46
2.12.1.	Normas de responsabilidad social empresarial en Colombia.	46
2.12.2.	Normas de salarios de empleados.	47
Capítulo 3.	Metodología.....	48
3.1.	Tipo de investigación.....	48
3.2.	Muestra	48
3.3.	Procedimiento	49
3.4.	Análisis de la encuesta	49
3.5.	Análisis del diagnóstico	60
Capítulo 4	reflexiones.....	61
4.1.	Reflexiones	61
Capítulo 5	propuestas estrategias y herramientas de aplicación del indicador	63
5.1.	Plan de acción.....	63
5.2.	Propuestas.....	63
5.3.	Estrategias	65
5.4.	Herramientas.....	66
Conclusiones.....		67
Referencias.....		69

Lista de tablas

Tabla 1 Dimensiones de la RSE.....	26
Tabla 2 Estrategias para la implementacion RSE.	28
Tabla 3. Criterios que deben cumplir una empresa.....	30
Tabla 4. Clasificacion e Indicadores Principales de la herramienta Ethos.....	40
Tabla 5. Ficha tecnica.....	49
Tabla 6. Tabulacion pregunta 1.....	76
Tabla 7. Tabulacion pregunta 2.....	76
Tabla 8. Tabulacion pregunta 3.....	77
Tabla 9. Tabulacion pregunta 4.....	77
Tabla 10. Tabulacion pregunta 5.....	78
Tabla 11. Tabulacion pregunta 6.....	78
Tabla 12. Tabulacion pregunta 7.....	78
Tabla 13. Tabulacion pregunta 8.....	79
Tabla 14. Tabulacion pregunta 9.....	79
Tabla 15. Tabulacion pregunta 10.....	80

Lista de figuras

Figura 1 Grupos de interés	31
Figura 2 Como implementar la RSE con los indicadores Ethos	43
Figura 3 ¿El plan de cargos y salarios de la empresa es transparente y figura en sus códigos de conducta y/o en la declaración de valores?	50
Figura 4 ¿La empresa para la cual trabaja ofrece la opción de ascenso a otros puestos de trabajo?	51
Figura 5 ¿Cuáles son los criterios que utiliza la empresa para realizar los aumentos salariales? ..	52
Figura 6 ¿La empresa realiza encuestas para medir la satisfacción de los empleados respecto a sus políticas de remuneración y prestaciones?	53
Figura 7 ¿Ofrece a los empleados bonos adicionales orientados por elementos de sustentabilidad, como éxitos a medio y largo plazo o el alcance de metas relacionadas al desempeño social y ambiental?	54
Figura 8 ¿Recibe por parte de la empresa alguna compensación adicional como prima extralegal o aguinaldo?	55
Figura 9. ¿Ofrece la empresa a los trabajadores y familiares beneficios como el pacto colectivo o plan de beneficios?	56
Figura 10. ¿La empresa ofrece a sus empleados todas las prestaciones sociales a las cuales tiene derecho?	57
Figura 11. ¿La empresa paga las horas extras, diurnas y nocturnas realizadas por los empleados?	58
Figura 12. ¿trabaja usted más de las 48 horas establecidas por la ley y recibe la remuneración y descansos correspondientes a la ley?	59

Lista de anexos

Anexo 1 formato de encuesta	74
Anexo 2 Cuadro de tabulación	74

Introducción

El presente trabajo tiene como fin lograr una conciencia colectiva en las organizaciones sobre la importancia de la responsabilidad social empresarial enfocada al bienestar de los empleados del sector industrial; por lo anterior se pretende determinar la satisfacción de los mismos en cuanto a beneficios de remuneración y carrera, debido a que los empleados son de vital importancia para el crecimiento de las organizaciones y permite que estas sean productivas, reconocidas y competitivas en el mercado.

Los empleados dentro de las organizaciones son de principal importancia, por esto el compromiso de las organizaciones para que se sientan valorados y retribuidos por las labores prestadas; es ideal que las empresas creen diferentes medios para el bienestar; no solo en temas de salarios si no beneficios y sus familias; también la importancia de crear un clima laboral óptimo, debido a que esto influye en la satisfacción; el compromiso de implementar y comunicar políticas de RSE en los empleados para que sean difundidas por los mismos y así tener una buena imagen ante los demás grupos de interés.

En la investigación se plantea, en el capítulo I. Denominado el planteamiento del problema da a conocer como las empresas industriales de Funza manejan la responsabilidad social en los empleados teniendo en cuenta el indicador ethos políticas que les ayudara a establecer la perspectiva de los mismo, lo problemas que le conlleva no aplicar estas buenas prácticas, debido a esto se crea unas preguntas de investigación, que ayudaran a desarrollar.

Siguiendo con el capítulo II. Denominado el marco de referencia presenta los conceptos que abarca la RSE, las normas que se deben tener en cuenta para la aplicación y parte de los indicadores ethos con el cual les permitirá desarrollar la investigación enfocada al indicador política de remuneración, prestaciones y carrera.

A continuación, se llevará a cabo el capítulo III. Denominado la metodología, el tipo de investigación, la muestra que les ayudara a dar un número determinado de empleados para encuestarlos y así poder sacar resultados confiables. Se debe tener en cuenta la implementación de forma óptima de la política de responsabilidad social empresarial en las organizaciones, puesto que es necesario que las empresas industriales tengan un compromiso claro con su entorno y esto no les corresponde solo a las grandes compañías sino a todas ellas.

En esta se realiza el análisis al público interno según los indicadores ethos, relevante a política de remuneración prestaciones y carrera a empleados del sector industrial en el municipio de Funza Cundinamarca. Se eligió este sector debido a que presenta un alto crecimiento en su población y en las industrias porque según la ley de ordenamiento territorial las empresas industriales en Bogotá han tenido que salir a municipios como Funza por ende la necesidad de crear industria que permita oportunidades laborales a los habitantes del sector. Por lo anterior se realiza una encuesta la cual permite conocer la percepción de los empleados mediante la formulación de preguntas que abarcan el tema de remuneraciones prestación y carrera, así como también temas de prestaciones sociales y beneficios adicionales que ofrecen las empresas del sector industrial a los empleados.

Esta encuesta también permite determinar si las empresas del sector industrial están realizando mejoras en políticas de responsabilidad social empresarial para beneficio de los empleados; también brinda la oportunidad a las organizaciones de evaluarse internamente para conocer la percepción frente a las políticas y beneficios implementados debido a que es un tema de vital importancia que permite mejorar temas de pisos salariales, lograr tener mayor empoderamiento de los empleados desarrollando mejor sus habilidades, desempeño, crecimiento personal y mejoras en cuanto a su productividad.

Otro aspecto fundamental dentro de la investigación es la importancia de los indicadores Ethos, debido a que esto es una herramienta fundamental para las empresas, y poder ayudar a medir las políticas en cuanto a temas de RSE para lograr una conciencia y obtener un beneficio colectivo y brinda los parámetros de correcta ejecución.

Capítulo 1. Planteamiento del problema

1.1.Diagnóstico

La responsabilidad social empresarial (RSE) se empezó a conocer en Colombia en los años 50 y se ha venido implementando a partir de los años 70 del siglo XX. Gracias al concepto de RSE en Colombia.

Se generó, la creación de los primeros gremios en el país, las Cajas de Compensación Familiar, y las primeras fundaciones, los cuales se identificaron como los factores originarios del concepto hasta la apertura económica, la cual trajo consigo un nuevo compromiso social hacia los trabajadores y la sociedad, (Izasa, 2014).

Es de anotar que en localidades como Funza (Cundinamarca) se está teniendo en cuenta el proceso de responsabilidad social empresarial donde las empresas que la implementan se dirigen especialmente a los empleados de tal forma que les generan beneficios legales y adicionales como primas legales y extralegales, vacaciones, auxilios educativos para ellos y para sus hijos, entre otros. Se debe tener en cuenta que la mayoría de las empresas industriales que se encuentran establecidas en Funza solo hacen convocatorias para operarios y colocan como restricción que vivan en Funza o municipios aledaños, de tal forma que en muy pocas ocasiones no se realizan convocatorias para profesionales en Funza. Esto es una problemática que se ha venido presentando debido a que las personas que se tienen que transportar hasta Bogotá deben incurrir en mayores gastos económicos y de tiempo en el desplazamiento, mientras que si las empresas industriales contratan profesionales de Funza todos estarían beneficiados. En estos momentos Funza cuenta con 19 empresas industriales.(DANE, s.f)

La empresa Doria identifica la importancia que tienen los empleados dentro de una organización y la define cuando indica que: “El primer público de interés es el de nuestros Colaboradores y sus familias, razón por la cual hemos implementado el sistema de Gestión EFR (Empresas Familiarmente Responsables) con el cual busca un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral a través de diferentes medidas y beneficios extralegales que permiten a los colaboradores alcanzar una calidad de vida superior”(DORIA, s.f). Por lo tanto, la empresa Doria se preocupa por los colaboradores y crea un vínculo con la empresa el empleado y la familia para así poder motivar a los empleados e incrementar su rendimiento.

De acuerdo con la Cámara de Comercio de Bogotá(CCB, s,f)

Funza es uno de los focos de las empresas ya constituidos en Bogotá, con un tamaño grande de 36 % de empresas, que por disponibilidad de suelo o ventajas tributarias han decidido trasladarse. Por tanto, no se encuentra una mayor dinámica de creación de microempresa, se desarrollan iniciativas para fortalecer el municipio alrededor de las que llegan más de tamaño mediano y grande.

1.2.Pronóstico

¿Qué pasaría si las empresas no aplican temas de RSE dirigidas a los empleados?

Lo más probable es que las empresas de no aplicar temas de RSE frente a los empleados en un mediano o largo plazo pueden tener consecuencias como lo es la deserción laboral, el incremento de enfermedades laborales, la rotación obligatoria y forzada de personal, entre otras. Es de anotar que las empresas no solo deben tener en cuenta el salario de los empleados a la hora de buscar el bienestar de sus trabajadores, sino también identificar aquellos salarios emocionales que los motivan en gran proporción.

1.2.1. Control del pronóstico.

En ese orden de ideas, cada día se hace más importante que las empresas minimicen las razones de la deserción laboral, lo anterior se puede solucionar mediante búsqueda interna para vacantes o ascensos con el propósito de motivar al empleado. Otro factor importante es el estudio de las labores debido a que la sobrecarga laboral genera tanto enfermedades como una razón para darse el retiro de las mismas; una rotación constante de personal influye en la disminución de la producción, debido a que un empleado nuevo no tiene el mismo nivel de productividad que la de un colaborador antiguo, Otro factor a tener en cuenta en la organización, es el ambiente de trabajo, este es de suma importancia y también se debe tener en cuenta a la hora de buscar el bienestar de sus empleados, por esto crear un clima organizacional acorde con la filosofía de la organización es ideal, allí el empleado se va a sentir cada día más motivado a utilizar sus cualidades y habilidades en pro de la organización. A su vez las organizaciones sienten compromiso hacia sus empleados a largo plazo, buscando que tengan mejor calidad de vida y esta se pueda reflejar en la comunidad donde habitan.

1.3.Pregunta de investigación

A continuación, se encuentra la pregunta con la cual se va a desarrollar el tema de investigación.

1. ¿Cuál es la percepción de los empleados de empresas industriales en Funza frente al indicador social: la remuneración, la prestación y carrera?
2. ¿Cuáles son los beneficios o remuneración que reciben los empleados?
3. ¿Qué beneficios de motivación o remuneración reciben los empleados?
4. ¿Qué estrategia deben tener en cuenta las empresas del sector industrial de Funza para que sus empleados se sientan acogidos?
5. ¿Cómo las empresas que deben tener en cuenta los beneficios a la hora de contratación para sus empleados?

1.4.Justificación

De acuerdo con Wartick (1992), la reputación corporativa “es la agregación de las percepciones de cada uno de los participantes sobre cómo la organización responde y satisface las demandas y expectativas de los stakeholders de la organización”. A su vez Villafañe (2002) la describe como “Reconocimiento que los stakeholders de una organización hacen de su comportamiento corporativo a partir del grado del cumplimiento de sus compromisos con relación a sus clientes, empleados, accionistas y la comunidad en general”. En las dos afirmaciones la palabra stakeholders está presente y por ende Freeman (1983) la define como “Cualquier grupo o individuo que pueda afectar o ser afectado por el logro de los propósitos de una corporación”. Los stakeholders incluyen a empleados, clientes, proveedores, accionistas, bancos, ambientalistas, gobierno u otros grupos que puedan afectar directa o indirectamente el curso normal de la corporación o viceversa.

Por ende, toda compañía, empresa o asociación en pro de obtener y/o conseguir su objeto social se ve expuesta a situaciones de riesgo reputación, el cual va a afectar no solamente la imagen de la compañía, sino que muchas veces tiene daños colaterales como los financieros, los legales, los de crédito entre otros. La situación mencionada va de la mano en toda compañía con lo que hoy en día se conoce como la responsabilidad social empresarial que para el grupo CEMEFI (2002), en México, no es otra cosa que:

El compromiso consciente y congruente de cumplir integralmente con la finalidad de la empresa, tanto en lo interno como en lo externo, considerando las expectativas económicas, sociales y ambientales de todos sus participantes, demostrando respeto por la gente, los valores éticos, la comunidad y el medio ambiente, contribuyendo así a la construcción del bien común.

Con respecto a lo escrito anteriormente la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (1992), se refiere al desarrollo sostenible como la “conservación de la tierra, el agua, los recursos genéticos de los reinos animal y vegetal, la no degradación al medio ambiente, siendo tecnológicamente apropiado, económicamente viable y socialmente aceptable”. Las variables anteriormente mencionadas determinan el empeño por entender y comprender como se han visto, se ven y se verán afectadas dichas compañías no solo a nivel de ventas y consumo sino también la percepción de las personas circuncindantes a sus fábricas si no cumplen con la responsabilidad social empresarial, que está basada en principios éticos y apegados a la ley.

1.5.Objetivos

1.5.1. Objetivo general.

Identificar la percepción de los empleados de empresas industriales en Funza frente al indicador social: la remuneración, la prestación y carrera.

1.5.2. Objetivos específicos.

1. Establecer como las empresas industriales de Funza manejan la responsabilidad social frente a sus empleados
2. Indagar en la literatura para conocer información respecto al tema objeto de estudio.
3. Realizar una propuesta de mejora a las empresas industriales de Funza para incrementar el nivel de motivación de los empleados.

Capítulo 2. Marco de referencia

2.1. Antecedentes

(López Salazar, Ojeda Hidalgo, & Ríos Manríquez, 2016). En el artículo titulado “La Responsabilidad social empresarial desde la percepción del capital humano”. Analizan los factores de mayor impacto sobre el nivel de responsabilidad social Empresarial (RSE), desde la perspectiva del capital humano. A través de un estudio de caso, se encuestó a 68 empleados utilizando el modelo de RSE basado en la norma ISO 26000, en el cual se analizan las variables de derechos humanos, prácticas laborales, medioambiente, prácticas justas de operación, asuntos de consumidores, participación y desarrollo de la comunidad. La variable con mayor puntuación en su media es la relacionada con los consumidores, es decir, el empleado considera que la empresa toma en cuenta a sus clientes para mejorar constantemente sus productos y servicios y, al mismo tiempo, es clara en la información que les proporciona. Con relación a la variable de derechos humanos, los resultados muestran la existencia de una relación positiva y significativa entre dicha variable y las variables de prácticas laborales, medio ambiente y la RSE, aunque la relación es tenue.

Además, el enfoque seleccionado fue el cuantitativo, el cual tiene como objetivo identificar las variables establecidas en la norma ISO 26000 que inciden en la percepción de la responsabilidad social a través de un diseño experimental, con un alcance transversal. Se emplearon 5 etapas para desarrollar la investigación. La primera Consistió en plantear el problema de investigación; en la segunda, se revisó la bibliografía existente sobre el tema y se establecieron las hipótesis y Preguntas de investigación; la tercera etapa consistió en definir el tipo de investigación y el método, seleccionar la empresa y diseñar la encuesta; en la cuarta etapa se levantó la información y, por último, se analizaron e interpretaron los resultados. La investigación tuvo como objetivo identificar los factores que mayor influencia tienen sobre la percepción del capital humano con relación al nivel de RSE. Se adoptó como modelo de RSE el de la ISO26000 por las ventajas que presenta en su legitimidad normativa, aplicabilidad en distintos Sectores y tamaño de empresas. Los resultados Muestran que respetar el medio ambiente, ofrecer calidad laboral a los empleados, conducirse con ética en las relaciones con sus grupos de interés, respetar al consumidor y participar activamente con la comunidad son factores que influyen positivamente en la percepción del capital humano sobre el nivel de RSE.

(Tanoira, 2008), En el artículo “La responsabilidad social empresarial. Un estudio en cuarenta empresas de la ciudad de Mérida, Yucatán” identifica que las empresas de hoy se están dando cuenta de que el éxito no depende sólo de la obtención de utilidades, sino que se requiere contribuir con todos los que participan en ella para hacerlas más competitivas y enfrentar un mundo cada vez más globalizado. Para lograr esto deben emprender acciones de responsabilidad social empresarial (RSE); En la investigación se estudiaron cuarenta empresas de Mérida, Yucatán, México. Su objetivo fue verificar qué entienden por RSE los directivos, si creen que es necesaria para el éxito de sus empresas y si éstas son socialmente responsables. A demás se determinó cuáles son sus acciones de RSE en caso de llevarlas a cabo.

Se utilizó una guía de entrevistas semi estructurada la cual fue construida según los lineamientos del marco teórico. Su validez fue verificada por el juicio de tres expertos y, para la confiabilidad, se aplicó a cuatro personas que eran del tipo de las que serían entrevistadas para verificar consistencia, la claridad con que entendieron las preguntas y cualquier otro imprevisto que surgiera.

Fueron 25 las empresas que han identificado un cambio antes y después de emprender acciones de RSE. Entre ellas, la mayoría de los participantes reconoció que hay más ventas y más clientes (40%), lo que es congruente con su percepción acerca de la importancia de la RSE y cumple con lo que esperaban obtener al implementarla. Han conseguido que su personal labore más a gusto y con más compromiso (16%). Igualmente mencionaron, aunque en menos ocasiones, que los proveedores buscan tener más trato con las empresas (4%) y que hay más conciencia que antes sobre la sociedad y el entorno (4%). El 32% expresó que no vieron cambio porque consideran que siempre han sido socialmente responsables y 4% simplemente no reportó beneficio alguno.

No basta con realizar prácticas de RSE para ser socialmente responsable, sino que hay que cumplir con el concepto completo, en este caso, los cuatro ámbitos propuestos por el CEMEFLI, lo que ninguna de las 40 empresas de este estudio reportó hacer simultáneamente. Aunque para ellos ser socialmente responsable es mejorar las condiciones del trabajador (ámbito 1) y de la comunidad donde operan (ámbito 4), las acciones se orientan más a los esfuerzos hacia la obtención de una mejor imagen ante el cliente (ámbito 3) para obtener una mejor imagen y vender más, lo cual es una actitud mercantilista y limitada.

(Solarte, Azuero, & Arbeláez , 2013) En el artículo “Responsabilidad social empresarial hacia los empleados: el caso de una PYME colombiana” identifican que un número creciente de aportes han puesto en relieve la importancia que ha tenido la Responsabilidad Social Empresarial en cada uno de los grupos de interés y su accionar en organizaciones. El número de Pequeñas y Medianas Empresas en Colombia y en el mundo cada vez es más grande, y su acogida a los paradigmas empresariales cada vez presenta mayores diferencias. Las investigaciones han demostrado que la Responsabilidad Social Empresarial y su relación con las Pequeñas y Medianas empresas es limitada, y más aún, si ellos consideran la percepción de los empleados, como uno de los principales grupos de interés.

La organización objeto de estudio fue analizada y evaluada a través de un estudio descriptivo e inductivo con técnicas cualitativas en su primera fase, y con un estudio estadístico descriptivo en su segunda fase, todo esto bajo el marco de la aplicación de la teoría fundamentada (Glaser y Strauss, 1967; Strauss y Corbin, 2002), en la cual no se controlaron las variables pero que da como resultado el entendimiento de un fenómeno.

Con la información suministrada en cada una de las fases de la investigación, se identifican los elementos comunes y no comunes entre las prácticas de responsabilidad dirigidas a los empleados y el nivel de percepción que estos tienen de acuerdo con sus expectativas y necesidades, En términos generales, las prácticas de RSE que realiza la organización y las que perciben los empleados son en su mayoría coherentes entre sí. Tal es el caso de las prácticas relacionadas con el cuidado de la salud y la seguridad y los despidos de los empleados, que, aunque en esta última no se realiza sino una práctica, es de conocimiento en toda la organización y coherente en sí de cada una de las partes.

Esta investigación, aunque pretende abarcar uno de los grupos de interés más cercano a las PYMES, contiene una información limitada frente a los otros grupos de interés, así mismo, contiene una limitada área de acción, debido a que el caso de estudio es representativo, pero en futuras investigaciones se puede abarcar más organizaciones para ratificar más lo planteado. En particular, queda trabajo por desarrollar con mejores herramientas éticas y conectar las nuevas teorías a la práctica de pequeña empresa, sin embargo, se puede determinar que las Pymes, como un nuevo motor económico de los países, están reflejando superficialmente la acogida a los nuevos paradigmas empresariales.

(Rosas, Arrendondo, & Villa, 2011) En el artículo: Comportamiento ciudadano organizacional y responsabilidad social empresarial analizan el comportamiento ciudadano de trabajadores que participan en proyectos de voluntariado promovidos por una empresa como parte de la responsabilidad social empresarial. También se evalúa si esta participación desarrolla en los colaboradores actitudes diferentes de las que quienes no participan en este tipo de proyectos la investigación cumplida en una empresa alimentaria mexicana que adelanta proyectos de RSE en los Campos comunitario ambiental y de calidad de vida en el trabajo, encontró que los participantes en este voluntariado muestran rasgos de conciencia ciudadana que benefician a la organización en su conjunto, además de contribuir a los objetivos específicos de su proyecto.

Se busca identificar la incidencia del voluntariado en el comportamiento ciudadano organizacional de los trabajadores, manifiesta estas ciertas actitudes en el entorno laboral. El diseño de la investigación es no experimental transaccional, pues no se controla ninguna variable y el cuestionario se aplicó en una sola una sola vez en abril del 2010.

Con el fin de terminación variable e indicadores de los 6 constructores son válidas se utilizó el análisis factorial exploratorio (AFE) para depurar el instrumento de medición El cuestionario consiste en un total de 43 activos distribuidos así: actividad hacia, los programas voluntariados (3 reactivos), lealtad así las organizaciones (6 reactivos) desempeño laboral (3 reactivos), Sentido colaboración con los colegas (3 reactivos) sentido colaboración con la organización (11 reactivos) y orgullo institucional (8 reactivos).

La empresa interesada en afianzar sus prácticas de responsabilidad social puede convocar la parte participación de sus colaboradores a través de proyectos de voluntariado, como una estrategia para hacer sólidas tales iniciativas; participación que, además, contribuirá a fomentar una mejor actitud hacia los programas de responsabilidad social empresarial, la lealtad organizacional, el desempeño laboral, la colaboración con los colegas y la organización institucional.

(Borquez,L, 2013)En el manuscrito titulado: Programa responsabilidad social empresarial: empresa global service&businesss.a.s

Los programas de responsabilidad social han venido en aumento en el entorno empresarial; las organizaciones suman esfuerzos para establecer un permanente equilibrio entre la ejecución de sus actividades de negocio, la comunidad, el medio ambiente y los trabajadores. En ese contexto, dichos programas requieren ser basados en las buenas prácticas, iniciativas que permiten a la organización generar una respuesta a necesidades propias o de sus stakeholders o realizar mejoras de desempeño, por lo tanto, son útiles para ser replicables en diferentes ámbitos investigativos. La empresa Global Servicie& Business S.A.S. ha mostrado interés por ajustar su política empresarial con el propósito de brindar a sus colaboradores una serie de beneficios corporativos basados en los criterios de la norma SA8000 en las organizaciones socialmente responsables tales como trabajo forzoso, horarios de trabajo, seguridad y salud, discriminación y remuneración.

Se propone un diseño de un programa de responsabilidad social empresarial orientado al talento humano aplicando los criterios metodológicos de la guía de los fundamentos para la dirección de proyectos. La primera fase del proyecto implicó la elaboración del diagnóstico para identificar necesidades actuales de la empresa en materia de responsabilidad social y medir el nivel de apoyo por parte de los trabajadores al programa.

El diagnóstico se fundamenta en una investigación de alcance descriptivo, mediante la recopilación de datos cuantificables tomados de una muestra de 68 empleados, a partir de la aplicación de una encuesta diseñada según los principios de la norma SA800, adicionalmente en esta fase se efectuó una lista de chequeo con información suministrada por el gerente con el fin de proponer una reestructuración del plan estratégico actual y se construyó el análisis DOFA, cuya información propició la generación de estrategias. Finalmente fueron diseñados los planes de gestión en las áreas de alcance, tiempo y costo para facilitar su futura implementación.

En términos generales, las prácticas de RSE que realiza la organización y las que perciben los empleados son en su mayoría coherentes entre sí. Por lo anterior se determina que la implementación de las prácticas de RSE se mejora el clima organizacional permitiendo así que las organizaciones tengan un crecimiento en su capital humano.

2.2.Marco teórico

2.2.1. Responsabilidad social empresarial o corporativa.

Según(García, 2007), La responsabilidad social empresarial (RSE) es:

El compromiso de la empresa en la contribución al desarrollo sostenible; lo cual implica la adopción de una nueva ética en su actuación en relación con la naturaleza y la sociedad, un motivo de solidaridad, el sentido de responsabilidad por salvar las condiciones que sustentan la vida en el planeta, el tributo la calidad de vida de los grupos de interés (o stakeholders), sus familias y la comunidad.

Por otra parte, Perusquía, J.M; Villalón, R. y López, M.(2019), indican que:

La responsabilidad Social Corporativa (RSC) se centra no solo en el bienestar de los accionistas de la empresa, sino en el respeto por la ética, las personas, las comunidades y el medio ambiente, como estrategia integral que aumenta el valor agregado y mejora la posición competitiva de las empresas.

La Comisión Europea (2001) en su Libro Verde para Fomentar un Marco Europeo para la RSE de las empresas definió la RSE como “un concepto a través del cual la empresa integra de forma voluntaria, las dimensiones social y ambiental en sus operaciones de negocio y en sus relaciones con los grupos de interés”.

De acuerdo con Deres(2013)nos dice

““La RSE es la responsabilidad de las empresas por sus impactos positivos y negativos en la sociedad.” Como elemento ampliatorio de la definición mencionada, es importante remarcar que la responsabilidad o el “hacerse cargo” por parte de la empresa de sus impactos no implica una actitud reactiva ni simplemente reparadora.”

Se debe tener en cuenta que la RSE no es un comportamiento altruista para generar buena imagen en las empresas, sino que es una forma de gestión que implica su colaboración con la sociedad. Ayudando a incorporar sus preocupaciones como medio de estrategias con actuaciones transparentes, debido que dicha sociedad es la que posiciona y da el reconocimiento a las organizaciones. También la responsabilidad empresarial implica adaptar medidas e integrar aspectos sociales, medioambientales en los objetivos de la empresa para que así se pueda empezar a desarrollar el propósito de esta.

2.2.2. Importancia.

Por lo tanto, las empresas debe ser socialmente responsables en el ámbito laboral, ambiental y social, teniendo en cuenta los grupos de interés que se ven afectados por dichas organizaciones debido a que estos son los que dan credibilidad a la compañía tanto interna como externa, todas las empresas deben evaluar si cumplen legalmente con la política de RSE; puesto que no todas tienen la misma capacidad de adaptar buenas prácticas, si no que algunas de ellas solo se dedican a desarrollar el ámbito económico, de tal forma que estas empresas en su mayoría no serán reconocidas por los grupos de interés.

Las organizaciones deberán tomar la “RSE” como un factor competitivo de gestión, lo que dará la seguridad de tener mayores beneficios estratégicos de competitividad, Asimismo se van implementando la buenas practica RSE con el fin de gestionar un impacto en el ámbito social. A su vez una empresa que desarrolle temas de responsabilidad social empresarial suele ser más competitiva debido a que ayudara al fortalecimiento de sus ventas, por la buena imagen, lo que permitirá fidelizar clientes, también se sugiere tener en cuenta los beneficios dirigidos a los colaboradores como lo es la motivación laboral a través de salarios económicos y emocionales, lo que permitirá mejorar la productividad, de tal forma que los grupos externos se verán atraídos para invertir, lo que permitirá incrementar el posicionamiento de la marca a través de la adquisición de nuevos clientes y fidelización de los existentes.

2.2.3. Como se maneja la RSE en Colombia.

“(…) En Colombia, al igual que en la mayoría de los países de Latino-América, se experimentó la importación del enfoque de RSE desde los Estados Unidos y el Reino Unido con un discurso común adaptado a las diferentes realidades, tradiciones económicas, institucionales y culturales (aufflet, 2010)”. Colombia es un país que se caracteriza por tener un comportamiento económico diferente a los países donde inicialmente se acuñó el término de responsabilidad social empresarial, aun así, ha evolucionado con la creación de políticas para restablecer lo social mediante la mejora de las condiciones laborales para beneficio del trabajador colombiano. Se evidencia como las empresas colombianas han tomado la iniciativa de realizar la implementación de la responsabilidad social empresarial para beneficio de la comunidad por las buenas prácticas implementadas; adquiriendo así un compromiso social,

De acuerdo con la revista (Dinero, 2019)

La “responsabilidad social” en Colombia vale US\$15.000 millones. Las empresas privadas son un eje fundamental si se quiere ampliar el mercado social y en Colombia cada vez es más común que estas incluyan los temas sociales y la innovación social, no solo como una cuestión de responsabilidad empresarial, sino como una parte esencial del funcionamiento de las compañías, lo que hace que el país tenga un gran potencial en esta materia.

En la actualidad las empresas están alineadas con el modelo de responsabilidad por temas como la apertura económica, modernización, tratados y la necesidad que tienen las empresas de responder ante los mercados internacionales esto ha permitido reflexionar a las mismas sobre la importancia del término de responsabilidad social empresarial, la búsqueda de mecanismos que permitan a los empleados tener mejores beneficios en el ámbito laboral, lo cual conlleva a una mejora en cuanto a la productividad de las mismas; De igual manera las empresas adquieren reconocimiento mediante los compromisos legales y éticos adquiridos con la sociedad.

Por otro lado, hay 6 empresas con buenas prácticas de responsabilidad social empresarial.

Las empresas colombianas no han sido ajenas a este compromiso. Así lo indica un informe de la Corporación Fenalco Solidario, el cual destaca que durante 2017 las compañías incrementaron, en promedio, un 34% sus inversiones en proyectos de RSE. Y las empresas con buenas prácticas son compensar, Pfizer, Terpel, PwC, Manpower, la equidad seguros. De acuerdo, (Economica, 2018)

2.2.4. Grupos en que se dividen la RSE.

(Oxfam, 2016), Indica que se deben tener en cuenta 3 grupos que ayudan a las organizaciones personas y gubernamental, para poder llegar a ser socialmente responsable estos son: a. Responsabilidad social individual, b. Responsabilidad social empresarial, c. Responsabilidad pública y gubernamental.

De acuerdo con la primera fase se define como los actos individuales que llevan a cabo como miembro de una comunidad. La segunda son las actividades productivas donde los grupos de interés se ven afectados por la compañía. La tercer y última es la encargada de ejecutar políticas públicas.

También se debe tener en cuenta lo ambiental, debido a que es uno de los más afectados en el siglo XX, por lo tanto, se debe generar acciones que reduzcan el impacto ambiental por tal motivo se ha empezado a generar presión para que mejore el comportamiento ambiental en todos los ámbitos, no solo las organizaciones deben cuidar el medio ambiente sino a todos los ciudadanos. De acuerdo con el planteamiento anterior se ve que la RSE está ligada desde todos los frentes.

2.2.5. Áreas fundamentales de aplicación de la RSE.

Se deben tener en cuenta 5 áreas importantes

Tabla 1.

Dimensiones de la RSE

ÁREA	DEFINICIÓN
Ética y gobierno	Enfoque de los negocios basados en los valores» y se refleja en general en la Misión y Visión de la empresa
Calidad de vida y prácticas laborales	Comprenden todas las políticas y prácticas relacionadas con el trabajo que se realiza dentro, por, o en nombre de la organización
Participación en la Comunidad	Es el amplio rango de acciones que la empresa realiza para maximizar el impacto de sus contribuciones, ya sean en dinero, tiempo y recursos
Medio Ambiente	Es el compromiso de la empresa con el Medio Ambiente e implica una inclinación permanente y consciente del empresario para evaluar el impacto medio ambiental que tienen sus acciones
Cadena de Valor	a la política que involucra un conjunto de decisiones de la empresa relacionadas con su cadena de valor (proveedores, trabajadores subcontratados, contratistas, clientes, consumidores y otros

Fuente: (Deres, 2013)

De acuerdo con la tabla anterior se debe tener en cuenta el cumplimiento de la RSE a través de estas 5 áreas, debido a que son las fundamentales para que la empresa mejore los índices de productividad, incorporando la sistematización en cuanto a la RSE y así tener un buen ambiente laboral, realizando una tarea conjunta dentro de todos los actores de la cadena que les permita

cumplir con los objetivos propuestos, por ende es importante orientar los objetivos organizacionales a las políticas de RSE y así poder divulgarlos por medio de capacitaciones que brinden una buena comunicación con los empleados y que todos estén enterados del proyecto, para poder llevar a la empresa a tener un empoderamiento y por tal motivo lograr buen posicionamiento en el mercado.

Por otro lado, también se debe tener en cuenta que la empresa puede contribuir bajando la tasa de desempleo en donde se vaya a ubicar y pueden contratar integrantes de la comunidad de sus alrededores y así se ven beneficiados mutuamente. En estos casos la empresa juega un papel muy importante porque se crea un vínculo muy sólido de lealtad entre la comunidad y la compañía. Por ende, se propone que tengan en cuenta el ámbito medio ambiental que se debe manejar en cada uno de los procesos industriales, muchas comunidades se ven afectadas por los residuos (tóxicos), y deben tener un control sobre la naturaleza sin llegar a afectarla, en siglo XX se está viendo mucha contaminación de las zonas industrializadas y por ende el gobierno tuvo que poner leyes y normas que los frenaran. Como lo son las buenas prácticas de RSE. Las empresas deben empoderarse con la RSE para así llegar a tener una gran ventaja competitiva sobre el resto de las organizaciones donde se vea que las empresas están interesadas por los problemas que los pueden llegar afectar por la comunidad y brindando una solución oportuna y así llegar a ser competitivos en el mercado desde este ámbito.

2.2.6. Aplicación de la RSE en sistemas de gestión de la empresa.

Según (Cuervo, 2018) Las estrategias a implementar por las empresas colombianas en pro de la responsabilidad social deben tener en cuenta alguna (s) de las que aplican las empresas en España, estas pueden ser:

Tabla 2.

Estrategias para la implementación RSE

Estrategias	La normatividad europea, española y las recomendaciones de la Unión Europea, en la última década, han contribuido de manera importante a la correcta y significativa implantación de la RSE en España
	La adopción y un gran compromiso con políticas y herramientas de responsabilidad social en las empresas medianas y grandes.
	La rendición de cuentas en lo social, ambiental y buen gobierno.
	Implementar políticas de RSE es en la cadena de proveedores, mejorando la calificación de los proveedores con criterios Ambientales, Sociales y de Buen Gobierno (ASG), con el diagnóstico de riesgos, requerimientos en materia de responsabilidad social, y desarrollar programas de asesoramiento.
	Las instituciones públicas y privadas actúan como ejes y generadoras de herramientas para el crecimiento de la RSE.
	las privadas hay numerosas entidades cuya meta es impulsar la sostenibilidad y fomentar la cultura de la gestión ética a nivel nacional
	Las instituciones públicas deben tener un mayor compromiso y trabajo en pro de la RSE, creando regulaciones y grupos de carácter asesor y consultivo, encargados del impulso y fomento de las políticas de RSE.
	El apoyo de los medios de comunicación especializados con el propósito de crear concienciación social y de lo importante de la responsabilidad social de las empresas.

Fuente extraída de (Cuervo, 2018)

Estas estrategias le sirven a la empresa para crear conexiones entre las áreas, grupos de interés y clientes brindando seguridad tanto en los empleados como personas externas que quieran tener conocimiento al estar creando relaciones que favorezcan a la organización. Y no se vean afectadas por conflictos legales que lleven a el cierre de esta por falta de conocimiento de cuanto la RSE. Teniendo en cuenta que una empresa que está comprometida socialmente debe evidenciar resultados positivos en la gestión de la seguridad y la salud ocupacional.

(Córdoba, 2010) “Un sistema de gestión en responsabilidad social empresarial basado en el ciclo planear, evaluar, verificar y actuar (PHVA) les permite a las organizaciones gestionar los requisitos de sus grupos de interés, bajo un enfoque sistémico que permita aprovechar las sinergias organizacionales y de esta manera obtener resultados”

Por ende se debe tener en cuenta el cumplimiento de la RSE, para que se dé un mejor clima laboral debido a que los empleados son los que generan la productividad de la organización y así motivarlos para que se lleve a cabalidad todos los procesos sin tener ningún error en la misma, a su vez si se basan en un ciclo PHVA se están ayudando a desarrollar la ISO26000 debido a que de ella surgen varios conceptos como los grupos de interés, medio ambiente, consumidores, accionistas y así están solucionando varios problemas y previniendo otros tantos.

2.3. Criterios que debe cumplir una empresa socialmente responsable

De acuerdo con (Barroso Tanoira, 2007), los criterios que deben cumplir una empresa socialmente responsable son:

Contribuir a la calidad de vida dentro de una empresa: Las empresas generan empleo y pagan sueldo y salarios, que deben ser justos y oportunos (Barroso, 2007), contribuyendo al desarrollo de los trabajadores y mejorando su calidad de vida. Al mismo tiempo los trabajadores con sus ingresos fomentan el desarrollo de las comunidades donde radican.

Tabla 3.

Criterios que debe cumplir una empresa

Criterios	Definición
Cuidado y preservación del medio ambiente	Es necesario que las personas cuiden el entorno que las rodea y fomenten en los trabajadores y sus familias el ánimo para preservarlo.
Desempeñarse con un código de ética	el trato ético permitirá a las empresas mantener relaciones de calidad con proveedores y clientes,
Vincularse con la comunidad a partir de la misión del negocio, pero también de los bienes y servicios producidos:	Las organizaciones realicen acciones que propicien al desarrollo de la sociedad y que colaboren con causas sociales y de bienestar público más allá de la mera filantropía, debido a que esta no necesariamente está conectada con la misión o visión de la empresa, además que su impacto no puede cuantificarse.

Fuente extraída de (Barroso Tanoira, 2007)

Por lo anterior se entiende que las organizaciones para ser socialmente responsables deben cumplir con los ámbitos citados anteriormente, si cumplen solo algunos entonces solo están realizando acciones de compromiso empresarial con la sociedad por lo anterior la importancia de que las empresas perciban la responsabilidad social empresarial (RSE) como un factor esencial para la continuidad de sus operaciones.

2.4. Grupos de interés de la responsabilidad social empresarial

(Rueda V, 2008) “Se habla en la actualidad de que las empresas deben ser responsables en su trato con los trabajadores, clientes, gobierno, así como con el medio ambiente. Deben colaborar en la construcción de una sociedad mejor para vivir, en la que se integren los esfuerzos de todos los interesados.”

Los grupos de interés de la responsabilidad social empresarial se dividen en dos muy importantes: a. Grupos de interés internos de los cuales hacen parte: empleados, propietarios. Y b. los Grupos de interés externos: Proveedores, clientes, gobierno, sociedad. Medio ambiente

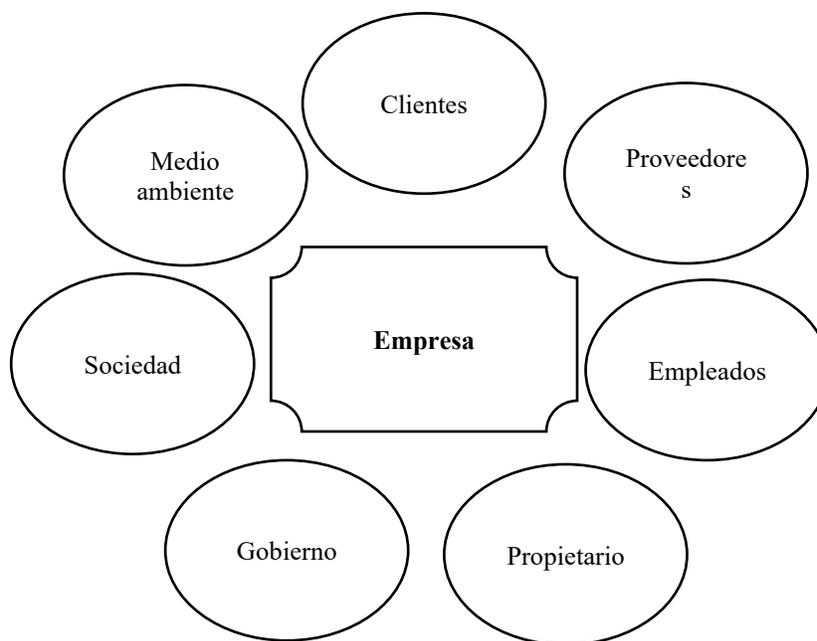


Figura 1 Grupos de interés

Fuente elaboración propia con base (Universidad de Valparaíso , 2016).

A Continuación, se explican en forma breve los grupos de interés de la responsabilidad social empresarial. Empresa: organización dedicada a la producción de bienes y servicios. Empleados: persona que presta sus servicios por medio de una contribución monetaria la cual puede estar vinculada directa o indirectamente con la empresa. Propietario: persona que ejerce poder o dominio sobre un bien u organización. Proveedores: son aquellas empresas que suministran materia prima o productos a las empresas para la elaboración de bienes y servicios. Clientes: son las personas que adquieren los bienes o servicios de una empresa determinada. Gobierno: Es la autoridad que dirige las leyes y administra y controla las instituciones. Sociedad: Conjunto de personas que se relacionan entre sí. Medio ambiente: son todos los recursos naturales o artificiales que rodean un determinado espacio.

De acuerdo a la gráfica anterior vamos abordar el tema de colaboradores en la investigación, debido a que son los más importantes en la organización, y se debe tener conocimiento que piensan y como se sienten dichas personas en cuanto a la responsabilidad social empresarial que les brindan sus empresas; para así tener conocimiento, generar propuestas que pueda ayudar a las empresas del sector industrial a dar solución a dichas problemáticas.

2.5.Colaboradores y empleados

2.5.1. Empleado:

De acuerdo a (Ecomonia)Es la persona, que generalmente precisa de cierta cualificación, que realiza una actividad laboral por cuenta de un particular, una empresa o el estado y por la que recibe una contra prestación económica.

2.5.2. Importancia del empleado:

La empresa en la actualidad tiene un alto compromiso con los empleados debido a que su principal grupo de interés son los trabajadores porque que ellos tienen gran conocimiento sobre las operaciones que estas realizan, de igual manera si las empresas cuidan de los empleados estos a su vez cuidaran a los clientes; por esto la importancia de respetar sus derechos y velar por el bienestar y mejorar calidad de vida. Por ende, más adelante se plantean unas estrategias y herramientas para que las empresas tengan en cuenta las opiniones de los empleados para mejorar cada uno de sus procesos y establecer estrategias que permitan mejorar la calidad de vida de los mismos.

Según (Garcia, 2016):

El deterioro del mercado laboral produce un círculo vicioso en el que cuando menos valora y cuida la empresa a sus empleados, menos valor generan éstos para sus empleadores. Por tanto, los expertos en relaciones laborales plantean romper ese círculo vicioso y darle la vuelta introduciendo el factor de bienestar del empleado no como un gasto, sino como una inversión. En pocas palabras: el bienestar del trabajador puede ayudar a salir de la crisis económica.

Es importante que los empleados se sientan valorados y retribuidos por las labores prestadas a las organizaciones, lo anterior por medio de los beneficios que estas les puedan ofrecer. Un ejemplo claro es el de las organizaciones que brindas beneficios adicionales como: subsidio de vivienda, asistencia educativa, pago de vacaciones, auxilio de alimentos y descuentos, primas extralegales, bonificaciones por cumplimiento de objetivos, fondos de ahorro y crédito algunos de estos estipulados en los pactos colectivos.

El instituto Ethos tiene como misión principal sensibilizar y ayudar a las empresas en la administración de sus negocios con el fin de que estos sean socialmente responsables; es el encargado de vigilar el cumplimiento de sus indicadores a nivel internacional debido a que fomenta

el intercambio de conocimientos y experiencia en el tema de RSE y brinda las herramientas a las organizaciones para su aplicación.

2.6.Indicadores ethos

“los indicadores ethos-iarse/plarse para negocios sustentables y responsables tienen como foco evaluar cuánto de sustentabilidad y de responsabilidad social ha sido incorporado en los negocios, auxiliando a definir estrategias, políticas y procesos.” de acuerdo con (Ulla, Massari, & Zarate, 2019)

Los indicadores son una herramienta de evaluación y control con la cual se verifica el cumplimiento de la responsabilidad social empresarial, para así poder ayudar a la organización a ser socialmente responsable por medio de resultados sustentables, debido a que estos indicadores le brindan un conocimiento más amplio para llegar a cumplir todos los objetivos, políticas de la organización.

Según(Instituto Ethos, 2010)“el sistema permite apuntar a prioridades, establecer metas e iniciativas conjuntas, facilitar el acompañamiento de las acciones por medio de evaluaciones periódicas y posibilitar que la compañía y su cadena de valor evolucionen juntas hacia la sustentabilidad”

La aplicación de los indicadores ayuda a la empresa a determinar cómo se está trabajando el concepto de RSE y a su vez permiten identificar los posibles avances y dificultades presentadas en el desarrollo de las actividades proyectadas, los indicadores ayudan a encontrar oportunidades de mejora y de establecer cómo está haciendo la aplicación y práctica. También ayuda a las organizaciones a identificar problemas que no tenían conocimiento y asumirlos, tener una visión más puntual debido a que la empresa está en contacto con distintas dimensiones.

Para(López, Perusquía, Bernal, Villalón, & Zarate, 2007) “los indicadores son una herramienta que ha ayudado enormemente a las empresas en el sentido que permite incorporar en su gestión los conceptos y sus compromisos con desarrollo sostenible, uno de los objetivos del proyecto es construir una herramienta de gestión para el diagnóstico y planificación de las prácticas de responsabilidad social”.

En ese orden de ideas se puede presentar a los grupos de interés de una formas más integral y responsable, de igual forma es una buena herramienta de diagnóstico que permite identificar la etapa en que se encuentra para así mismo desarrollarla y poder trabajar en ella: En la aplicación de estos indicadores las organizaciones se dan cuenta que hay áreas que se empiezan a trabajar mucho

mejor debido a que hay una buena comunicación y así logran un empoderamiento de la organización ayudándolos a ser socialmente responsables con las buenas prácticas. Para el cumplimiento del propósito se debe tener en cuenta que estos indicadores son muy flexibles y adaptables a cualquier empresa. Así mismo estos generan un auto diagnóstico que les permite a las organizaciones medir y evaluar la sustentabilidad y teniendo en cuenta los resultados poder establecer políticas, procesos y acciones que permitan un crecimiento significativo.

2.6.1. Inicio de los indicadores ethos.

El Instituto Ethos de Empresas y Responsabilidad Social nace en Brasil y es una organización no gubernamental creada en 1998, con la misión sensibilizar, controlar y ayudar a las empresas a administrar de forma socialmente responsable. Los indicadores ethos son una herramienta de ayuda enorme a las organizaciones permitiéndoles que incorporen en su gestión procesos que les ayudan al desarrollo sostenible. Por otro lado (ExpokNews, 2009) afirma que los indicadores Ethos “tienen el propósito de profundizar en su compromiso hacia la responsabilidad social y el desarrollo sostenible. También los indicadores tienen diferentes áreas de acceso a saber: Transparencia - gobierno, fuerza laboral, medio ambiente, proveedores, consumidores - clientes, comunidad y por último gobierno - sociedad, el instituto Ethos tiene un total de 40 indicadores para controlar las anteriores áreas nombradas.

Según (Barrero, 2016) El Instituto Ethos comenzó un proceso de ampliación y mayor entendimiento de los indicadores, dentro del contexto de la responsabilidad empresarial de las empresas adscritas, por lo que actualizó sus estándares e indicadores y su forma de aplicación (Instituto Ethos, 2015).

2.6.2. Etapas de cumplimiento y verificación de los indicadores Ethos.

Cada indicador está formado por los siguientes tipos de cuestiones: de profundidad, binarios y cuantitativos.

2.6.2.1. *Indicadores de profundidad.*

Estos indicadores permiten a las organizaciones evaluar la etapa en la que se encuentran en temas de responsabilidad social, este indicador está regido por 4 etapas las cuales permiten la identificación De acuerdo con, (Conexion esan, 2016)tal como se describe a continuación:

- a. **Etapa 1:** esta etapa básica donde la empresa empieza a involucrarse y saber en el nivel en que se encuentra y saber la normatividad exigente.
- b. **Etapa 2:** esta etapa intermedia que le ayuda a la empresa a empoderarse del tema y así poder empezar a generar avances y cambios.
- c. **Etapa 3:** etapa avanzada la empresa ya empieza aplicar los indicadores y a ver los beneficios de estos.
- d. **Etapa 4:** etapa productiva la empresa se empieza a ver empoderada por las buenas prácticas que maneja involucrando a los grupos de interés.

Estas etapas ayudan a la organización a autoevaluar y mirar que fallas presenta en cuanto a la responsabilidad social empresarial y poder corregir por medio de un control de actividades y llegar a desarrollar todo su objetivo bajo los indicadores y así poder tener un buen resultado en cuanto a la implementación.

2.6.2.2. Indicadores binarios.

(Informaciones adicionales) validan y profundizan la etapa de RSE identificada por la compañía y contribuye a la comprensión de las prácticas que deben incorporarse e a la gestión de los negocios

2.6.2.3. Indicadores cuantitativos.

Propone realizar un cambio en la forma de sistematizar los datos los cuales son de gran utilidad para trazar nuevos objetivos y metas en temas de RSE. Estos datos deben utilizarse para realizar el monitoreo interno de las organizaciones. Dichos datos también pueden contribuir al planteamiento de nuevos objetivos en cuanto a la incorporación de temas de responsabilidad social.

Por lo anterior se reconoce la importancia de los indicadores Ethos y la implementación dentro de las organizaciones debido a que permiten realizar los informes de gestión, brindar y generar las respuestas y herramientas necesarias para la elaboración de diagnósticos en temas de RSE, así como las acciones a futuro.

2.6.3. Aplicación y mejoras de los indicadores ethos.

“En la reunión anual del instituto celebrada en diciembre de 2008, se estableció que el Instituto Ethos deberá trabajar en el desarrollo de un mercado socialmente responsable; decidieron que la Carta de la Tierra sería utilizada como una guía general para su nuevo trabajo: “este documento ofrece una guía para las actividades

humanas y es importante que la actividad económica sea orientada basada en las mismas premisas que otras actividades”(Iniciativa Carta de la tierra, 2009)

“En 2010 la International Standard Organización (ISO), anunció la publicación de la “Guía ISO 26000” sobre la responsabilidad social, enfocada a establecerse como estándar y guía en materia de RSE para empresas tanto del sector público como del sector privado”(Concilia2, 2018). Con la salida de la norma se pretendió dar, a nivel mundial, una orientación básica sobre los principios de responsabilidad social y cómo integrar el comportamiento socialmente responsable en el carácter y funcionamiento de una compañía. Es así como actualmente, las empresas disponen, entre otros, de la norma ISO 26000 para establecer algunos principios básicos de responsabilidad social en su empresa. Sin embargo, es de aclarar que la norma 26000 es voluntaria y no certificable, se entiende así que la responsabilidad social en las organizaciones: es voluntaria y debe tenerse en cuenta los impactos que las empresas tienen en la comunidad.

La norma está organizada por siete principios básicos en relación con la RSE:

- a. Gobernanza
- b. Derechos humanos
- c. Prácticas laborales
- d. Medio ambiente
- e. Prácticas justas de operación

2.6.4. Beneficios de la norma ISO 26000.

La aplicación de la norma ISO 26000 en una empresa con el objetivo de desarrollar políticas de RSE de forma eficiente aportan numerosos beneficios, según (Concilia2, 2018) se encuentran:

- A. Mejorar la relación de la compañía con los stakeholders para conocer todos los puntos de vista dentro y fuera de la organización.
- B. Mejorar prácticas de gestión de empleados, retención del talento y conciliación familiar. Así como trabajar para la participación y moral de los empleados.
- C. Mejorar prácticas de gestión de riesgo en la organización.

D. Potenciar la reputación y fomentar un ambiente más próximo entre los potenciales clientes y la compañía.

2.6.5. Características de los indicadores Ethos.

Según(ComunicaRSE, 2013) las principales características de los indicadores ETHOS son:

- a. Promueven la convergencia con otras herramientas e iniciativas como el GRI. (Es una organización no gubernamental que tiene como fin impulsar los reportes de sostenibilidad como herramientas para la planificación medición, evaluación y comunicación de los avances e impactos en aspectos sociales, económicos y ambientales de una organización)
- b. Mayor flexibilidad para responder a los cuestionarios a través de preguntas simples y mejores formatos de presentación.
- c. Nuevas herramientas y funcionalidades como lo es el diagnostico de gestión, planificación, gestión de las relaciones con las partes interesadas, las cuales son la base para la elaboración informes de sostenibilidad.
- d. Directrices para la incorporación de los procesos de internacionalización de comportamientos responsables y los objetivos de sostenibilidad den las estrategias del negocio.
- e. Los temas tratados se adecuan tanto a las empresas que recién inician la gestión de RSE como para las avanzadas en la implementación de esta.

Dado lo anterior los indicadores ETHOS ofrecen algunas herramientas necesarias para la implementación de estas, en cualquier organización que desee establecer políticas de RSE. Su implementación, así como la forma de medirse en cuanto a los indicadores hace que esta sea una herramienta de fácil acceso debido a que el Instituto ETHOS tiene una plataforma virtual desarrollada que permite a través de los cuestionarios con preguntas simples elaborar un diagnóstico de esta.

2.7. Grupos de interés de los indicadores Ethos

El cuestionario de los indicadores ETHOS en cuanto a la responsabilidad social empresarial (Instituto Ethos, 2012). “Abarca siete temas, cada uno de estos rubros se divide en un conjunto de indicadores cuya finalidad es plantear como puede la empresa mejorar su desempeño en los temas correspondientes desde distintas perspectivas.”

1. Valores, transparencia y gobernabilidad: “Este hace énfasis al arraigo en la cultura organizacional, compromisos éticos, el dialogo con las partes interesadas (stakeholders) las relaciones con la competencia y balance social”

La cultura organizacional de una empresa determina la forma en que funciona la misma por medio de sus estrategias y estructuras, las normas valores van a influir en el comportamiento de los individuos que la componen, empleados, directivos, consumidores y grupos de interés (stakeholders) de esta manera se facilita el logro de los objetivos planeados por la organización. Al cultivarse una buena cultura organizacional donde prevalecen los valores éticos se persigue que los empleados y grupos de interés se sientan identificados con los propósitos de la compañía y puedan tener un beneficio mutuo.

2. Público interno: Aquí son evaluados temas como: las relaciones con los sindicatos, la gestión participativa, el compromiso con el futuro de los niños, la valoración de la diversidad, la política de remuneración, beneficios y carrera, la atención a la salud, la seguridad y las condiciones de trabajo, el compromiso con el desarrollo profesional y el empleo, el comportamiento frente a las desincorporaciones y la preparación para la jubilación. (Instituto Ethos, 2012)

Las empresas en la actualidad reconocen la importancia del público interno, por lo anterior construyen la manera de que estos se sientan retribuidos mediante el reconocimiento del empleado por el buen desempeño en sus labores, por tal motivo esto es una forma de incentivar el desarrollo de actividades cuya función sea bienestar de sus colaboradores. El hecho de escuchar ideas y opiniones de sus empleados, los hace sentir valorados, a su vez cabe recordar que conocen el funcionamiento de la empresas así como de sus procesos por esto cualquier sugerencia y/o estrategia servirá para mejorarlos.

3. Medio ambiente:” los temas evaluados son: (Instituto Ethos, 2012) el compromiso de la empresa con la causa ambiental, educación y creación de conciencia ambiental, la gerencia del impacto sobre el medio ambiente y del ciclo de vida de productos y servicios y el control de entradas y salidas de materiales en la empresa”

Este tema es muy importante para las empresas debido a que permite crear conciencia sobre el impacto de los residuos en el medio ambiente. Por esto la necesidad de velar por la preservación del planeta, el propósito anterior se ve reflejado en la comunidad lo que permite contribuir al desarrollo sostenible a partir de la conciencia ambiental en todos y cada uno de los grupos de interés de la compañía, para que al final exista una contribución seria y dirigida de las empresas al desarrollo de prácticas sustentables que puedan ser implementadas por las comunidades.

4. Proveedores: los temas materia de análisis son (Instituto Ethos, 2012) los criterios de selección y evaluación de proveedores, cadena productiva, el trabajo forzado o análogo al esclavo en la cadena productiva, las relaciones con trabajadores (servicios de terceros) y el apoyo al desarrollo de los proveedores. (instituto ethos, 2012).

Los proveedores son considerados un público estratégico en el crecimiento de las organizaciones por eso la importancia de establecer y mantener un ambiente favorable entre las dos partes donde se creen escenarios de beneficio mutuo; para lograr esto las organizaciones deben establecer ciertas pautas acerca de la relación con los proveedores, entre estos la medición del desempeño donde se busca determinar las problemáticas a mejorar por parte de las organizaciones; así como también permite efectuar acuerdos y planes a seguir donde se tenga como propósito fundamental el desarrollo real de los proveedores.

5. Consumidores y clientes: en este tema son sometidos a evaluación la política de comunicación comercial, la excelencia en la atención, el conocimiento y administración de los daños potenciales de los productos y servicios. Por lo anterior se entiende que las organizaciones más allá de querer vender sus productos deben establecer la importancia que tiene llegar a la excelencia en el servicio al cliente que permite que los clientes y consumidores se identifiquen con los valores positivos, credibilidad y confianza que promueve la organización; esta a su vez es difundida por los consumidores y clientes en búsqueda de crear una cultura responsable.

6. Comunidad: Este tema abarca la importancia del impacto de la empresa en la comunidad de entorno inmediato, las relaciones con organizaciones locales, el financiamiento de la acción social, la penetración de la empresa con la acción social, las estrategias de actuación en el área social y el reconocimiento y apoyo al trabajo voluntario de los empleados. (Instituto Ethos, 2012). Por lo anterior es necesario reconocer que la sociedad es parte fundamental de las organizaciones; debido a que estas a través de los trabajos sociales que realizan en las comunidades establecen un sentido de pertenencia que a su vez impacta en el medio ambiente creando conciencia sobre el cuidado del

planeta. Para las empresas es importante la implementación de RSE dado que por medio de estas se adquiere confianza hacia los consumidores que saben que están comprometidos con el compromiso y beneficios de la sociedad.

7. Gobierno y sociedad: En este aparte “son evaluados los siguientes temas: contribuciones para campañas políticas, prácticas anticorrupción y soborno, liderazgo e influencia social y participación en proyectos sociales gubernamentales” (Instituto Ethos, 2012). El anterior tema hace énfasis al compromiso que adquieren las organizaciones encaminados a las buenas prácticas en temas políticos. Tiene como objetivo principal promover políticas para evitar la corrupción y soborno dentro y fuera de las organizaciones. Por lo anterior es importante que estas promuevan la implementación de códigos de ética y conducta donde los empelados tengan la información sobre los que es permitido y lo que debe ser combatido dentro de la organización.

2.8. Clasificación e indicadores principales de la herramienta Ethos

Tabla 4.

Clasificación e indicadores principales de la herramienta Ethos

	DIMENSIONES	INDICADOR PRINCIPAL
VALORES, TRANSPARENCIA Y GOBERNANZA PÚBLICO INTERNACIONAL	AUTOREGULACION DE LA CONDUCTA	Indicador 1 – compromisos éticos
		Indicador 2 – arraigo en la cultura organizativa
		Gobernanza corporativa
	RELACIONES TRANSPARENTES CON LA SOCIEDAD	Indicador 4 -relaciones con la competencia
		Indicador 5 - diálogos con las partes involucradas (stakeholders)
		Indicador 6 – Balance social
		Indicador 7 - Relaciones con Sindicatos
DÍALOGO Y PARTICIPACIÓN		

		Indicador 8 - Gestión Participativa
	RESPECTO AL INDIVIDUO	Indicador 9 - Compromiso con el Futuro de los Niños Indicador 10 - Compromiso con el Desarrollo Infantil Indicador 11 - Valoración de la Diversidad Indicador 12 - Compromiso con la Equidad Racial Indicador 13 - Compromiso con la Equidad de Género Indicador 14 - Relaciones con Trabajadores Tercerizados
	TRABAJO DECENTE	Indicador 15 - Política de Remuneración, Prestaciones y Carrera Indicador 16 - Cuidados con Salud, Seguridad y Condiciones Laborales I Indicador 17 - Compromiso con el Desarrollo Profesional y la Empleabilidad Indicador 18 - Conducta frente a Despidos Indicador 19 - Preparación para la Jubilación
MEDIO AMBIENTE	RESPONSABILIDAD FRENTE A LAS GENERACIONES FUTURAS	Indicador 20 - Comprometimiento con la Mejoría de la Calidad Ambiental Indicador 21 - Educación y Concienciación Ambiental
	GERENCIAMIENTO DEL IMPACTO AMBIENTAL	Indicador 22 - Administración del Impacto en el Medio Ambiente y del Ciclo de Vida de Productos y Servicios Indicador 23 - Sustentabilidad de la Economía Forestal Indicador 24 - Minimización de Entradas y Salidas de Materiales
ROVEE DORES	SELECCIÓN, EVALUACIÓN Y ASOCIACIÓN CON PROVEEDORES	Indicador 25 - Criterios de Selección y Evaluación de Proveedores Indicador 26 - Trabajo Infantil en la Cadena Productiva

		Indicador 27 - Trabajo Forzado (o análogo al esclavo) en la Cadena Productiva
		Indicador 28 - Apoyo al Desarrollo de Proveedores
CONSUMIDORES Y CLIENTES	DIMENSIÓN SOCIAL DEL CONSUMO	Indicador 29 - Política de Comunicación Comercial
		Indicador 30 - Excelencia de la Atención
		Indicador 31 - Conocimiento y Administración de los Daños Potenciales de los Productos y Servicios
COMUNIDAD	RELACIONES CON LA COMUNIDAD LOCAL	Indicador 32 - Administración del Impacto de la Compañía en la Comunidad de Entorno
		Indicador 33 - Relaciones con Organizaciones Locales
	ACCIÓN SOCIAL	Indicador 34 - Financiamiento de la Acción Social
		Indicador 35 - Involucración de la Compañía con la Acción Social
GOBIERNO Y SOCIEDAD	TRANSPARENCIA POLÍTICA	Indicador 36 - Contribuciones para Campañas Políticas
		Indicador 37 - Construcción de la Ciudadanía por las Empresas
		Indicador 38 - Prácticas contra la Corrupción y la Coima
	LIDERAZGO SOCIAL	Indicador 39 - Liderazgo e Influencia Social
		Indicador 40 - Participación en Proyectos Sociales Gubernamentales

Fuente elaboración propia a partir de repositorio de la universidad santo tomas (2016)

Por lo anterior, se evidencia que la herramienta publicada por Ethos se divide en 13 dimensiones principales y ellas a su vez en cuarenta indicadores, de los cuales se va a evaluar las cuatro fases propuestas en las preguntas de profundidad.

2.9. Importancia de la implementación y cumplimiento de los indicadores Ethos

Se debe tener en cuenta la importancia de cumplir e implantar estos indicadores, debido a que su buena implementación permitirá que las compañías sean más competitivas y así puedan llevar un buen inventario de todos los movimientos internos realizados frente a la RSE. Otro aspecto fundamental a tener en cuenta es la comunicación de los resultados lo que permite a las empresas dar a conocer los avances que han tenido en cuanto a la implementación de los mismos para darlos a conocer a los grupos de interés.

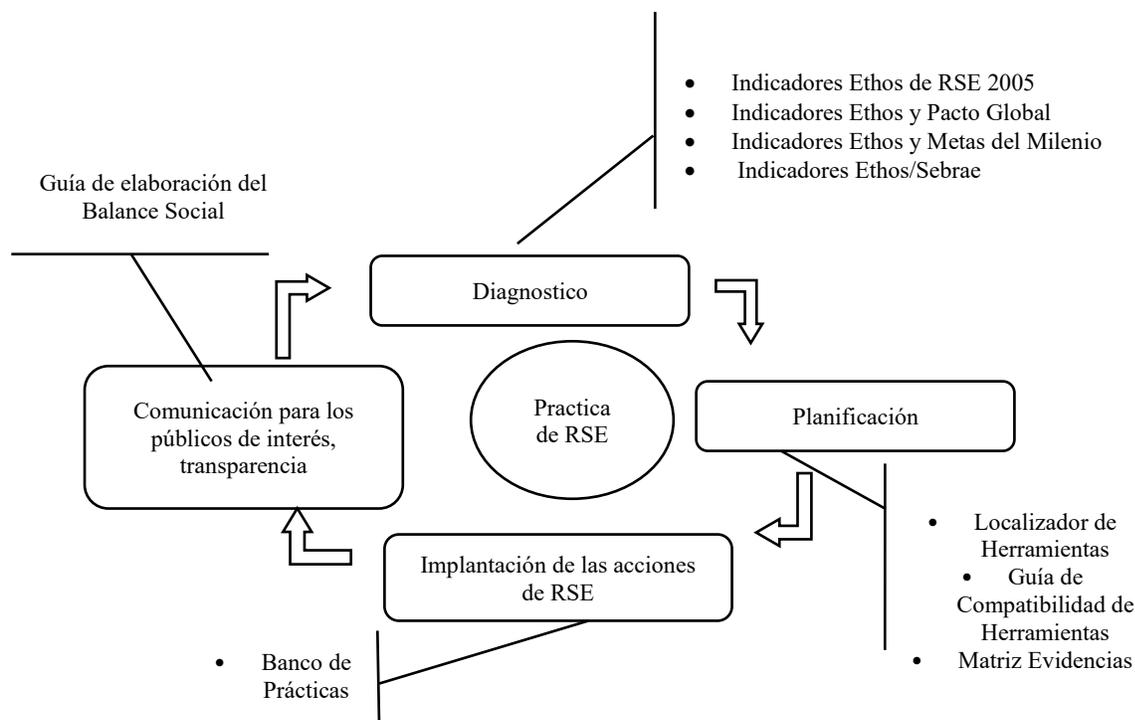


Figura 2. Como implementar la RSE con los indicadores Ethos

Fuente elaboración propia a partir de (Instituto Ethos, 2012)

De acuerdo con la gráfica anterior se debe tener en cuenta que después de hacer el diagnóstico de la empresa, sigue la etapa de planificación y esta ayudara para tener en cuenta las estrategias para así poder aprovechar las oportunidades y minimizar las amenazas de la compañía. Asimismo sigue la etapa de implementación de las acciones de la RSE, en ella se deben tener en cuenta las buenas prácticas que están manejando para así llegar a ser socialmente responsables, además de tener presentes las acciones que fueron elaboradas en el plan de acción para que efectivamente sean puestas en práctica. Así mismo sigue la última etapa que es la de Comunicación para los públicos de interés, transparencia y aprendizaje. En esta etapa se debe establecer un canal de información para los públicos de interés de la organización como proveedores, funcionarios, consumidores y

cliente lo que permitirá la participación de los diferentes stakeholders al conocer los objetivos que tiene la organización.

También al aplicar los indicadores Ethos se fortalecerá la economía de la empresa debido a que su reputación ante los grupos de interés es muy alta, esto debido a que es una empresa que está desarrollando buenas prácticas de responsabilidad social empresarial, lo que hará que los empleados, proveedores, clientes y sociedad tengan claros los procesos de la compañía, adicional a la buena imagen que se proyecta.

2.10. Indicador Ethos política de remuneración, prestaciones y carrera

Este indicador le ayuda a la organización a superar los pisos salariales, lo que permitirá generar empoderamiento a los empleados, lo que hará que se involucren con mayor grado de pertenencia a la organización. Además de acuerdo con la política estructurada de acuerdo con su carrera el empleado se sentirá facultado para tomar decisiones acertadas e la organización. A su vez al tener en cuenta las habilidades y desempeño de cada uno de ellos se podrá pensar en un desarrollo adecuado de las habilidades que poseen lo que permitirá tener un crecimiento futuro en todas las dimensiones de la vida, especialmente en la dimensión profesional. También estos cambios producidos en el ámbito laboral llevan a la empresa a tener un relacionamiento con sus empleados y así poder proyectar políticas de remuneración y beneficios.

Por otro lado, si las organizaciones valoran el trabajo que hacen sus empleados generando confiabilidad con ellos y de igual manera si cumplen sus objetivos serán remunerados, esto ayuda a tener un ambiente laboral muy gratificante para ellos y así la empresa será socialmente responsable con sus trabajadores. Es de anotar que este indicador debe ser medido periódicamente para así obtener mejores resultados.

2.11. Importancia para tener buenas remuneraciones en las empresas

De acuerdo con (Popular, 2013) el objetivo principal de contar con una política salarial

“La gestión de recursos humanos cuenta este aspecto como básico para manejar el desarrollo de la carrera de cada uno de los empleados, sin olvidar que esta política determina también los niveles de beneficios que se obtendrá”

En ese orden de ideas se debe tener presente que la organización debe tener bien definidas las políticas en remuneración salarial para así darlas a conocer a sus empleados, por ejemplo, el hecho de contar con algún tipo de bonificación por cumplimiento de objetivos, todo esto ayudará a mantener o incrementar la motivación de los trabajadores. Es por esto que es ideal tener presente el desarrollo de capacitaciones orientadas a los empleados, esto les ayudará a mejorar el

rendimiento de trabajo, o a obtener e incrementar sus habilidades, para así compartir los conocimientos adquiridos con los otros compañeros, además permitirá delegar funciones que ayuden a un mejor ambiente laboral. De tal forma el empleado podrá evidenciar que es considerado importante para la organización en la cual trabaja.

Por tal motivo (Popular, 2013) afirma que:

“La remuneración tiene distintos sentidos o importancia para el trabajador, la empresa o la Sociedad. Para el Empleado representa un medio de vida, de subsistencia, un reconocimiento económico por su trabajo que garantiza la cobertura –en mayor o en menor medida- de sus necesidades.”

De acuerdo con lo anterior se debe tener en cuenta que un empleado con remuneración y/o beneficios más amplios va a poder trabajar más motivado y su rendimiento en las actividades va a ser más gratificante y se va a mejorar su calidad de vida, debido a que una persona que tiene preocupaciones económicas no va a rendir igual, a una que cuenta con una estabilidad económica. Según, (Credilike.me, 2016) “El salario también funciona como incentivo para mejorar el desempeño y la productividad de los trabajadores en una empresa. Cuando más atractivo es el salario para percibir, el trabajador se fideliza, se siente valorado, se motiva y pone un mayor empeño en sus funciones”. Se puede concluir que al fidelizar un trabajador ayudara a la organización a tener menos rotación del personal y así los objetivos y estrategias se podrán lograr a largo, mediano y corto plazo, lo que permitirá minimizar los costos de contratación, los cuales podrán ser invertidos en mejores remuneraciones las cuales podrán ser obtenidas por antigüedad o cualificación académica entre otras.

Es así como para (Jiménez & Hernández, 2010)“Los empleados no se encuentran satisfechos respecto a los salarios y remuneraciones económicas recibidas, pues sólo se les paga el salario mínimo, el subsidio de transporte, y lo correspondiente a las horas extras. La empresa no solventa afiliaciones a una EPS, ni a una ARS (Administración de riesgos de salud)”

2.12. Marco normativo

2.12.1. Normas de responsabilidad social empresarial en Colombia.

Colombia hasta el momento no ha adoptado ninguna ley que obligue a las organizaciones a implementar la RSE; aun así, existen normas que permiten y promueven la implementación libre del concepto.

Ley 70 de 2010:(Congreso de la Republica, 2010)**Artículo 1º. *Objeto de la ley.*** El objeto de la presente ley es la promoción de comportamientos voluntarios, socialmente responsables, por parte de las organizaciones aquí comprendidas, a partir del diseño, desarrollo y puesta en servicio de políticas, planes, programas, proyectos y operaciones, de tal manera que tiendan al logro de objetivos sociales, focalizando en aspectos como la protección de la niñez, la erradicación del trabajo infantil, la erradicación de la pobreza, el respeto de los derechos humanos y los comportamiento responsables ambientales basados en la prevención y la reparación de los daños ambientales.

Artículo 4º. *La interpretación.* Las normas contenidas en la presente ley deberán interpretarse teniendo en cuenta su impacto social y ambiental, y sin gravar, el giro económico de las empresas en sus actividades.

Artículo 5º. *Informe anual.* Será obligación de cada empresa que se acoja a la presente ley en el mes de diciembre de cada año, preparar y publicar un informe anual en el cual se especifique las acciones de las empresas socialmente responsables, divulgar, ante la comunidad las buenas y malas acciones de las compañías en materias sociales y medioambientales mediante anuncios publicitarios en medios masivos, divulgar, ante la comunidad las buenas y malas acciones de las compañías en materias sociales y medioambientales mediante anuncios publicitarios en medios masivos, Recibir las quejas que le formulen los afectados por la violación de la presente ley.

Artículo 8º. El Gobierno Nacional promoverá entre las empresas que se acojan de manera voluntaria al presente proyecto de ley la certificación socialmente responsable, que será un medio de promoción, difusión y calidad sobre la gestión en la materia de cada empresa.

Guía técnica colombiana (GTC) 180: proporciona las directrices para establecer implementar y mejorar continúen continuamente el enfoque de RSE; el objetivo es fomentar el compromiso voluntario en cuanto a responsabilidad social empresarial.

2.12.2. Normas de salarios de empleados.

Código sustantivo de trabajo:(Congreso de la Republica, 1950)**artículo 1º. Objeto.** La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Constitución política de Colombia art 53: (Presidencia de la republica, 1991)El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Decreto 1481 de 1989,(Presidencia de la republica, 1989) artículo 1º: El objeto del presente Decreto es dotar a los fondos de empleados de un marco jurídico adecuado para su desarrollo, promover la vinculación de los trabajadores a estas empresas asociativas de economía social y garantizar el apoyo del Estado a las mismas.

Capítulo 3. Metodología

3.1. Tipo de investigación

Empleando el enfoque mixto y la recopilación de datos por medio de encuestas, se pretende dar a conocer la percepción que tienen los empleados de las empresas industriales de Funza frente a la responsabilidad social empresarial, Con base en los resultados se dictaminara la validez o nulidad de la hipótesis planteada. Lo anterior nos indica que la investigación es de tipo descriptiva y explicativa. De acuerdo con(Roberto, 2017):

El enfoque mixto se define como un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación que implican la recolección y el análisis de datos cuantitativo y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información obtenida (meta inferencias) y así se podrá obtener mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio.

3.2. Muestra

La fórmula de la muestra se realizó con un 90% de confiabilidad, para que así la investigación arrojará datos relevantes con un menor margen de error. De acuerdo con los resultados obtenido por la formula se realizaron 215 encuestas a empleados del sector industrial de Funza. La muestra se obtuvo con la siguiente fórmula:

$$n_{90\%} = \frac{\sigma^2 * N * P * Q}{e^2 * (N-1) + \sigma^2 * P * Q} \dots\dots\dots (1)$$

Dónde:

e = margen de error de 10%

P= Probabilidad de ocurrencia del evento 0,5

Q= Probabilidad de no ocurrencia del evento 0,5

σ = Nivel de confianza

De acuerdo, (Mintrabajo, 2013) el total de empleados en Funza son 2184, de los cuales en el sector de la industrial hay un 48% para un total de 1048 empleados.

N = 1048empleados

O = 1.65 desviación estándar para una confiabilidad del 90%

$$n = \frac{1.65^2 * 1048 * 0.5 * 0.5}{0.10^2 * (1048 - 1) + 1.65^2 * 0.50 * 0.50} \dots\dots\dots (2)$$

n= 215

3.3. Procedimiento

Esta investigación tiene como propósito conocer los principales conceptos que abarcan esta misma como lo son: RSE, indicadores Ethos; el alcance que tiene para las empresas establecer estas políticas, de acuerdo con lo anterior se tuvo en cuenta la importancia que tiene ofrecerle buenas remuneraciones y beneficios complementarios a los empleados para así ayudar a mejorar la calidad de vida de ellos logrando que se motiven para realizar de manera eficiente sus labores.

Por lo tanto, se aplicó la encuesta del indicador Ethos política de remuneración, prestaciones y carrera. Se utilizó el muestreo probabilístico para realizar las encuestas. La intención de esta encuesta no es describir de manera particular a los individuos que formaron parte de la muestra, sino obtener un perfil estadístico de los empleados.

Para la obtención del perfil estadístico se implementó el muestreo simple aleatorio, debido a que se cuenta con una facilidad para estructurar la muestra. En éste cada elemento de la población tiene la misma probabilidad de pasar a formar parte de la muestra que se tomara en cuenta para realizar dicha encuesta. A continuación, se presenta ficha técnica de la encuesta y al final en el anexo 1 se presenta el formulario utilizado.

Tabla 5.

ficha técnica encuesta

Ficha técnica	
Población objetivo	Empleados del sector industrial de Funza
Cobertura geográfica	Empresas industriales de Funza
Recolección de la información	Vía online
Empleados de empresas entrevistadas	Kamuchy, Goyaincol, Big cola
Tamaño de la muestra	215 entrevistados
Nivel de confianza	90%
Fecha	Del 17 de agosto al 9 de septiembre del 2019

Fuente elaboración propia

3.4. Análisis de la encuesta

La pregunta uno se realizó con el objetivo de identificar si la empresa era transparente con el código de conducta y la declaración de valores. Para esto se presentan dos opciones una respuesta sí y no.

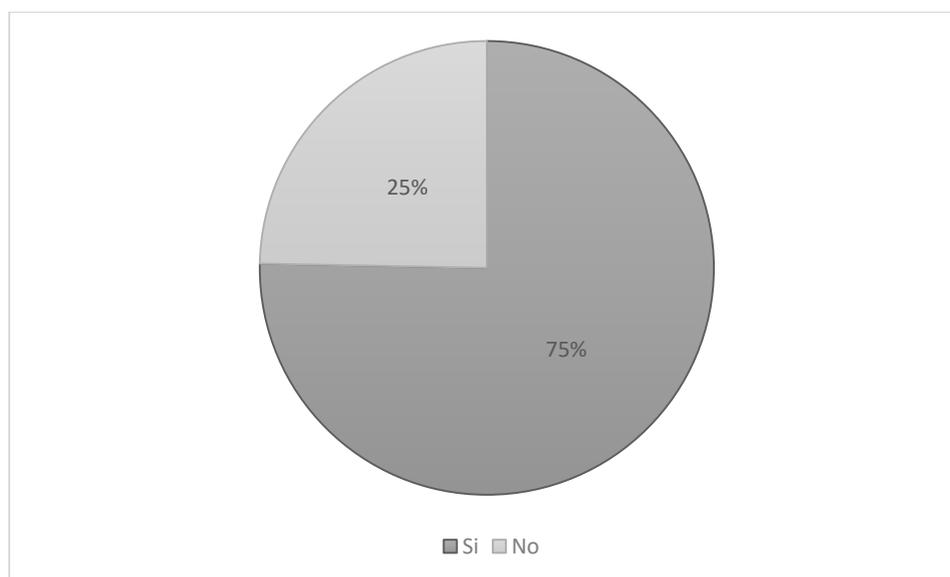


Figura 3. ¿El plan de cargos y salarios de la empresa es transparente y figura en sus códigos de conducta y/o en la declaración de valores?

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la aplicación de la encuesta

Según la figura 3. Se puede establecer que el 75% de los empleados del sector industrial de Funza encuestados aseguran que las empresas son transparentes con las remuneraciones recibidas debido a que cumplen con lo establecido en la contratación, y con la declaración de los valores dentro de su política interna. Por lo anterior los valores empresariales son la base de una buena cultura organizacional, debido a que reflejan el compromiso con la sociedad, así como la motivación hacia los empleados y cumplirlos se logra la coherencia en lo que se dice y se hace. Según (Viñares Monica, 2015) "Aquellas compañías que comunican y transmiten sus valores corporativos generan confianza, y se mejora la actitud general hacia la organización. La confianza es hoy un activo intangible, junto con la imagen y la reputación, que genera valor a las organizaciones

A su vez la pregunta dos se realizó con el objetivo de identificar si la empresa para la cual trabajan los empleados les ofrece la opción de ascenso a otros puestos de trabajo. Para esto se presentan dos opciones una respuesta sí y no.

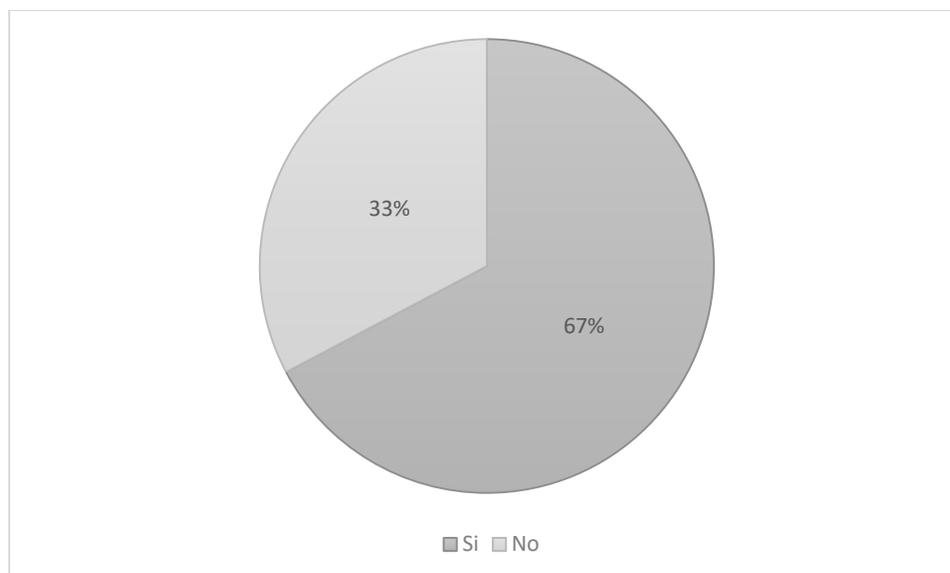


Figura 4. ¿La empresa para la cual trabaja ofrece la opción de ascenso a otros puestos de trabajo?

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la aplicación de la encuesta

Según la figura 4. Se puede establecer que el 67% de los empleados del sector industrial de Funza encuestados tienen conocimiento de que hay opciones de ascenso, por conocimientos específicos y por tiempo de empleabilidad en la organización. De igual manera se percibe mediante los datos obtenidos que las empresas industriales cuando hay una vacante realizan primero una selección interna en los empleados de acuerdo a las aptitudes habilidades de cada uno con el fin de promover a los empleados buscando generar la carrera administrativa. La opción de ascensos internos dentro de las organizaciones en la mayoría de las ocasiones permite crear una sana competencia que incentiva a los empleados a capacitarse para poder ser seleccionados para nuevos cargos de trabajo; también es importante para las organizaciones debido a que ahorran dinero por medio del reclutamiento interno.

A continuación se presentan los resultados obtenidos a la pregunta tres la cual tenía el objetivo de identificar los criterios que utiliza la empresa para realizar los aumentos salariales. Para esto se presentan cuatro opciones de respuesta: antigüedad, méritos, ascenso y desempeño.

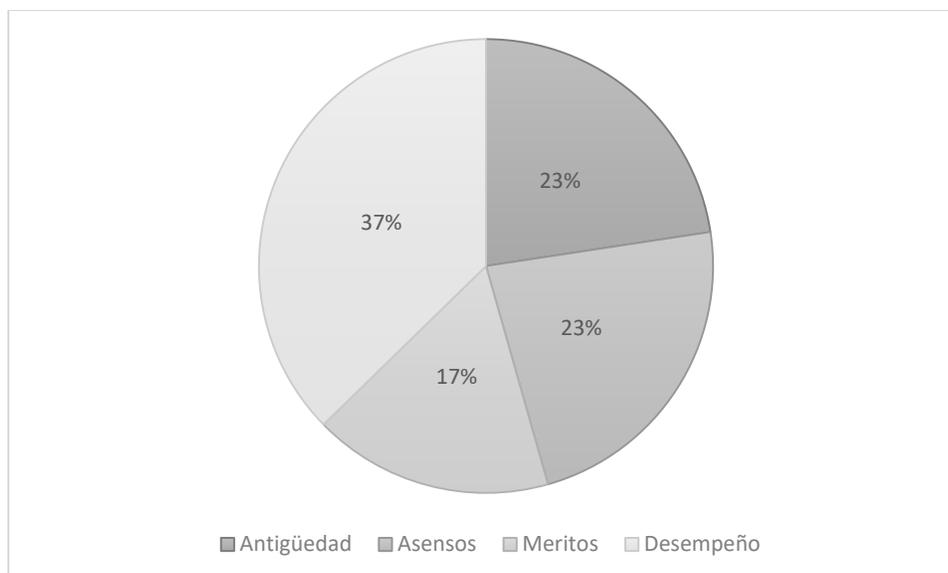


Figura 5 ¿Cuáles son los criterios que utiliza la empresa para realizar los aumentos salariales?

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la aplicación de la encuesta

Según la figura 5, se puede establecer que el 37% de los empleados manifiesta que los aumentos salariales se dan de acuerdo con el desempeño de cada trabajador; también se evidencia como en las empresas industriales no existe un criterio único para el aumento de salarios, por lo anterior se debe analizar los criterios en búsqueda de la equidad en cuanto a la remuneración de los empleados. Según (Ricardo A. Varela Juárez, 2013) la teoría de la equidad, las personas se sienten motivadas cuando experimentan satisfacción con lo que reciben en proporción con el esfuerzo que realizan. En el lugar de trabajo, la recompensa por un esfuerzo se traduce en dinero. La gente compara lo que se le paga por su trabajo con lo que otros perciben por el suyo en situaciones similares. Cuando las personas sienten que existe desigualdad en el centro de trabajo, surge en ellas un estado de tensión que intentarán resolver de algún modo. La teoría de la equidad es una teoría de motivación laboral que destaca la función que desempeñan las ideas del individuo con respecto a la equidad o la justicia de las recompensas y los castigos en su desempeño y satisfacción.

A continuación se realiza la pregunta cuatro la cual tiene como objetivo identificar si la empresa realiza encuestas para medir la satisfacción de los empleados respecto a sus políticas de remuneración y prestaciones. Para esto se presentan dos opciones de respuesta: sí y no.

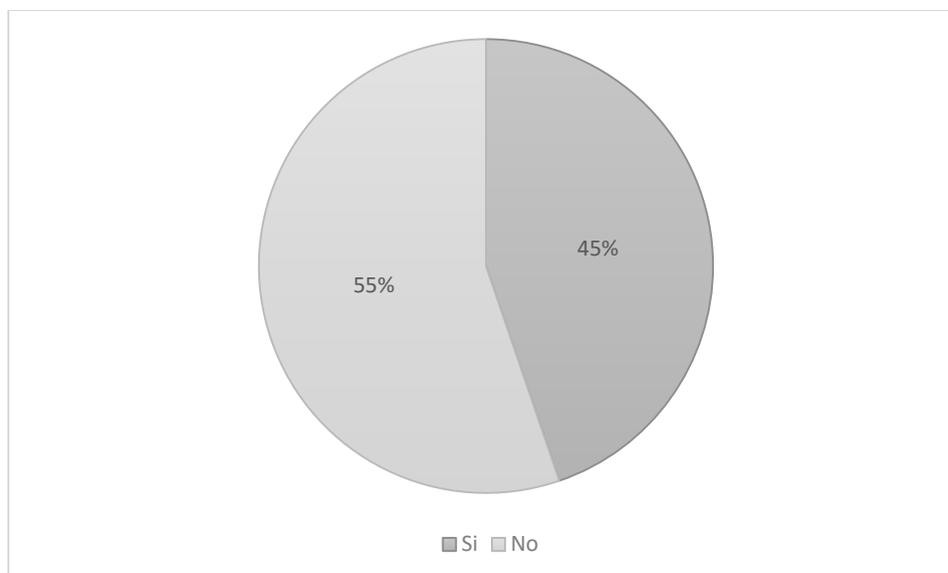


Figura 6. ¿La empresa realiza encuestas para medir la satisfacción de los empleados respecto a sus políticas de remuneración y prestaciones?

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la aplicación de la encuesta

Según la figura 6. Se puede establecer que el 55% de los empleados encuestados no tienen conocimiento de las encuestas que realiza la empresa para que conozcan la satisfacción de los empleados respecto a sus políticas de remuneración y prestaciones por lo anterior se percibe falta de comunicación entre los empleadores y los empleados por esto la necesidad y compromiso de las empresas del sector industrial por promover la realización de encuestas donde los empleados sientan el interés de estas por escuchar las percepciones en busca de mejoras y crear un mayor compromiso, mejorar el clima laboral y tener empleados motivados: por esto es importante la encuesta porque permite la recolección de datos (en este caso, sobre sueldos, salarios y prestaciones), que se agrupan siguiendo un método que, a la vez, ordena la información y tiene como propósito general describir un fenómeno en un tiempo determinado.

De otra parte, la pregunta cinco se realizó con el objetivo de identificar si la empresa Ofrece a los empleados bonos adicionales orientados por elementos de sustentabilidad, como éxitos a medio y largo plazo o el alcance de metas relacionadas al desempeño social y ambiental. Para esto se presentan dos opciones de respuesta sí y no.

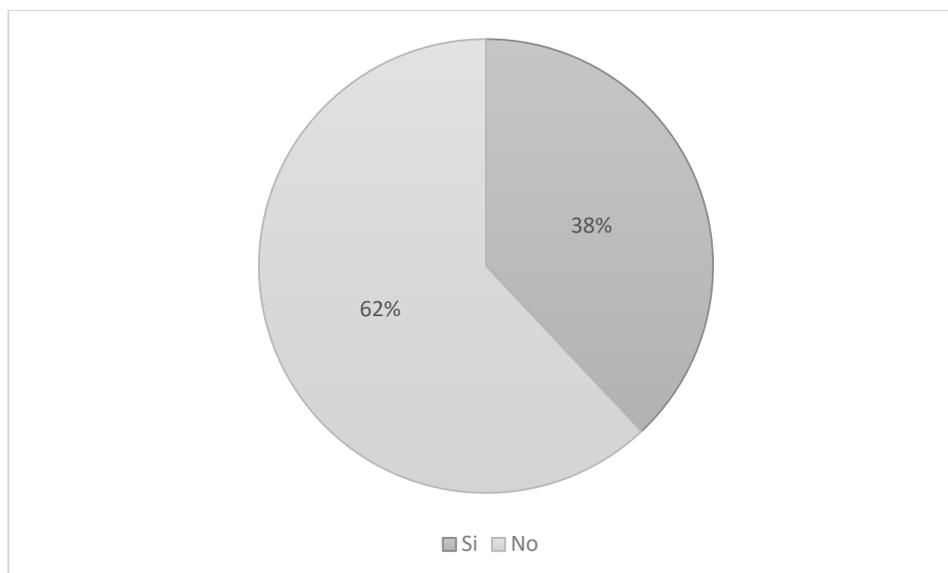


Figura 7. ¿Ofrece a los empleados bonos adicionales orientados por elementos de sustentabilidad, como éxitos a medio y largo plazo o el alcance de metas relacionadas al desempeño social y ambiental?

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la aplicación de la encuesta

Según la figura 7. Se puede establecer que el 62% de empleados encuestados dicen que no les ofrecen bonos adicionales orientados por elementos de sustentabilidad, como éxitos a medio y largo plazo o el alcance de metas relacionadas al desempeño social y ambiental. Se sugiere que las empresas implementen y fomenten los recursos para que los empleados se sientan motivados, buscando así el beneficio de las organizaciones. Un ejemplo claro puede ser la implementación de “Éxitos innovadores” donde las organizaciones publican como se puede mejorar algunos procesos internos, dando la participación y empoderamiento a todos los empleados con el fin de promover el beneficio social y ambiental.

A continuación se presentan los resultados de la pregunta seis. Esta se redactó con el objetivo de identificar si recibe por parte de la empresa alguna compensación adicional como prima extralegal o aguinaldo. Para esto se presentan dos opciones de respuesta: sí y no.

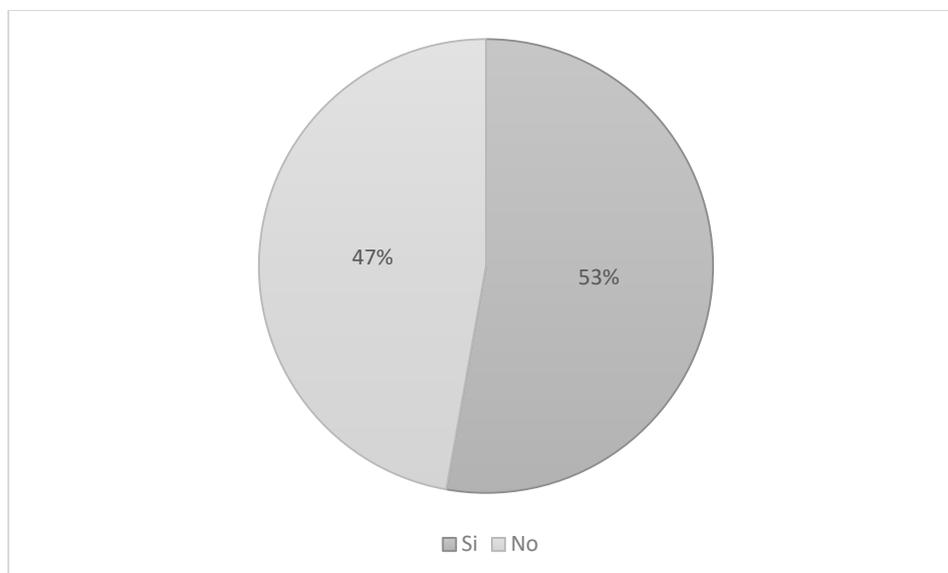


Figura 8. ¿Recibe por parte de la empresa alguna compensación adicional como prima extralegal o aguinaldo?

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la aplicación de la encuesta

Según la figura 8. Se puede establecer que el 53% de los empleados encuestados dicen que las empresas les ofrecen los beneficios adicionales como prima extralegal y aguinaldo para así motivar a los empleados, ayudando a tener un mejor rendimiento por que los colaboradores realizan las actividades con el convencimiento de ser recompensados. Por lo anterior se determina que un gran número de empleados (47%) del sector no reciben ninguna compensación adicional, de tal forma que los empleadores se limitan a pagar los rubros exigidos por la ley, es así que se podría inferir que todavía falta crear conciencia de las remuneraciones adicionales en cuanto al compromiso por mejorar el bienestar del empleado, lo cual en teoría será retribuido en productividad para la compañía.

La pregunta siete se realizó con el objetivo de identificar si la empresa ofrece a los trabajadores y familiares beneficios como el pacto colectivo o plan de beneficios. Para esto se presentan dos opciones una respuesta: sí y no.

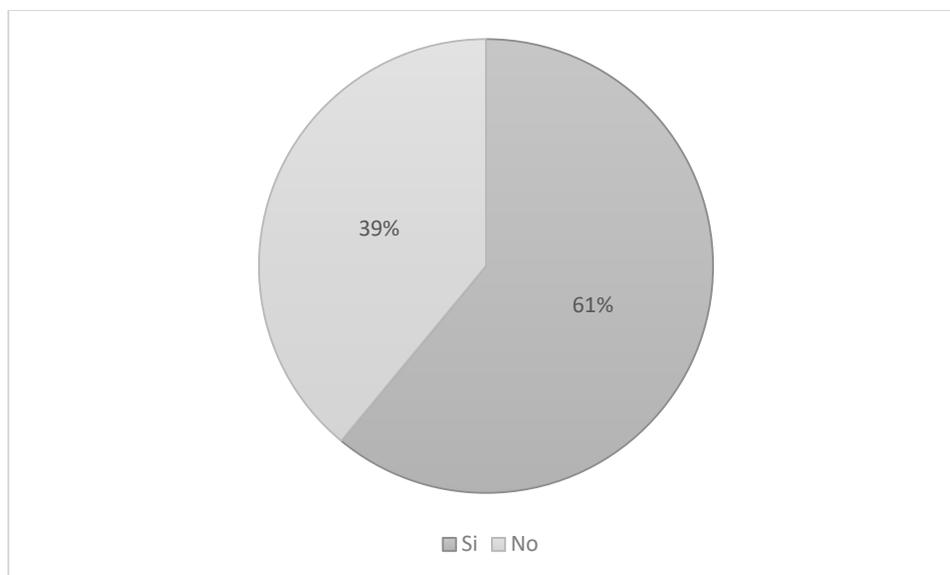


Figura 9. ¿Ofrece la empresa a los trabajadores y familiares beneficios como el pacto colectivo o plan de beneficios?

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la aplicación de la encuesta

Según la figura 9. Se puede establecer que el 61% de los empleados encuestados afirman recibir beneficios adicionales para ellos y sus familias por medio de pactos colectivos y plan de beneficios, esto beneficia a las organizaciones por lo que adquieren reconocimiento al ser recomendadas por sus empleados para trabajar en ellas de igual manera reduce el número de estos que puedan pertenecer a sindicatos. Recibir este tipo de beneficios por parte de las organizaciones hace que exista motivación, la cual es la clave para cultivar y mantener empleados comprometidos lo cual hace que las organizaciones sean más productivas.

La pregunta ocho se realizó con el objetivo de identificar si la empresa ofrece a sus empleados todas las prestaciones sociales a las cuales tiene derecho. Para esto se presentan dos opciones de respuesta: sí y no.

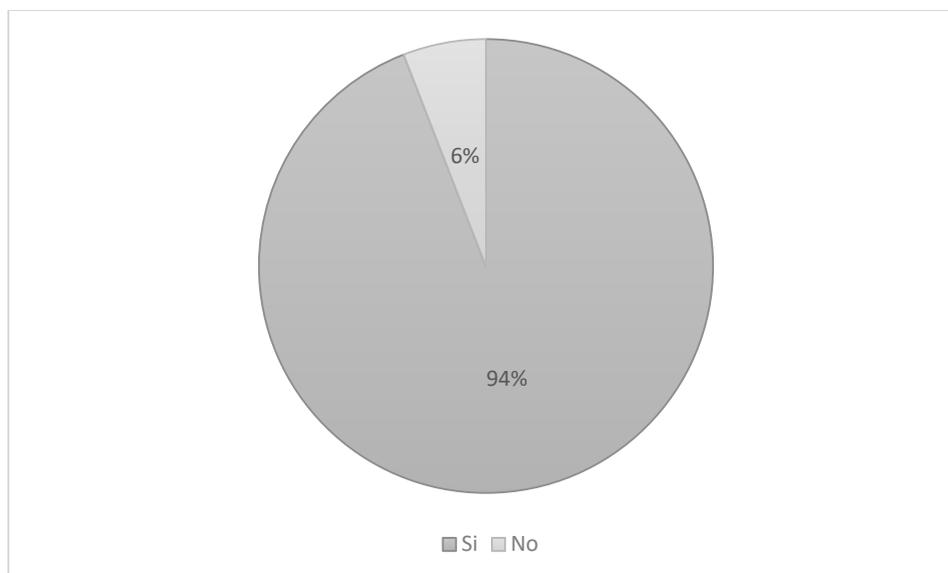


Figura 10. ¿La empresa ofrece a sus empleados todas las prestaciones sociales a las cuales tiene derecho?

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la aplicación de la encuesta

Según la figura 10. Se puede establecer que el 94% de los empleados encuestados de empresas industriales tiene claro todas las prestaciones legales a las cuales tienen derecho, debido a que las empresas informan a los empleados al momento de firmar el contrato las condiciones laborales y salariales para que tengan clara la información.

Según (Ricardo A. Varela Juárez, 2013)

(...) Los sueldos, salarios y prestaciones son las gratificaciones que los empleados reciben a cambio de su labor. Para lo cual el departamento de recursos humanos debe garantizar la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva. Es decir, dada la importancia que tiene la retribución sobre la motivación del personal, se debe aprovechar ésta como una herramienta imprescindible para la gestión de los recursos humanos, pues los resultados de la falta de satisfacción pueden afectar la productividad de la organización y producir un deterioro en la calidad del entorno laboral.

A continuación se presenta los resultados de la pregunta 11. Esta se realizó con el objetivo de identificar si la empresa paga las horas extras, diurnas y nocturnas realizadas por los empleados. Para esto se presentan dos opciones de respuesta: sí y no.

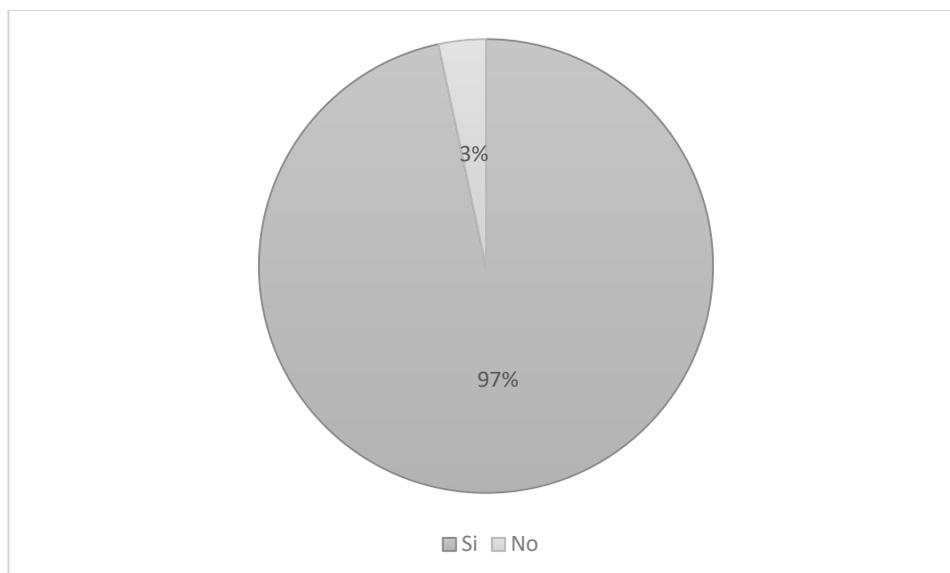


Figura 11. ¿La empresa paga las horas extras, diurnas y nocturnas realizadas por los empleados?

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la aplicación de la encuesta

Según la figura 11. Se puede establecer que el 97% de los empleados encuestados afirma recibir por medio de las empresas industriales el pago correspondiente a las horas extras, diurnas y nocturnas realizadas por los empleados, lo cual constituye un aumento de los ingresos de estos, por lo anterior las empresas industriales se ajustan a los requerimientos exigidos por la ley.

La pregunta diez se realizó con el objetivo de identificar si los empleados trabajan más de las 48 horas establecidas por la ley y recibe la remuneración y descansos correspondientes a la ley. Para esto se presentan dos opciones de respuesta: sí y no.

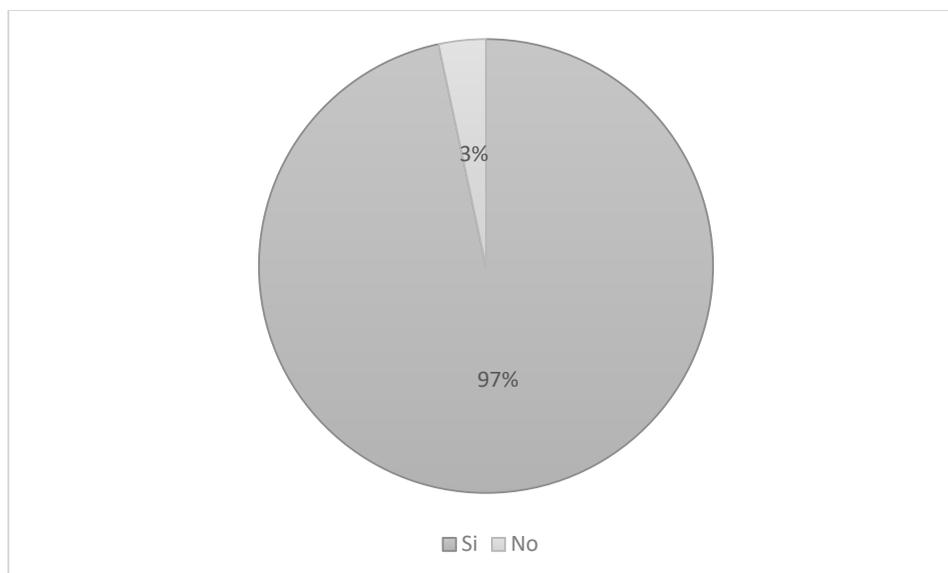


Figura 12. ¿trabaja usted más de las 48 horas establecidas por la ley y recibe la remuneración y descansos correspondientes a la ley?

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la aplicación de la encuesta

Según la figura 12. Se puede establecer que el 97% de los empleados de las empresas industriales afirman trabajar más de las 48 horas legales establecidas por la ley, de igual manera manifiestan que reciben las remuneraciones correspondientes, así como también los descansos establecidos en la ley cuando se excede el tiempo de horas semanales laboradas. Por lo anterior se determina que las empresas del sector industrial están ceñidas a lo establecido por la ley 1846 del 18 de julio de 2017 la cual estipula en el artículo 2(Republica, 2017)(...) d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y como máximo hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no excede el promedio de cuarenta Y ocho (48) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria de 6am - 9pm

3.5. Análisis del diagnóstico

1. Se debe reconocer que las empresas de Funza del sector de la industrial cumple con las normas salariales establecidas por la ley puesto que ofrece todas las prestaciones legales a sus empleados; aunque algunas ofrecen algún tipo de compensación se evidencia mediante los datos obtenidos, que deben mejorar las políticas de comunicación en cuanto a los empleadores con el fin de reducir las no conformidades frente a las políticas de remuneración establecidas por cada organización.
2. Las empresas industriales ayudan a sus empleados brindando capacitaciones a los mismos para de esta manera cuando haya ascensos o nuevos cargos tener en cuenta estas personas, así como sus conocimientos y habilidades para mejorar su calidad de vida y compensación por el desempeño laboral.
3. Es fundamental que las empresas tengan en cuenta la satisfacción de los empleados respecto a sus políticas de remuneración y prestaciones, debido a que el 56% se encuentran inconformes, porque no los tienen en cuenta en sus decisiones; por lo anterior se sugiere la realización de las encuestas de satisfacción más seguido con el fin de reducir el porcentaje de inconformidad.
4. Es importante que las empresas industriales tengan en cuenta los elementos de sustentabilidad orientados hacia el beneficio de los empleados debido a que un 62% manifiestan no recibir beneficios y no tener conocimiento de este.
5. Las empresas del sector industrial se están alineando en cuanto a prácticas de RSE enfocada al bienestar de sus empleados, pero aún falta compromiso por parte de algunas de estas, por lo anterior más adelante se dan las respectivas sugerencias las cuales tienen por objeto reducir los porcentajes negativos y aumentar la satisfacción de los empleados.

Capítulo 4 reflexiones

4.1. Reflexiones

- a. Las empresas industriales que realizan su actividad económica en el municipio de Funza cumplen a cabalidad con las normas de trabajo, prestaciones, seguridad laboral y salarios, se recomienda que las empresas sigan preocupándose por sus trabajadores para así generar más confianza en los mismo, y poder obtener una reputación buena en el mercado debido a que se preocupa por la sociedad tanto en lo externo como en los beneficiarios internos.
- b. Se puede identificar que algunas de las empresas tienen en cuenta a los empleados colaboradores y a sus familias, que se encuentran adelantando estudios y en muchas ocasiones reciben subsidios económicos para poder continuar realizándolos, sin embargo, es de aclarar que estos beneficios se encuentran atados a características propias como la antigüedad, méritos y el mismo nivel académico. Estos estímulos hacen que los empleados que los reciben tengan mayor nivel de pertenencia a la compañía y por ende el nivel de producción sea más alto.
- c. Las empresas del sector deben tener en cuenta la satisfacción de los empleados en cuanto a sus políticas de remuneración y prestaciones. Debido a que el 55% de los empleados encuestados afirman, que no tienen conocimiento de encuestas que los involucren. Es de anotar que la participación de los empleados para identificar las expectativas de motivación es primordial para el autoestima porque que es bueno establecer lo que piensan sus empleados de las políticas y así las empresas generan confianza con ellos debido a que se van a sentir importantes al poder tener una comunicación asertiva con la organización y con los jefes especialmente y mejor aun cuando son tenidas en cuenta aquellas sugerencias realizas por los colaboradores.
- d. El 62% de los empleados encuestados indican que no cuentan con bonos adicionales orientados al alcance de metas relacionadas al desempeño social y ambiental. Este indicador se debe tener presente debido a que dentro del nivel motivación es importante que los empleados los reciban para que así se sientan comprometidos con la empresa y a su vez los colaboradores pueden mejorar su calidad de vida.
- e. Las empresas del sector deben seguir trabajando para que sus empleados se sientan acogidos con políticas que los favorezcan para así tener un buen rendimiento y a su vez la

organización sea reconocida por la sociedad por un manejo adecuado de las buenas prácticas de RSE que manejan especialmente las orientadas al talento humano.

Capítulo 5 propuestas estrategias y herramientas de aplicación del indicador

5.1. Plan de acción

Para llevar a cabo el desarrollo de cada una de las propuestas se requiere compromiso de cada una de las empresas industriales de Funza, buscando el beneficio de los empleados debido a que ellos representan para la empresas el recurso más importante para llevar a cabo las metas y objetivos propuestos, por esto es clave tener presente la necesidad de implementar políticas de RSE aplicada a los empleados, utilizando como herramienta el uso de encuestas para determinar la percepción de los empleados en cuanto a temas de remuneración y salarios emocionales, una vez se tengan los datos obtenidos es importante analizar las estrategias y la implementación de las mismas buscando la estabilidad laboral, beneficios y satisfacción de los empleados.

5.2. Propuestas

a. Es necesario que las empresas industriales establezcan salarios de acuerdo a cada una de las áreas y cargos de trabajo esto para establecer equidad entre los empleados que desempeñan una misma labor y mejorar el clima organizacional dentro de las empresas; según los datos obtenidos en la encuesta un porcentaje del 37% de los empleados manifiesta que los aumentos se dan por desempeño lo cual puede generar rivalidad entre los empleados, el compañerismo y ambiente laboral dentro de las organizaciones puede verse afectado, por lo anterior se sugiere que se establezca un mejor criterio como lo es la remuneración de acuerdo al cargo de los empleados. Por lo anterior se sugiere a las empresas industriales fijar un sistema de remuneración donde primero se definan los puestos de trabajo de acuerdo a nombre, especificaciones, responsabilidades, requisitos a cumplir para el cargo ejemplo (nivel de educación, Perfil experiencia). Después de realizar este proceso las empresas deben evaluar los cargos; agrupando aquellos trabajos similares en alcance y responsabilidades en un misma categoría salarial; por último la fijación de salarios equitativos los cuales establezcan las organizaciones o las estipuladas en la ley.

b. Promover la realización anual de encuestas internas que permitan a los empleadores conocer la percepción de los mismos frente a los salarios establecidos; esto mediante la comunicación constante de los altos cargos a sus empleados, por medio de publicaciones en carteleras donde cada empleado tenga acceso a la información y fechas en las cuales se van a realizar las actividades. Hay que tener en cuenta que estas encuestas deben realizarse de forma anónima por medio de un

buzón de sugerencias o de forma virtual donde la importancia sea la percepción de los empleados en cuanto a temas de remuneración.

c. Las empresas industriales deben promover compensaciones adicionales, debido a que en las encuestas realizadas a los empleados un 47% de los empleados no reciben tal beneficio. Por lo anterior las empresas deben trabajar en la búsqueda por implementar estos beneficios: por lo anterior se sugiere la implementación de beneficios los cuales pueden darse anualmente ya sea por cumplimiento de objetivos en cuanto, a picos de producción o ventas, esto con el fin de incentivar a cada uno de los trabajadores.

d. Las empresas del sector industrial deben promover a elaboración de pacto colectivo en común acuerdo con empleadores y trabajadores donde se establezca campo de aplicación, vigencia, generalidades que debe cumplir cada trabajador para acceder a las mismas; estos beneficios pueden ser 1. Prima por antigüedad, conforme a la siguiente escala de tiempo de servicio. a) El equivalente a siete (8) días de salario básico, a los trabajadores que cumplan cinco (5) años de servicios continuos. b) El equivalente a doce (15) días de salario básico, a los trabajadores que cumplan diez (10) años de servicios continuos. c) El equivalente a diecisiete (20) días de salario básico, a los trabajadores que cumplan quince (15) años de servicios continuos La prima se pagará dentro de la nómina correspondiente, al cumplimiento del respectivo tiempo de servicio.

2. Auxilio para anteojos: La Empresa concederá, por la vigencia de este pacto al trabajador que le sean recetados anteojos o lentes de contacto por un profesional especializado, un auxilio cuyo tope máximo será de hasta diez (10) días de salario mínimo legal vigente.

2. Auxilio por maternidad: - En caso de nacimiento de un (1) hijo o en el evento de adopción legal, la empresa concederá al trabajador un auxilio equivalente a diez (10) días de salario mínimo legal vigente. 4-Auxilio por Matrimonio: La Empresa concederá al trabajador que contraiga matrimonio, un auxilio equivalente a diez (10) días de salario mínimo legal vigente. El auxilio se pagará dentro de la nómina siguiente a la comprobación del hecho.

5- Auxilio para educación: La Empresa pagará un auxilio educativo anual a los trabajadores que adelanten estudios técnicos, tecnológicos y/o universitarios, en su tiempo libre y sin que ello implique obligación o compromiso de la empresa de concederles permisos o cuadrarles turnos especiales o mantenerles los mismos, equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la matrícula, sin exceder de dos salarios mínimos legales mensuales por año. El trabajador debe obtener un promedio mínimo de notas equivalente a 4,0. Generalidad del auxilio; Las personas que accedan a

auxilios educativos y no demuestren la culminación de su semestre o año lectivo, deberán reconocer a la empresa el 100% del auxilio otorgado durante el último período.

Lo anterior se propone ya que un 39 % de los empleados encuestados manifiesta no estar vinculado a pacto colectivo.

5.3. Estrategias

a. Las empresas industriales deben tener una comunicación interna efectiva con los empleados porque si estos no tienen claras las políticas de remuneración su satisfacción general irá disminuyendo; por esto mejorar la comunicación tiene un profundo impacto en los empleados debido a que incrementa la cultura corporativa y contribuye a motivar a los empleados para el logro de los objetivos de la empresa, debido a que mantener informados a los empleados acerca de temas que son de importancia crea sentido de pertenencia, también fomenta una buena motivación, compromiso y responsabilidad hacia la organización. Por esto se sugiere que las empresas del sector industrial creen los canales adecuados para que los empleados sean comunicados a través de correos corporativos o por medio de carteleros o reuniones sobre temas que son importantes como lo son prevención de accidentes laborales, enfermedades laborales, suicidios, y demás temas necesarios que promueven el bienestar de los empleados.

b. Crear un ambiente de trabajo positivo donde el incentivo empiece por medio de los directivos de la organización, este buen ambiente laboral hará que los empleados se sientan satisfechos con la remuneración brindada por el empleador, así como al cultivar los empleados el trabajo en equipo.

c. Establecer políticas de reconocimiento y recompensas esto tiene por objeto que las empresas implementen en los empleados estas políticas incentivando mediante el reconocimiento por las labores realizadas, las recompensas pueden darse de manera económica, días libres por cumpleaños, bonos regalo, esto dependiendo de las necesidades de cada trabajador. Esto hace que cada día las empresas tengan empleados más motivados a seguir realizando sus labores con la mejor disposición ya que esto va a ser reconocido por los empleadores.

d. Establecer un cronograma en el cual se pueda organizar la cantidad de trabajo y deberes de cada empleado, esto con el fin de prevenir la sobrecarga laboral y evitar que los empleados trabajen más del horario laboral que establece la ley, esto motiva a los empleados a cumplir con sus deberes a tiempo y poder estar a tiempo en los hogares con sus familias.

5.4. Herramientas

a. Crear programas de bienestar laboral con el fin de promover la integración entre sectores de las organizaciones, manteniendo y generando un mejor clima organizacional y por ende incrementando la calidad de vida de los colaboradores, estos programas deben ir encabezado por el área de recursos humanos ajustando programas donde se identifiquen debilidades e inconformidades, capacitar cuando sea necesario debido a que en la organizaciones siempre hay personas que tienen talentos que pueden encajar otras áreas donde se necesite su intervención de acuerdo a las habilidades obtenidas. A partir de las opiniones y detectando el grado de satisfacción se obtiene información que es clave para la formulación de estrategias lo que permite mitigar problemas como la deserción laboral. Por lo anterior la persona a cargo de recursos humanos debe ser una persona, proactiva, creativa, perceptiva y estratégicos para que funciones los programas implementados.

b. Realizar encuestas de satisfacción constante a los empleados, debido a que en la encuesta realizada un 55% de los empleados encuestados no tienen conocimiento, por ende, las empresas deben crear una herramienta virtual que permita medir la satisfacción de los empleados en cuanto a las políticas de remuneración; estas encuestas deben ser realizadas por lo menos una vez al año para que sean tenida en cuenta a la hora de realizar el ajuste de los salarios.

c. Realizar de forma constante capacitaciones a los empleados dependiendo de cada una de las áreas en las que se dividen las organizaciones, esto con el fin de que los colaboradores estén informados sobre diferentes temas los cuales influyen en el comportamiento, adquisición de habilidades y conocimientos que pueden aplicar en su vida diaria y laboral.

d. Fomentar el aumento de ascensos dentro de las organizaciones ya que esto es una de las principales aspiraciones de los empleados, reconociendo su esfuerzo meritorio. Las empresas que tienen posibilidades de ascenso ayuda a motivar cada día a los empleados debido a que cuanto más motivados estén mejor será sus rendimiento en cada una de sus labores asignadas.

Conclusiones

- a. Se puede identificar que las empresas industriales manejan la RSE en los empleados al tenerlos en cuenta para ofrecerles algunos beneficios laborales por lo que es necesario que ellos se sientan motivados y desde el punto de vista del indicador política de remuneración, prestaciones y carrera, debido a que la gran mayoría de empleados están enterados de forma oportuna de sus políticas, aparte están de acuerdo con los salarios y bonificaciones que les ofrecen. También se debe tener en cuenta el bienestar laboral en las empresas industriales de Funza especialmente en el momento de contratar, debido a que tener un buen ambiente laboral estable, seguro y confiable es una estrategia para que la empresa tenga buenos reconocimientos, es así como demuestra un gran sentido de pertenencia para los colaboradores, que prestan un servicio si no que son parte fundamental de la compañía.
- b. Realizar políticas de RSE en áreas fundamentales de las empresas ayudara a mejorar la calidad de vida de los empleados y las compañías que se concienticen de realizar estas prácticas, debido a que estas prácticas buscan que el entorno en el cual influye la organización tenga armonía mediante el respeto de las normas que las rigen, lo que también ayudaría a que las personas tengan confianza en las empresas industriales. Y sería ideal que se puedan apoyar en los indicadores Ethos, debido a que son de gran ayuda para que las empresas puedan controlar las políticas de RSE, y así poder fortalecer las áreas en las que se encuentran débiles. Es por eso el instituto Ethos ha generado indicadores para diferentes áreas fundamentales con los cuales busca tener armonía mediante la aplicación de sus políticas.
- c. En necesario que las empresas industriales desarrollen buenas prácticas de RSE, para lograr así no afectar de manera negativa el entorno que los rodea, también para demostrar que no solo les interesa obtener ganancias, sino que también lo hacen para ayudar a su entorno más cercano, debido a que la RSE es un compromiso de apoyo y ayuda para los stakeholders que lo conforman. Por tal motivo es fundamental que las empresas tengan políticas de RSE en todas sus áreas debido a que esto le ayudara a identificar las falencias y poder corregirlas a tiempo.
- d. Dar a conocer sus empresas con buenas prácticas ante la sociedad para así poder llegar a tener buenos empleados y una buena productividad para poder ser reconocidos como empresas que manejan la responsabilidad social empresarial en los empleados y en su

productividad debido a que los tienen muy presentes en sus actividades a desarrollar y son muy eficaces en su productividad.

- e. Se recomienda a las empresas industriales de Funza tener en cuenta a sus empleados dándoles a conocer por diferentes medios de comunicación las políticas de remuneración, de prestaciones y de ascensos, esto con el objetivo de generar satisfacción a sus empleados debido a que se deben tener diferentes percepciones en busca de incrementar el compromiso del talento humano, lo que permitirá mejorar el clima laboral y tenerlos motivados, también se recomienda implementar beneficios adicionales a través de bonos y otras estrategias que ayuden al empleado a incrementar no solo el desempeño laboral, sino también el social y el ambiental.

Referencias

- Solarte, M. G., Azuero, A. R., & Arbeláez, L. S. (2013). *Responsabilidad social empresarial hacia los empleados: el caso de una PYME colombiana*. Obtenido de repositorio universidad del valle:
<http://repositorio.upct.es/bitstream/handle/10317/4320/rse.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barrero, M. (2016). *Caracterización de la implementación de las acciones de responsabilidad social empresarial en el grupo emtiria bajo los indicadores Ethos*. Obtenido de repositorio univesidad santo tomas:
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2625/barreraaura2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barroso Tanoira, f. g. (2007). La responsabilidad social empresarial. *contaduria y administracion*, 73-91.
- Borquez,L. (01 de 2013). *Programa responsabilidad social empresarial: empresa global service&business.a.s.* Obtenido de repositorio de universidad del valle, cali:
<http://repositorio.upct.es/bitstream/handle/10317/4320/rse.pdf?sequence=1>
- CCB. (s,f). Obtenido de Camara de comercio bogota: <https://www.ccb.org.co/>
- Christensen., N. (junio de 2003). *Biblioferrersalat*. Obtenido de <http://www.biblioferrersalat.com/media/documentos/Desarrollo%20sobre%20la%20RSC%20y%20la%20EF.pdf>
- ComunicaRSE. (Septiembre de 2013). *Principales características de los inidcadores Ethos*. Obtenido de ComunicaRSE: <https://www.comunicarseweb.com/comunicarse>
- Concilia2. (22 de 08 de 2018). *ISO 26000: Indicador de la RSE*. Obtenido de concilia2: <https://www.concilia2.es/norma-iso-26000-indicador-rse/>
- Conexion esan. (2016). *Los indicadores Ethos de responsabilidad social empresarial*. Obtenido de conexion esan: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/08/los-indicadores-ethos-de-responsabilidad-social-empresarial/>
- Congreso de la Republica. (05 de 08 de 1950). *Codigo sustantivo de trabajo*. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/leyes-y-decretos-ley/codigo-sustantivo-del-trabajo>
- Congreso de la Republica. (05 de 08 de 2010). *ley 70 de 2010*. Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Congreso_de_la_Rep%C3%BAblica_de_Colombia

- Córdoba, M. A. (julio de 2010). *El sistema de gestión de la responsabilidad social empresarial*. Obtenido de repositorio universidad nacional de bogota: <http://repositorio.uac.edu.co/bitstream/handle/11619/1634/EI%20sistema%20de%20gesti%C3%B3n%20de%20la%20responsabilidad%20social%20empresarial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Correa Jaramillo, J. G. (31 de 12 de 2007). *repository*. Obtenido de <https://repository.udem.edu.co/handle/11407/975>
- Credilike.me. (2016). *La importancia del salario en los trabajadores y la economía*. Obtenido de credilike.me: <https://credilike.me/blog/importancia-del-salario/>
- Cuervo, D. (2018). *Responsabilidad social empresarial*. Obtenido de universidad nacional de colombia: <http://bdigital.unal.edu.co/69875/1/15445398.2018.pdf>
- DANE. (s.f). *Numeros de empresa industriales en funza*. Obtenido de DANE: <https://www.dane.gov.co/>
- Deres. (2013). *RSE y sus áreas*. Obtenido de Deres: <http://deres.org.uy/rse-areas/>
- Dinero. (2019). La “responsabilidad social” en Colombia vale US\$15.000 millones. *Dinero*.
- DORIA. (s.f). *Responsabilidad social*. Obtenido de DORIA: <https://www.pastasdoria.com/informacion-corporativa/desarrollo-sostenible?url=informaci%C3%B3n-corporativa/desarrollo-sostenible>
- Economia. (s.f). *que es el empleado*. Obtenido de la gran enciclopedia economica: <http://www.economia48.com/spa/d/empleado/empleado.htm>
- Economica, l. n. (2018). 6 empresas con buenas prácticas de responsabilidad social. *la nota economica*.
- ExpokNews. (2009). *que es el instituto Ethos*. Obtenido de ExpokNews: <https://www.expoknews.com/que-es-el-instituto-ethos/>
- García, A. A. (2007). *Responsabilidad social empresarial*. Obtenido de revistasfuturos: https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/54185270/Responsabilidad-Social-Empresarial.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DResponsabilidad_social_empresarial._Su_c.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ

- García, S. L. (16 de 5 de 2016). *La RSC bien entendida comienza por los empleados*. Obtenido de COMPROMISO EMPRESARIAL: compromisoempresarial.com/rsc/2016/05/la-rsc-bien-entendida-comienza-por-los-empleados/
- Iniciativa Carta de la tierra. (25 de 06 de 2009). *El Instituto Ethos, una organización líder en el campo de la Responsabilidad Social Corporativa en Brasil, adopta la Carta de la Tierra*. Obtenido de Iniciativa Carta de la tierra: <http://cartadelatierra.org/noticias-post/el-instituto-ethos-una-organizacion-lider-en-el-campo-de-la-responsabilidad-social-corporativa-en-brasil-adopta-la-carta-de-la-tierra/>
- Instituto Ethos. (2010). *Indicadores Ethos de responsabilidad social empresarial*. Obtenido de ETHOS: <https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/111.pdf>
- Instituto Ethos. (2012). *Grupos de interés de los indicadores Ethos*. Obtenido de instituto ethos: <http://www.iarse.org/uploads/libro-indicadores.pdf>
- ISO 26000: *Indicador de la RSE*. (s.f.). Obtenido de <https://www.concilia2.es/norma-iso-26000-indicador-rse/>
- Izasa, m. d. (2014). *Estudio de la responsabilidad social empresarial en Colombia, un compromiso de todos*. Obtenido de UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12615/Estudio%20-%20Responsabilidad%20Social%20Empresarial%20en%20Colombia.pdf;jsessionid=E0DCA24DE345E583F0FC1B53634DFEA9?sequence=2>
- Jiménez , L. R., & Hernández, S. O. (2010). *Importaciones de las compensaciones laborales y la gestión humana de las empresas*. Obtenido de Importaciones de las compensaciones laborales y la gestión humana de las empresas: <file:///C:/Users/karen%20acosta/Downloads/1958-Texto%20del%20art%C3%ADculo-6709-1-10-20101019.pdf>
- Juan David Leon Pelaez. (s.f.). *Responsabilidad social empresarial y gestión humana en Colombia*. 87-93.
- KOIWE Recursos Humanos. (2016). *Remuneraciones y beneficios*. Obtenido de KOIWE Recursos Humanos: <http://www.koiwerrhh.com.ar/remuneraciones.html>
- López Salazar, A., Ojeda Hidalgo, J. F., & Ríos Manríquez, M. (26 de 4 de 2016). *La Responsabilidad social empresarial desde la percepción del capital humano*. Obtenido de revista de contabilidad: <https://revistas.um.es/rcsar/article/view/357281/256341>

- López, M. E., Perusquía, J. M., Bernal, B. E., Villalón, R. C., & Zarate, R. E. (2007). *Análisis de los indicadores Ethos de la responsabilidad social empresarial*. Obtenido de Ethos: http://www.aeca1.org/pub/on_line/comunicaciones_xviiiicongresoaecca/cd/106h.pdf
- Ministerio de trabajo. (2012). *Plan local de empleo*. Obtenido de ministerio de trabajo: [www.mintrabajo.gov.co › Plan+Local+de+Empleo+de+Mosquera+2012.pdf](http://www.mintrabajo.gov.co/Plan+Local+de+Empleo+de+Mosquera+2012.pdf)
- Mintrabajo. (2013). *Plan de empleo departamento de cundinamarca*. Obtenido de Mintrabajo: <http://www.cundinamarca.gov.co/wcm/connect/00b375db-d4c7-47e8-8071-4f253797e4bf/Plan+Dptal+Empleo+Cund.pdf?MOD=AJPERES&CVID=kzdrQoW>
- Oxfam. (2016). *Los diferentes tipos de responsabilidad social: del ámbito individual a las acciones gubernamentales*. Obtenido de Oxfam: https://blog.oxfamintermon.org/los-diferentes-tipos-de-responsabilidad-social-del-ambito-individual-a-las-acciones-gubernamentales/#Los_3_tiposde_responsabilidad_social
- Perusquía, J., & Villalón, R. &. (28 de 02 de 2019). *LA RESPONSABILIDAD SOCIAL COMO HERRAMIENTA DE VENTAJA*. Obtenido de revista unica: <http://revistas.unica.cu/index.php/uciencia/article/view/1315/1489>
- Popular. (2013). *POLÍTICA SALARIAL, SU IMPORTANCIA DENTRO DE TU EMPRESA*. Obtenido de Popular: <https://www.impulsapopular.com/legal/derecho-laboral/politica-salarial-su-importancia-dentro-de-tu-empresa/>
- Presidencia de la republica. (07 de 07 de 1989). *Decreto 1481 de 1989*. Obtenido de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=3365>
- Presidencia de la republica. (06 de 07 de 1991). *Constitucion politica*. Obtenido de <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Documents/Constitucion-Politica-Colombia.pdf>
- Republica, P. d. (2017). LEY 1846.
- Ricardo A. Varela Juárez. (2013). *Administración de la Compensación*. Mexico: Segunda edición Pearson Educación México.
- Roberto, S. H. (10 de 2017). *metodología de la investigación*. Obtenido de metodología de la investigación sexta edición : <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Rosas, J. A., Arrendondo, f. g., & Villa, L. E. (2011). *Comportamiento ciudadano organizacional y responsabilidad social empresarial*. Obtenido de universidad javeriana:

file:///C:/Users/karen%20acosta/Downloads/2608-Texto%20del%20art%C3%ADculo-9125-1-10-20120620.pdf

Rueda V. (2008). *Responsabilidad social empresarial*.

Tanoira, F. G. (2008). *La responsabilidad social empresarial. Un estudio en cuarenta empresas de la ciudad de Mérida, Yucatán*. Obtenido de scielo: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186-10422008000300005&script=sci_arttext&tlng=en

Tomas Jose Fontalvo Herrera, M. A. (diciembre de 2010). *repositorio universidad nacional de bogota*. Obtenido de <http://repositorio.uac.edu.co/bitstream/handle/11619/1634/EI%20sistema%20de%20gesti%C3%B3n%20de%20la%20responsabilidad%20social%20empresarial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ulla, L. A., Massari, L., & Zarate, F. (2019). *INDICADORES ETHOS -IARSE para negocios sustentables y responsables*. Obtenido de instituto argentino de responsabilidad social y sustentabilidad v.3.3: instituto argentino de responsabilidad social y sustentabilidad v.3.3

Universidad de Valparaíso . (2016). *Universidad de Valparaíso*. Obtenido de <https://gestionparaeldesarrollo.wikispaces.com/stakeholders>

Viñares Monica. (2015). Filosofía corporativa y valores de marca como ejes del nuevo paradigma comunicativo. *revista prisma social N*.

Anexo 1 formato de encuesta

La encuesta que se aplicó a los empleados que se encuentran trabajando en el sector industrial de Funza

Universitaria Agustiniana

Administración de empresas

Trabajo de investigación

Encuesta sobre política de remuneración, prestaciones y carrera.

Cordial saludo, somos estudiantes de la Universitaria Agustiniana, nuestros nombres son Karen Ximena Acosta Pineda y Gina Marcela González Mahecha, pertenecemos al programa de Administración de Empresas, estamos realizando una investigación relacionada con el cumplimiento de los indicadores Ethos sobre política de remuneración, prestaciones y carrera por parte de las empresas a sus empleados, la encuesta es realizada con fines académicos sobre el tema política de remuneración, prestaciones y carrera que ofrecen la empresas industriales de Funza a sus empleados. Recuerde que la información de esta es confidencial, por favor conteste las siguientes preguntas:

A continuación, se encontrarán 10 preguntas del ámbito de remuneración, prestaciones y carrera que ofrecen las empresas industriales de Funza; las cuales fueron tomadas en base a los indicadores Ethos.

A continuación, se solicita conceda 5 minutos de su tiempo para realizar de la siguiente encuesta:

Nombre: _____

Cel: _____

Correo: _____

Sexo: F__ M__

1. ¿El plan de cargos y salarios de la empresa es transparente y figura en su código de conducta y/o en la declaración de valores?
 - A. Si
 - B. No
2. ¿La empresa para la cual trabaja ofrece la opción de ascenso a otros puestos de trabajo?
 - A. Si
 - B. No
3. ¿Cuáles son los criterios que utiliza la empresa para realizar los aumentos salariales?
 - A. Antigüedad
 - B. Ascensos
 - C. Méritos
 - D. Desempeño
4. ¿La empresa realiza encuentros para medir la satisfacción de los empleados respecto a sus políticas de remuneración y prestaciones?
 - A. Si
 - B. No
5. ¿Ofrece a los empleados bonos adicionales orientados por elementos de sustentabilidad, como éxitos a medio y largo plazo o el alcance de metas relacionadas al desempeño social y ambiental?
 - A. Si
 - B. No
6. ¿Recibe por parte de la empresa alguna compensación adicional como prima extralegal o aguinaldo?
 - A. Sí
 - B. No
7. ¿Ofrece la empresa a los trabajadores y familiares beneficios como el pacto colectivo o plan de beneficios?
 - A. Sí
 - B. No
8. ¿La empresa ofrece a sus empleados todas las prestaciones sociales a las cuales tiene derecho?

A. Sí

B. No

9. ¿La empresa paga las horas extras, diurnas y nocturnas realizadas por los empleados?

A. Sí

B. No

10. ¿Trabaja usted más de las 48 horas establecidas por la ley y recibe la remuneración y descansos correspondientes a la ley?

A. Si

B. No

Anexo 2 Cuadro de tabulación

A continuación, se mostrará los cuadros de las tabulaciones de las 10 preguntas de la encuesta realizada a los empleados del sector industria en Funza, en la cual la información está organizada de la siguiente forma: en el lado izquierdo del cuadro se encuentra las opciones de respuesta y en el lado derecho se encuentra las respuestas de los empleados de Funza.

Pregunta 1. ¿El plan de cargos y salarios de la empresa es transparente y figura en su código de conducta y/o en la declaración de valores?

Tabla 6.

Tabulación pregunta 1

Respuestas	Cantidades	Porcentajes
Si	178	82,7%
No	37	17,2 %
Total	215	100%

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la aplicación de la encuesta

Pregunta 2. ¿La empresa para la cual trabaja ofrece la opción de ascenso a otros puestos de trabajo?

Tabla 7.

Tabulación pregunta 2

Respuestas	Cantidades	Porcentajes
Si	144	66,9%
No	71	33%
Total	215	100%

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la aplicación de la encuesta

Pregunta 3. ¿Cuáles son los criterios que utiliza la empresa para realizar los aumentos salariales?

Tabla 8.

Tabulación pregunta 3

Respuestas	Cantidades	Porcentajes
Antigüedad	49	22,7%
Asenso	50	23,2%
Méritos	35	16,2%
Desempeño	81	37,6%
Total	215	100%

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la aplicación de la encuesta

Pregunta 4. ¿La empresa realiza encuestas para medir la satisfacción de los empleados respecto a sus políticas de remuneración y prestaciones?

Tabla 9.

Tabulación pregunta 4.

Respuestas	Cantidades	Porcentajes
Si	98	45,5%
No	117	54,4%
Total	215	100%

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la aplicación de la encuesta

Pregunta 5. ¿Ofrece a los empleados bonos adicionales orientados por elementos de sustentabilidad, como éxitos a medio y largo plazo o el alcance de metas relacionadas al desempeño social y ambiental?

Tabla 10.

Tabulación pregunta 5

Respuestas	Cantidades	Porcentajes
Si	81	37,6%
No	134	62,3%
Total	215	100%

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la aplicación de la encuesta

Pregunta 6. ¿Recibe por parte de la empresa alguna compensación adicional como prima extralegal o aguinaldo?

Tabla 11.

Tabulación pregunta 6.

Respuestas	Cantidades	Porcentajes
Si	114	53%
No	101	46,9%
Total	215	100%

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la aplicación de la encuesta

Pregunta 7. ¿Ofrece la empresa a los trabajadores y familiares beneficios como el pacto colectivo o plan de beneficios?

Tabla 12.

Tabulación pregunta 7.

Respuestas	Cantidades	Porcentajes
Si	133	61,8%
No	82	38,1%
Total	215	100%

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la aplicación de la encuesta

Pregunta 8. ¿La empresa ofrece a sus empleados todas las prestaciones sociales a las cuales tiene derecho?

Tabla 13.

Tabulación pregunta 8.

Respuestas	Cantidades	Porcentajes
Si	206	95,8%
No	9	4,1%
Total	215	100%

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la aplicación de la encuesta

Pregunta 9. ¿La empresa paga las horas extras, diurnas y nocturnas realizadas por los empleados?

Tabla 14.

Tabulación pregunta 9.

Respuestas	Cantidades	Porcentajes
Si	202	93%
No	13	6%
Total	215	100%

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la aplicación de la encuesta

Pregunta 10. ¿Trabaja usted más de las 48 horas establecidas por la ley y recibe la remuneración y descansos correspondientes a la ley?

Tabla 15.

Tabulación pregunta 10

Respuestas	Cantidades	Porcentajes
Si	203	94,4%
No	12	5,5%
Total	215	100%

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la aplicación de la encuesta