



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
CARRERA DE ECONOMÍA

Proyecto de Investigación, previo a la obtención del Título de Economista

Tema:

“El impacto de la responsabilidad social en el respeto de los intereses de sus trabajadores dentro del marco de la ISO 26000: Un estudio al sector calzado de Tungurahua”

Autora: Tisalema Bravo, Carmen Mercedes

Tutora: Ing. Tapia Panchi, Erika Paulina

Ambato – Ecuador

2018

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, Ing. Erika Paulina Tapia Panchi, con cédula de identidad No. 050250872-4 en calidad de Tutor del Proyecto de Investigación sobre el tema: **“EL IMPACTO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL RESPETO DE LOS INTERESES DE SUS TRABAJADORES DENTRO DEL MARCO DE LA ISO 26000: UN ESTUDIO AL SECTOR CALZADO DE TUNGURAHUA”** desarrollado por Carmen Mercedes Tisalema Bravo, estudiante de la Carrera de Economía, modalidad presencial, considero que dicho informe investigativo reúne los requisitos, tanto técnicos como científicos y corresponde a las normas establecidas en el Reglamento de Graduación de Pregrado, de la Universidad Técnica de Ambato y en el normativo para la presentación de Trabajos de Graduación de la Facultad de Contabilidad y Auditoría.

Por lo tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por los profesores calificadores designados por el H. Consejo Directivo de la Facultad.

Ambato, Marzo del 2018

TUTORA

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Erika Paulina Tapia Panchi', is written over a horizontal dashed line.

Ing. Erika Paulina Tapia Panchi

C.I. 0502508724

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Carmen Mercedes Tisalema Bravo, con cédula de identidad No. 180426259-8, tengo bien indicar que los criterios emitidos en el proyecto de investigación, bajo el tema: **“EL IMPACTO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL RESPETO DE LOS INTERESES DE SUS TRABAJADORES DENTRO DEL MARCO DE LA ISO 26000: UN ESTUDIO AL SECTOR CALZADO DE TUNGURAHUA”**, así como también los contenidos presentados, ideas, análisis, síntesis de datos; conclusiones, son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autora de este Proyecto de Investigación.

Ambato, Marzo del 2018

AUTORA



Carmen Mercedes Tisalema Bravo

C.I. 180426259-8

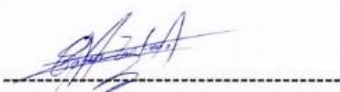
CESIÓN DE DERECHOS

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este Proyecto de Investigación, un documento disponible para su lectura, consulta y proceso de investigación.

Cedo los derechos en línea patrimoniales del Proyecto de Investigación, con fines de difusión pública; además apruebo la reproducción de este Proyecto de Investigación, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica potencial, y se realice respetando mis derechos como autora.

Ambato, Marzo del 2018

AUTORA



Carmen Mercedes Tisalema Bravo

C.I. 180426259-8


APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

El Tribunal de Grado, aprueba el Proyecto de Investigación, sobre el tema: **“EL IMPACTO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL RESPETO DE LOS INTERESES DE SUS TRABAJADORES DENTRO DEL MARCO DE LA ISO 26000: UN ESTUDIO AL SECTOR CALZADO DE TUNGURAHUA”** elaborado por Carmen Mercedes Tisalema Bravo, estudiante de la Carrera de Economía, el mismo que guarda conformidad con la disposición reglamentarias emitidas por la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato, Marzo del 2018



Eco. Mg. Diego Proaño
PRESIDENTE



Dr. Edisson Coba
MIEMBRO CALIFICADOR



Ing. Bertha Sánchez
MIEMBRO CALIFICADOR

DEDICATORIA

“Tu talento determina lo que puedes hacer, tu motivación determina cuánto estás dispuesto a hacer, tu actitud determina que tan bien lo haces”.

A Dios por darme la vida y la capacidad para alcanzar esta meta profesional, a mi madre por su apoyo incondicional y a mis hermanos por la confianza que me brindaron y por ser el motivo de mi esfuerzo y perseverancia.

Carmen Mercedes Tisalema Bravo

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios y la Virgen de Santa Lucía por darme la luz del sendero del bien, por brindarme la capacidad y sabiduría para alcanzar esta meta tan anhelada.

A mi madre María Bravo, por ser el pilar fundamental en cada uno de mis objetivos por darme su amor, su paciencia, y su apoyo incondicional a pesar de las dificultades que se le presentaba, por ser mi ejemplo, de una mujer fuerte y luchadora.

A mis hermanos, especialmente Edison y Liliana porque siempre confiaron, y fueron fieles testigos de mi lucha para alcanzar este éxito, porque nunca les defraude y seguir siendo un ejemplo para mis sobrinos.

A mis compañeras por ser parte de este largo y hermoso sendero que he culminado, quienes día a día estábamos juntas, siempre apoyándonos y haber logrado ser grandes amigas.

A la Universidad Técnica de Ambato y mis profesores por su nivel profesional con que supieron guiarme escalón a escalón y llegar a convertirme en Economista.

De una manera particular a la Ing. Erika Tapia por su tiempo, su paciencia su admirable capacidad. Quien supo guiarme paso a paso de inicio a fin de hermoso trabajo de investigación.

Carmen Mercedes Tisalema Bravo

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
CARRERA DE ECONOMÍA

TEMA: “EL IMPACTO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL RESPETO DE LOS INTERESES DE SUS TRABAJADORES DENTRO DEL MARCO DE LA ISO 26000: UN ESTUDIO AL SECTOR CALZADO DE TUNGURAHUA.”

AUTORA: Carmen Mercedes Tisalema Bravo

TUTORA: Ing. Erika Paulina Tapia Panchi

FECHA: Marzo del 2018

RESUMEN EJECUTIVO

El proyecto trata de evaluar el nivel de Responsabilidad Social que cada empresa del sector calzado de Tungurahua tiene con el respeto de los intereses de sus trabajadores a través de la aplicación de las normas de la ISO 26000. La utilización de prácticas de responsabilidad social ha sido notoria en los últimos años especialmente en empresas manufactureras de Tungurahua con el 80% del sector calzado y el alto grado de involucramiento con sus grupos de interés (propietarios, proveedores, consumidores y trabajadores) esto hace que las empresas tomen conciencia sobre las consecuencias de sus actividades en bienestar y mejora del medio ambiente evitando problemas éticos dentro de la empresa que perjudiquen al crecimiento de la misma.

La investigación de esta problemática se realizó con el fin de identificar el impacto de aplicar normas de Responsabilidad Social en las empresas del sector calzado permitiendo identificar los beneficios y barreras que encuentran al implementar actividades de esta índole en sus empresas en bienestar de sus trabajadores, para lo cual fue factible el estudio de las cinco dimensiones de Responsabilidad Social: Económica, Legal, Ético, Ambiental y Social; de la mano con las materias fundamentales de la ISO 26000, desde la perspectiva de los trabajadores se indago el apartados de Derechos Humanos y Prácticas Laborales.

PALABRAS DESCRIPTORAS: RESPONSABILIDAD SOCIAL, NORMAS ISO, INTERESES DE LOS TRABAJADORES, DIMENSIONES: ECONÓMICO, LEGAL, ÉTICO, AMBIENTAL, SOCIAL.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY OF ACCOUNTING AND AUDIT
ECONOMICS CAREER

TOPIC: “THE IMPACT OF SOCIAL RESPONSIBILITY IN RESPECTING THE INTERESTS OF ITS WORKERS WITHIN THE FRAMEWORK OF ISO 26000: A STUDY OF THE FOOTWEAR SECTOR OF TUNGURAHUA.”

AUTHOR: Carmen Mercedes Tisalema Bravo

TUTOR: Ing. Erika Paulina Tapia Panchi

DATE: March 2018

ABSTRACT

The project tries to evaluate the level of Social Responsibility that each company in the footwear sector of Tungurahua has with respect for the interests of its workers through the application of the ISO 26000 standards. The use of social responsibility practices has been notorious in recent years especially in manufacturing companies of Tungurahua with 80% of the footwear sector and the high degree of involvement with its stakeholders (Owners, Suppliers, Consumers and Workers) this makes companies aware of the consequences of their activities in welfare and environmental improvement avoiding ethical problems within the company that harm the growth of the same.

The investigation of this problem was carried out in order to identify the impact of applying Social Responsibility norms in the companies of the footwear sector, allowing to identify the benefits and barriers they find when implementing activities of this nature in their companies in the welfare of their workers, to which was feasible the study of the five dimensions of Social Responsibility: Economic, Legal, Ethical, Environmental and Social; Hand in hand with the fundamental subjects of ISO 26000, from the perspective of the workers, the section of Human Rights and Labor Practices was investigated.

KEYWORDS: SOCIAL RESPONSIBILITY, ISO STANDARDS, WORKERS' INTERESTS, DIMENSIONS: ECONOMIC, LEGAL, ETHICAL, ENVIRONMENTAL, SOCIAL.

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	PÁGINA
PÁGINAS PRELIMINARES	
PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	iii
CESIÓN DE DERECHOS.....	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
RESUMEN EJECUTIVO.....	viii
ABSTRACT.....	ix
ÍNDICE GENERAL.....	x
ÍNDICE DE TABLAS.....	xiii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xv
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	2
EL PROBLEMA.....	2
1.1 TEMA.....	2
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
1.2.1 Contextualización.....	2
1.2.1.1 Contextualización Macro.....	2
1.2.1.2 Contextualización Meso.....	5
1.2.1.3 Contextualización Micro.....	7
1.2.2 Análisis Crítico.....	10
1.2.2.1 Árbol de problemas.....	10
1.2.2.2 Relación Causa-Efecto.....	10
1.2.3 Prognosis.....	11

1.2.4 Formulación del Problema	11
1.2.4.1 Delimitación del objeto de investigación.....	11
1.3 JUSTIFICACIÓN	11
1.4.- OBJETIVOS	13
1.4.1.- Objetivo General.....	13
1.4.2.- Objetivos Específicos	13
CAPÍTULO II	14
MARCO TEÓRICO	14
2.1.- ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	14
2.2. ANTECEDENTES FILOSÓFICOS	21
2.3.- FUNDAMENTACIÓN LEGAL.....	21
2.3.1 Base Legal.....	21
2.3.2.- Constitución de la República del Ecuador 2008.....	22
2.3.3.- Plan Nacional del Buen Vivir 2013 - 2017.....	24
2.3.4.- Ley de Seguridad Social	25
2.3.5.- Código de Trabajo	26
2.3.6.- ISO 26000.....	30
2.4 CATEGORÍAS FUNDAMENTALES	31
2.4.1.- Superordinación Conceptual.....	31
2.4.2.- Superordinación de Variables	32
2.4.3.- Visión dialéctica de Contextualizaciones	34
2.4.3.1.- Marco Conceptual de la variable independiente.....	34
2.4.3.2.- Marco Conceptual de la variable dependiente.....	40
2.5 HIPÓTESIS.....	50
2.6 SEÑALAMIENTO DE VARIABLES.....	50
CAPÍTULO III	51
METODOLOGÍA	51

3.1 MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN.....	51
3.2.- NIVEL DE INVESTIGACION	52
3.3.- ENFOQUE.....	52
3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	52
3.4.1.- Población	52
3.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	54
3.5.1.- Variable Independiente: Responsabilidad Social	54
3.5.2.- Operacionalización Variable Dependiente: Respeto de los Intereses de los trabajadores	56
3.6.- RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	58
3.6.1.-Plan de recolección de información.....	58
3.7.-PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS.....	60
3.7.1.- Plan de procesamiento de información.....	60
CAPÍTULO IV	62
RESULTADOS.....	62
4.1.- Principales Resultados	62
4.2.- COMPROBACIÓN DE HIPOTESIS	87
4.3.- LIMITACIÓN DEL ESTUDIO.....	89
4.4.- CONCLUSIONES	90
4.5.- RECOMENDACIONES.....	91
BIBLIOGRAFÍA	92
ANEXOS	97

ÍNDICE DE TABLAS

CONTENIDO	PÁGINA
Tabla 1.- Empresa miembros CERES.....	3
Tabla 2.- Empresas por Actividad Económica de la Zona 3.....	7
Tabla 3.- Dimensiones Responsabilidad Social.....	15
Tabla 4.-Elemento comparativos ISO-SNGP	19
Tabla 5.- Características de la Responsabilidad Social.....	36
Tabla 6.- Ventajas internas y externas	36
Tabla 7.- Principios de la Responsabilidad Social.....	37
Tabla 8.-Características de OIT	41
Tabla 9.- Reglas de capacidad de Pago.....	43
Tabla 10.- Las Dimensiones de la Responsabilidad Social dentro del marco de la ISO 26000.....	47
Tabla 11.- Población de las Empresas de calzado de Tungurahua	53
Tabla 12.- Operacionalización Variable Independiente: Responsabilidad Social.....	54
Tabla 13.- Variable Dependiente: Respeto de los Intereses de los trabajadores... ..	56
Tabla 14.- Escalas de medición.....	58
Tabla 15.- Estadística de fiabilidad.....	59
Tabla 16.- Formato para tablas de frecuencia	60
Tabla 17.- Grado de Involucramiento	63
Tabla 18.-La transparencia y credibilidad de sus comunicaciones	64
Tabla 19.- Crecimiento profesional.....	65
Tabla 20.- Cultura y el deporte	66
Tabla 21.- Las condiciones de trabajo.....	67
Tabla 22.- El posicionamiento en el mercado.....	68
Tabla 23.- Las actividades de mejoramiento natural	69
Tabla 24.- Prevención de la contaminación	70
Tabla 25.- El tratamiento de los desechos.....	71
Tabla 26.- Conducta interna y buenas prácticas.....	72
Tabla 27.- El valor económico de la empresa	73
Tabla 28.- El nivel de importancia del trabajador.....	74
Tabla 29.- Conciliación familiar, laboral y social.....	75
Tabla 30.- Eliminación de la discriminación	76

Tabla 31.- Inclusión de los trabajadores	77
Tabla 32.- Privacidad de los datos	78
Tabla 33.- Clima laboral	79
Tabla 34.- Derechos de los trabajadores	80
Tabla 35.- Sueldos y salarios	81
Tabla 36.- Tecnologías y prácticas ambientales	82
Tabla 37.- Mecanismos e instrumentos para escuchar.....	83
Tabla 38.- Condiciones de trabajo- salarios.....	84
Tabla 39.- Reglamentos de seguridad ocupacional.....	85
Tabla 40.- Igualdad de oportunidades y contratación	86

ÍNDICE DE GRÁFICOS

CONTENIDO	PÁGINA
Gráfico 1.- Materias fundamentales	6
Gráfico 2.- Tungurahua- Población Ocupada por Actividad Económica	8
Gráfico 3.-TUNGURAHUA-Aporte del PIB por sector.....	8
Gráfico 4.- Plasticaucho - Aplicación de la ISO 26000	9
Gráfico 5.- Árbol de problemas	10
Gráfico 6.- Superordinación de las variables	31
Gráfico 7.- Constelación de ideas de la variable independiente	32
Gráfico 8.- Constelación de ideas de la variable dependiente	33
Gráfico 9.- Responsabilidad Social - Grupos de Interés	34
Gráfico 10.- Dimensiones de la Responsabilidad Social	38
Gráfico 11.- Comunicación entre trabajadores	42
Gráfico 12.- Obligaciones de los trabajadores	44
Gráfico 13.- Modelo para tendencia.....	60
Gráfico 14.- Modelo para proporciones	61
Gráfico 18.- Grado de Involucramiento	63
Gráfico 19.- La transparencia y credibilidad de sus comunicaciones	64
Gráfico 20.- Crecimiento profesional	65
Gráfico 21.- Cultura y el deporte	66
Gráfico 22.- Las condiciones de trabajo	67
Gráfico 23.- El posicionamiento en el mercado.....	68
Gráfico 24.- Las actividades de mejoramiento natural	69
Gráfico 25.- Prevención de la contaminación	70
Gráfico 26.- El tratamiento de los desechos.....	71
Gráfico 27.- Conducta interna y buenas prácticas	72
Gráfico 28.- El valor económico de la empresa	73
Gráfico 29.- El nivel de importancia del trabajador.....	74
Gráfico 30.- Conciliación familiar, laboral y social.....	75
Gráfico 31.- Eliminación de la discriminación	76
Gráfico 32.- Inclusión de los trabajadores	77
Gráfico 33.- Privacidad de los datos	78

Gráfico 34.- Clima laboral	79
Gráfico 35.- Derechos de los trabajadores	80
Gráfico 36.- Sueldos y salarios	81
Gráfico 37.- Tecnologías y prácticas ambientales	82
Gráfico 38.- Mecanismos e instrumentos para escuchar.....	83
Gráfico 39.- Condiciones de trabajo - salarios.....	84
Gráfico 40.- Reglamentos de seguridad ocupacional.....	85
Gráfico 41.- Igualdad de oportunidades y contratación.....	86
Gráfico 42.- Medición de la Responsabilidad Social Empresarial	87

INTRODUCCIÓN

La Responsabilidad Social en los últimos años es un tema muy importante en el crecimiento de las empresas ya que si la empresa es social tendrá mayor rentabilidad y mejor imagen corporativa para sus clientes y sociedad debido a su interés no solo económico sino en bien de la sociedad, el medio ambiente, sus trabajadores y colaboradores. Debido que los trabajadores tienen poco conocimiento sobre el tema de Responsabilidad Social, las normas ISO y sus beneficios.

La investigación de: “El impacto de la Responsabilidad Social en el respeto de los intereses de sus trabajadores dentro del marco de la ISO 26000: Un estudio al sector calzado de Tungurahua”, el cual está desarrollado por los capítulos establecidos por la Universidad Técnica de Ambato

Capítulo I. En la primera parte de la investigación se desarrolló el planteamiento del problema y su contextualización, la justificación del problema de investigación y se establece el objetivo general y los específicos.

Capítulo II. El marco teórico se indaga los antecedentes investigativos y filosóficos. La fundamentación legal, la categorización de las variables: Responsabilidad Social y el Respeto de los intereses de los trabajadores con el objetivo de establecer las hipótesis de la investigación.

Capítulo III. La metodología en este capítulo se desarrolla la modalidad, el enfoque, los niveles de investigación se delimita la población, seguidamente se desarrolla la Operacionalización de las variables donde se detallan las categorías e indicadores de las variables de estudio, finalmente se detalla el plan de recolección y procesamiento de la información.

Capítulo IV. En este capítulo se expone los resultados de la investigación mediante gráficas y tablas, para que seguidamente se realice la comprobación de las hipótesis, logrando establecer las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 TEMA

El impacto de la Responsabilidad Social en el respeto de los intereses de sus trabajadores dentro del marco de la ISO 26000: Un estudio al sector calzado de Tungurahua.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1 Contextualización

1.2.1.1 Contextualización Macro

La Responsabilidad Social en el Ecuador se encuentran en tiempos de transición, puesto que pasan de una época de prácticas de ayuda social como beneficencia, a prácticas de RSE, que aparecen enmarcados con los objetivos de la organización con una misión y visión, desarrollando estrategias para mejorar la situación del entorno laboral, natural y familiar y hacer de esto medidas que duren al transcurrir el tiempo, es por ello que en 1998 la Fundación Esquel Ecuador, Institución que da principios a la Responsabilidad Social se une con otras organizaciones en el país sumando a esta causa el Synergos Institute de Estados Unidos crean el Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social (CERES) en cual en 2005 se constituye como ONG (Viteri, 2010).

El Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social CERES llega a ser una red de empresa de gran importancia en el país con su único y gran objetivo de difundir y apoyar a otras empresas interesadas en este ámbito en el desarrollo de la Responsabilidad Social en el Ecuador. CERES en el 2010 da un crecimiento muy notorio con 36 empresas quienes integran esta organización con empresas públicas y privadas. Instituciones de Educación Superior y otros (Lima & López , 2012). Las entidades que son miembros de esta corporación quienes integran programas de Responsabilidad Social son:

Tabla 1.- Empresa miembros CERES

EMPRESA	Año que se unió a CERES
ACE Seguros	2011
Centro Ecuatoriano de Derecho Ambiental- CEDA	Desde la creación
Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT EP	2012
Corporación Favorita	-
DINERS CLUB DEL ECUADOR	2011
ELECTRO GENERADORA DEL AUSTRO ELECAUSTRO S.A.	2012
REPSOL ECUADOR S.A. a través de Fundación Repsol Ecuador	2005
AMAZONAS HOT S.A.	2012
Kimberly-Clark Ecuador S.A.	2011
Pfizer	-
Plan Internacional	2012
PLASTICAUCHO INDUSTRIAL S.A.	2012
CADENA ECUATORIANA DE TELEVISION TC TELEVISION	2012
TELEFÓNICA-MOVISTAR (OTECCEL)	2013
YANBAL ECUADOR S.A.	2012
UNIVERSIDAD CASA GRANDE	2006

Fuente: Lima & López (2012)

Elaborado por: Carmen Tisalema

Por otra parte en la investigación realizada por Kowszyk, Covarrubias & García (2011), menciona que Ecuador es el país con el 75%, que encabeza la lista de países como: Bolivia, Brasil, El Salvador, Nicaragua, Honduras, Paraguay, Argentina México, Colombia Costa Rica, Chile, Perú, Panamá Venezuela, Uruguay con una brecha de la percepción de la Responsabilidad Social. Es decir, hay un desconocimiento de este ámbito en la sociedad ecuatoriana. Dando aquí una

iniciativa para que las empresas fomenten estrategias para minimizar esta problemática, tales como manifestaciones de respeto a la preservación ambiental, al cuidado consciente de la naturaleza, a reducir la desigualdad social y mejorar el índice de desarrollo humano, entre otros.

En los últimos cinco años la Responsabilidad Social ha sufrido muchos cambios es por esto que, actualmente en el Ecuador las empresas toman estrategias como: capacitar al personal para adquirir nuevas políticas y conocimientos sobre temas de responsabilidad social, donde ningunos de los grupos de interés queden fuera del ámbito de desarrollo (Herrera , 2017).

El Consejo Metropolitano de Responsabilidad Social del Distrito Metropolitano de Quito, es otro de los organismos que practican la Responsabilidad Social Empresarial en el Ecuador, el cual busca que los grupos de interés puedan expresar los distintos puntos de vista y además proponer acciones estratégicas a través de un espacio de diálogo. Es decir que todos velen por el bienestar de todas sin dejar a un lado a los grupos vulnerables que siempre han existido en este caso de las empresas los trabajadores. A esta causa se suma el Instituto de Responsabilidad Social Empresarial del Ecuador, entidad privada sin fines de lucro, con el propósito de mejoramiento social mediante una visión humanista y solidaria entre todos (Abata & Tipán, 2015).

Además el 26 de julio del 2017 día de la Responsabilidad Social se llevaron a cabo eventos tales como el Foro: “Quito sostenible” y “Desarrollo de Cadenas Inclusivas”; talleres: Comunicación Responsable, clave para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible dejando en claro que la responsabilidad social son acciones que surgen en el día a día en los hogares, delos emprendimientos y las grandes empresas que menciona Renata Moreno (Lideres, 2017).

La aplicación de la Norma ISO 26000 en el Ecuador viene siendo un hito muy importante con el objetivo principal de “Proporcionar orientación a las organizaciones sobre responsabilidad social donde puedan utilizarse como parte de las actividades de la misma” cuyo fin es ayudar al desarrollo justos de las acciones internas y externas en la toma de decisiones de la empresas (Morán, 2011)

En el Ecuador tan solo el 30% de los empresarios conocen y han implementado en sus actividades herramientas relacionadas con las Normas ISO 26000, debido que en el año 2000 recién se introduce términos de Responsabilidad Social en las empresas ecuatorianas lo que indica que aún no se cumple a cabalidad ya que es un tema nuevo (Soto, 2010).

En el Ecuador el sector calzado tiene un gran desarrollo en materia de diseño, variedad y especialización. Con producción de calzado para montaña, exclusivo de cuero e industrial. Cada año cuenta con técnicas de fabricación más avanzadas. Por tanto la industria ha ido creciendo significativamente, viéndose notoriamente en las provincias de Tungurahua, Azuay, Pichincha y Guayas. Ecuador cuenta con una producción de 350 mil cueros y pieles al año. Donde el 50% de esta materia prima es netamente nacional y el 20% y el 30% son importados para la fabricación de calzado, marroquinería y confecciones. Llegando a abastecer al mercado exterior y nacional (PRO ECUADOR, 2017).

Según Soto (2010), los stakeholders son quienes representan y dan valor a la empresa. es por ello que al estar en relación con los mismos hace que exista una comunicación clara y respetuosa y se establezca un lazo irrompible entre los actores involucrados, dando como resultado su fidelidad, compromiso y gusto en la ejecución de cada una de las actividades al cien por ciento.

En lo que concierne a los intereses de los trabajadores se encuentra aún aferrada en viejos modelos, con demasiados trabajadores desmotivados y una falta de relación de sus necesidades con los objetivos empresariales, debida entre otros motivos a la falta de sistemas de gestión como la calidad, la seguridad y salud laboral. Sumando a esto la limitada cultura de ética laboral e integración trabajador – empresa y propietarios existentes en el Ecuador empresarial, a pesar de los importantes avances realizados en los últimos años motivados por el nuevo marco legislativo (Bestratén & Pujol, 2014).

1.2.1.2 Contextualización Meso

La Zona de Planificación 3 del Ecuador está integrada por las provincias de Cotopaxi, Tungurahua, Pastaza y Chimborazo, las empresas manufactureras del

sector calzado que se encuentre dentro de esta área geográfica deben tomar en cuenta las políticas y prácticas de Responsabilidad Social Empresarial por lo cual sus negocios darán un giro en el sistema de gestión y con mejores estrategias, desarrollando de esta manera ventaja competitivas.

OBEST (2014), *“La implementación de las normas ISO 26000 denominada Guía sobre responsabilidad Social en la zona 3” establece que es responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente”, se destacan los sectores maderero (33%) y alimentos- bebidas (20%).”*

Las empresas de la zona 3 que están adoptando medidas de Responsabilidad se basan en las materias fundamentales (véase Gráfico N° 1), que esta normativa plantea donde los protagonistas son los grupos de interés. Tal es el caso de Aglomerados Cotopaxi.

Gráfico 1.- Materias fundamentales



Fuente: ISO 26000

Elaborado por: Carmen Tisalema

Las materias fundamentales están direccionadas a cada tipo de interés, para nuestra investigación realizaremos un análisis profundo de los: Derechos Humanos y Prácticas Laborales que están relacionados directamente con nuestro grupo de interés de estudio: los trabajadores.

La Zona 3 se ha convertido en el territorio ecuatoriano que mayor actividad agrícola, manufacturera e industrial y de gran actividad comercial brinda a nivel nacional e internacional como se observa en el sector del calzado ya que el 50 % de la producción nacional está en Tungurahua (SENPLADES, 2014).

Tabla 2.- Empresas por Actividad Económica de la Zona 3

Provincia	Elaboración de productos alimenticios	Elaboración de bebidas	Fabricación de productos textiles	Fabricación de prendas de vestir	Fabricación de cueros y productos conexos	Fabricación de vehículos automotores, remolques y semirremolques
Cotopaxi	255	3	42	264	23	12
Chimborazo	331	7	94	386	65	18
Pastaza	51	2	13	53	2	3
Tungurahua	367	11	128	610	263	54
TOTAL	9838	202	1466	8273	1254	401

Fuente: INEC Censo Económico (2010)

Elaborado por: Senplades Subsecretaría Zonal 3

El sector manufacturero en la zona 3 cuenta con 1254 empresas que abastecen en la demanda nacional y también internacional después de la actividad económica de la producción textil.

En los que tiene que ver con el respeto de los trabajadores en esta zona se han visto que instituciones como Aglomerados Cotopaxi S.A. ha desarrollado prácticas como programas y proyectos como: salud y seguridad ocupacional. Integración de sus trabajadores en actividades y festividades logrando relacionarse la vida laboral, y familiar. Y mejoras del entorno natural de esta manera logrando la certificación (FSC) por sus siglas en inglés Forest Stewardship Council. Garantiza que los productos tienen origen en bosques bien gestionados que proporcionan beneficios ambientales, sociales y económicos, es decir sus operaciones son de manera responsable (Aguilar , 2014).

1.2.1.3 Contextualización Micro

En la provincia del Tungurahua el 19.2% de la población se dedican al sector manufacturero en los cantones de Ambato, Cevallos y Patate y las parroquias Quisapincha, Martínez y Atahualpa. El centro más importante de producción de

calzado de cuero es la ciudad de Ambato, con 35% del total de empresas del sector (Oleas, 2011).

Gráfico 2.- Tungurahua- Población Ocupada por Actividad Económica



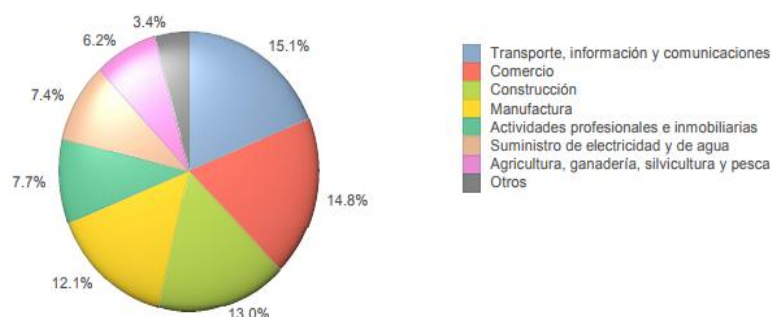
Fuente: INEC-Censo de Población y Vivienda (2010)

Elaborado por: Senplades

Las actividad principal que en Tungurahua se desarrolla es la Agricultura y Ganadería seguido por el sector de manufactura con el 19.1%, dentro del cual se encuentra el sector calzado de cuero.

En la provincia de Tungurahua se confecciona el 65% de la producción nacional de calzado y produce el 80% del cuero del país. Generando el 12.1% del Producto Interno Bruto de la economía nacional. Esto debido a la amplia gama de modelos y la buena calidad de materia prima y mano de obra (Sandro, 2016). Entre las principales empresas de calzado están: Plasticaucho Industrial Búfalo, Gamo's y Liwi, esta última se especializa en la confección de zapatos para patologías como pies planos, pie cuadrado, pie diabético, etc (Chávez, 2017).

Gráfico 3.-TUNGURAHUA-Aporte del PIB por sector



Fuente: INEC-Censo de Población y Vivienda (2010)

Elaborado por: Senplades

El sector de manufactura de la Provincia de Tungurahua aporta con el 19.1% al PNB. El cual muestra el gran potencial que la provincia tiene ya que este sector está representado por actividades textiles, calzado, fabricación y maquilas. .

La responsabilidad social en Tungurahua se observa que ha tomado un papel importante como es el caso de la empresa Plasticaucho S.A. en el cual se considera a la Responsabilidad Social como un eje transversal mediante el modelo de Gestión RSE para lograr un manejo responsable y sustentable en las acciones de sus actividades en el que se vinculen la responsabilidad económica ambiental y social llegando a construir un Desarrollo Sostenible de la región y la del País.

La implantación de estrategias de responsabilidad social de dicha industria están basadas en la Norma ISO 26000 y la Norma AA1000SE vigentes hasta el 2018 donde prevalecen los derechos de los grupos de interés accionistas colaboradores, Proveedores, Clientes y Consumidores, Medio Ambiente, Política Pública y Comunidad con temas como:

Gráfico 4.- Plasticaucho - Aplicación de la ISO 26000



Fuente: Plasticaucho (2016)

Elaborado por: Carmen Tisalema

Las materias fundamentales que esta institución aplica son lo que da a la empresa un agregado y sea de preferencia para los clientes.

En la perspectiva de los trabajadores han tomado temas como: capacitaciones de trabajo en equipo, fomentar la solidaridad en los trabajadores de la empresa y sus familias, el salir de la rutina y disminuir el estrés mediante actividades de deporte y cultura basándose todo en las materias fundamentales de la ISO 26000 de las prácticas laborales y derechos humanos (Plasticaucho, 2016).

1.2.2 Análisis Crítico

1.2.2.1 Árbol de problemas

Gráfico 5.- Árbol de problemas

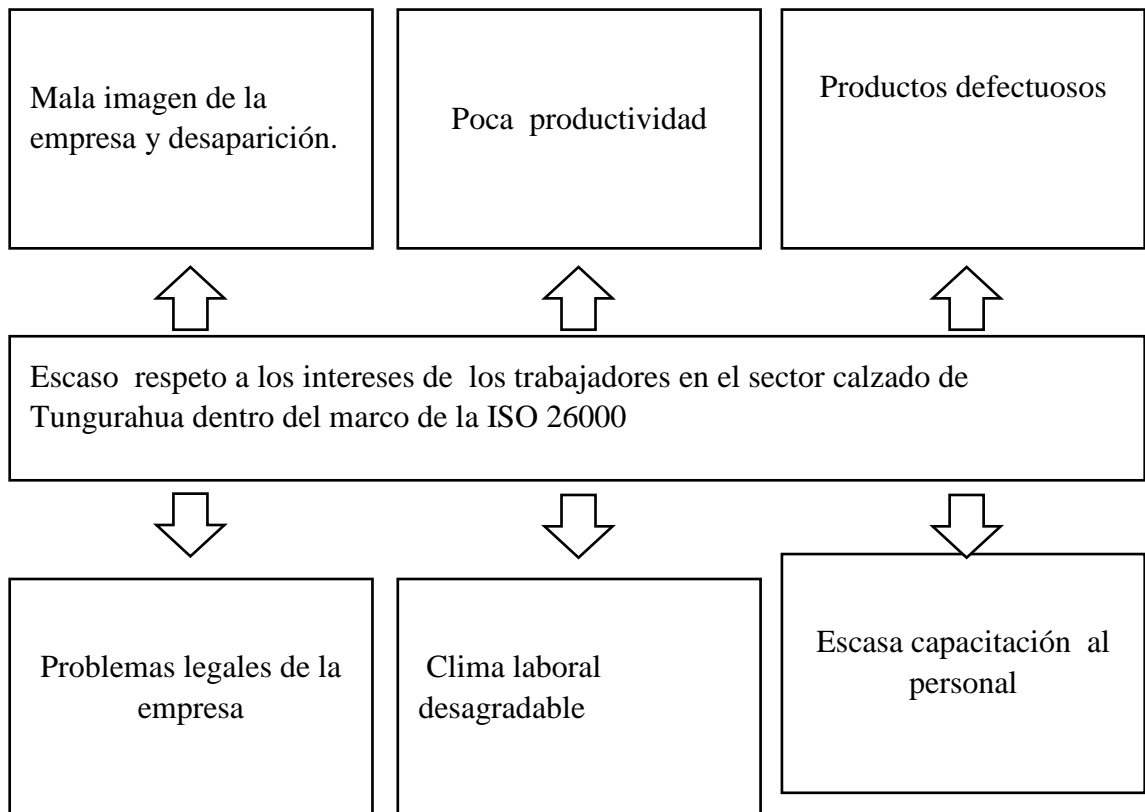


Gráfico 5.- Árbol de Problemas
Elaborado Por: Carmen Tisalema

1.2.2.2 Relación Causa-Efecto

El escaso respeto de los intereses de los trabajadores en el sector calzado de Tungurahua dentro del marco de la norma ISO 26000 causa un clima desagradable en su espacio de trabajo ocasionando la poca productividad

Además, los problemas legales de la empresa ocasiona al irrespeto a sus trabajadores provoca la mala imagen de la misma llegando hasta la desaparición.

Finalmente, la escasa capacitación al personal que ejerce su actividad dentro de la empresa afecta en que los productos sean defectuosos llegando a pérdidas para la empresa.

1.2.3 Prognosis

De no tomar importancia en el impacto que la responsabilidad social tiene en el respecto de los intereses de los trabajadores de cada empresa del sector calzado en Tungurahua, en un corto a largo plazo estas empresas tendrían mala imagen hacia sus clientes y la sociedad, no serán empresas reconocida y respetados por no emplear responsabilidad social hacia sus trabajadores siendo estos entes activos y primordiales para el crecimiento de las mismas tales como : el respeto a sus derechos, seguridad laboral y personal, conciliación entre empresa y familia, el justo salario. Otro aspecto sería que el empresario no concientiza que los trabajadores necesitan estar capacitados de avances tecnológicos que cada día se presentan, generando con esto productos defectuosos y pérdida de tiempo que a la final ocasionan perdidas a la empresa.

1.2.4 Formulación del Problema

¿Cuál es el impacto de la Responsabilidad Social en el respeto de los intereses de los trabajadores dentro del marco de la ISO 26000 del sector calzado de Tungurahua?.

1.2.4.1 Delimitación del objeto de investigación

- **De Contenido**
 - ✓ **Campo:** Desarrollo Territorial y Empresarial
 - ✓ **Área:** Económico - Social
 - ✓ **Aspecto:** Responsabilidad Social Empresarial
- **Limite Espacial**

La presente investigación se llevó a cabo en el sector calzado de Tungurahua.

- **Límite Temporal**

La investigación se desarrollara en el periodo de: Septiembre 2017- Enero 2018

1.3 JUSTIFICACIÓN

La presente investigación permitirá evaluar el nivel de Responsabilidad Social que cada empresa del sector calzado de Tungurahua aplica en sus objetivos y estrategias de la organización, siendo el factor primordial para el respeto de los intereses de los trabajadores, por lo cual es de gran importancia el desarrollo de esta investigación.

El fin de la aplicación de prácticas de responsabilidad social de una empresa no sólo está ante sus propietarios, sino ante el resto de los grupos de interés y ante la sociedad en general. Debiendo tener presente los objetivos y aspiraciones de todos ellos. Con la aplicación de las Normas ISO 26000 las empresas lograrían un equilibrio satisfactorio que favorezca en este caso a sus trabajadores a través de las materias fundamentales donde establecen: Derechos Humanos y Prácticas Laborales justas (Cea Moure, 2013).

El interés que la sociedad pone sobre los problemas sociales, éticos y ambientales, hace que las empresas tomen medidas para profundizar el compromiso con los grupos de interés. Es por esto, que en los últimos años las empresas le están dando mayor importancia a la responsabilidad Social, logrando así relacionar el crecimiento profesional, familiar y empresarial, sin dejar un lado el desarrollo social y el cuidado del medio ambiente (Zurita, 2015)

Sotelo & García (2014), menciona que las empresas donde se aplican prácticas de la Responsabilidad Social poseen ventajas como: el reconocimiento en el mercado, mayor competitividad e incremento en sus ingresos, ya que implementan en sus política objetivos y compromiso hacia la mejora entre sus colaboradores. Protegiendo su calidad de vida personal, profesional y ético social. Los objetivos están relacionados con la equidad, igualdad, respeto, los salarios justo y cumplimiento de los derechos y obligaciones de los trabajadores cubriendo las expectativas de la empresa.

Además el respeto de los interés de los trabajadores lleva a que el vínculo empresa – trabajador sea amigable a través de la confianza, transparencia y respeto donde las inquietudes y sugerencias sean solucionados conjuntamente. Tomando en cuenta que la participación del trabajador en la empresa es muy importante en todo el proceso de producción, por el cual el empleador deben ser muy cuidado en sus política y normas de protección, cuidado y seguridad industrial

Finalmente se puede establecer la factibilidad de nuestra investigación ya que será un aporte muy importante para las empresas del sector calzado porque que podrán identificar las barreras que tiene para la adecuada aplicación de prácticas de Responsabilidad Social y que beneficios otorga esta norma, además de esto las

empresas que se encuentran aplicando dichas prácticas podrán conocer que dimensiones les faltan por aplicarlas en sus empresas del sector calzado de Tungurahua.

1.4.- OBJETIVOS

1.4.1.- Objetivo General

Evaluar el nivel de Responsabilidad Social a través de la percepción de los trabajadores sobre el respeto a sus intereses.

1.4.2.- Objetivos Específicos

- Identificar las dimensiones de la Responsabilidad Social que son aplicables al sector de calzado.
- Determinar los beneficios y barreras que enfrentan las empresas del sector para realizar actividades de Responsabilidad Social que contribuyan al respeto de los intereses de los trabajadores.
- Analizar el nivel de Responsabilidad Social de las empresas de calzado en el marco de la ISO 26000 de acuerdo a sus trabajadores.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.- ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Jaramillo (2011), en su investigación realizada en Colombia con el objetivo de analizar la aplicación de la responsabilidad social en las prácticas de gestión humana, en los micros, pequeñas y medianas empresas del programa EXPOPYME tales como contratación, capacitación y desarrollo, compensación y beneficios, salud ocupacional y bienestar social laboral. Estudio que se realizó a 119 empresas de diversos tamaños y sectores vienen desarrollando con los empleados. Además menciona que el tema de responsabilidad social es de gran importancia para organismos internacionales tales como la Organización de las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo, el Banco Interamericano de Desarrollo y el Banco Mundial, debido a que es un beneficio para todos. Los resultados muestran que las empresas cumplen con los requerimientos que la ley laboral exige en materia de contratación y remuneración, como pago del salario mínimo y las prestaciones sociales, al igual que la seguridad social, pero no registran programas que vinculen el grupo familiar y que mejoren la calidad de vida en el trabajo, ni compensaciones que excedan lo establecido por ley y que propicien una verdadera relación ganar-ganar.

Según Raspa (2011), en su investigación el cual tiene como objetivo examinar el desarrollo del concepto de Responsabilidad Social Empresarial y el Marketing, a nivel global, bajo la óptica de autores como Lindbaek (2003) hasta las tendencias modernas de la misma, a través de las normativas que controlan e incentivan la acción social de las empresas. Compara las tendencias mundiales sobre Responsabilidad Social Empresarial y la situación venezolana se destaca la propensión del empresariado venezolano a la puesta en práctica de la acción social de una manera eficiente y con orientación al Marketing. De esta investigación se concluye que la problemática socioeconómica de nuestro mundo globalizado actual ha despertado desde unos años atrás, la motivación de las empresas hacia el asumir roles de accionante social con el fin de acortar este tipo de brechas sociales. Motivaciones de tipo netamente pragmáticas, se fueron entrelazando en un fino tejido, hasta involucrar decisiones de carácter filantrópico para el beneficio de grupos

sociales o comunidades en franca desventaja. Además en Venezuela y desde mediados del siglo pasado, se viene practicando la acción social de las corporaciones. Primeramente en forma tímida se ejerció filantropía y pragmatismo, luego se desarrolló una Responsabilidad Social Empresarial seria y eficiente que hoy día está a la par de cualquier país del mundo.

Calderón, Álvarez, & Naranjo (2011), realizan un estudio con técnicas cuantitativas complementando con entrevistas a expertos con el objetivo de encontrar la relación teórica entre la responsabilidad social empresarial (RSE) y la gestión humana, en empresas colombianas y su cumplimiento de la misma. Los resultados señalan que si bien pueden encontrar una función de RSE desde la gestión humana, todavía se tiene una visión reduccionista de su papel.

Además las empresas ven la Responsabilidad Social en cuatro dimensiones dos internas dos externas:

Tabla 3.- Dimensiones Responsabilidad Social

Interno	Externo
<ul style="list-style-type: none"> • Prácticas responsables de gestión humana • Políticas de responsabilidad social • Gobernabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Impacto sobre el medio ambiente • Transparencia • Rendición de cuentas.

Fuente: Calderón , Álvarez , & Naranjo (2011)

Elaborado por: Carmen Tisalema

El estudio realizado por Martínez, López, & Marín (2013) con el objetivo de conocer el nivel de profesionalización y eficacia de las Pymes de Murcia. El análisis se lo realiza a través de una encuesta realizada a un centenar de gerentes de empresas de Murcia mediante aspectos de compromiso de los trabajadores y la Responsabilidad Social, Estilos de liderazgo, competitivas de cada empresa.

Los resultados muestran que los niveles de compromiso de los trabajadores y la poca importancia que los socios dan a los trabajadores, lo que crea la necesidad de promover un mayor involucramiento de los trabajadores, aspecto que debe tomar fuerza en empresas que integran la Economía Social.

Además de lo anterior, el compromiso con los trabajadores por parte de los socios o propietarios encierra lo que la Responsabilidad Laboral mediante: fomentar la formación y el desarrollo personal, vela por mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, la contratación no se discrimina a nadie por raza, sexo o edad.

Logrando así eficiencia laboral a través de: Reducción del absentismo laboral, Tiene unos empleados más cualificados, Aumento de la productividad, Aumento de la motivación de los trabajadores de esta manera obtener mayores resultados en la empresa.

Puentes (2012), en su investigación analiza dos interrogantes: ¿Qué papel juega la RS en el diseño y desarrollo de productos? y ¿Cómo se pueden relacionar las diferentes tendencias identificadas con la RS? La globalización de mercados, complejidad de la tecnología han generado una aplicación cada vez más amplia de métodos y técnicas que involucran los factores humanos y la ergonomía, desde diferentes aproximaciones basadas en siete tendencias denominadas diseño colaborativo, diseño centrado en el usuario, diseño centrado en el cliente, usabilidad, diseño universal, diseño basado en la experiencia y diseño transcultural. Obteniendo el resultado que desde el factor humano la relación entre la RS y las tendencias de diseño y desarrollo de producto, se evidencia una estrecha relación de al menos uno o más principios de la RS con la configuración de productos. Cada tendencia analizada tiene aspectos respecto a la RS y al impacto de sus decisiones en las personas aplican Responsabilidad Social.

Anguita (2012), muestra la importancia del derecho en las prácticas de RSE y las herramientas jurídicas para hacer cumplirla. Tanto el derecho nacional como internacional, ha pasado de ser una práctica voluntaria a ser regulada directa o indirectamente por instrumentos internacionales y legislación nacional. Para lo cual se encuentra que las empresas han elaborado principios y guías que ayudan a entenderla, en la actualidad el punto de partida viene a ser la voluntariedad para entender la exigibilidad de las prácticas de RSE.

También se muestra que el derecho en el desarrollo de las prácticas de RSE es cada vez mayor, especialmente en los países europeos, donde destaca el caso británico, que impone una obligación legal a sus directores de considerar no sólo el interés de

sus accionistas al momento de tomar decisiones, sino que también el interés de los demás stakeholders.

Priego de la Cruz, Manzaneque, & Banegas (2013), realiza una investigación con el objetivo es contrastar empíricamente la relación entre el comportamiento de los diferentes stakeholders y la probabilidad de fracaso o cese de la actividad empresarial. El estudio se lo realiza en 2.536 PYMES españolas estudio que realiza en la mitad de están empresas fracasadas en el periodo 2006-2009, a través de metodología estadística basada en modelos univariantes y estimación de modelos logit. Los resultados del estudio univariable en lo que respecta al comportamiento del stakeholder trabajadores muestra que el aumento de la actitud negativa y poca motivación a la hora de realizar sus actividades laborales. Además también la disminución de la producción debido a las reducciones en la calidad en el empleo y la poca relación empresa-trabajadores. Esto demuestra el aumento de la probabilidad en el cese de la actividad empresarial a través de la implicación en sentido financiero y la ilimitada participación de los empleados. Es por ello no perder de vista al incremento acelerado de los costes laborales y correcta gestión de las relaciones empresa-trabajadores.

En la investigación realizada por Páez (2010), trata de resolver interrogantes: Cómo puede influir el desempeño social corporativo en la satisfacción laboral de los empleados Es decir como las prácticas de responsabilidad social puede influir positivamente en los trabajadores de la misma llevando a la satisfacción laboral.

El desempeño social corporativo de la empresa muestra qué tanto la organización se está involucrando en prácticas de responsabilidad social, lo cual es visto por sus empleados. Este tipo de prácticas se ven como una señal de sensibilidad social en la empresa a la cual pertenecen. Provocando un valor positivo adicional para sus trabajadores que hace que la satisfacción laboral de los involucrados aumente positivamente.

Los trabajadores de una organización no son ajenos ni indiferentes a las acciones de responsabilidad social que haga realice su organización. Los trabajadores desean sentirse orgullosos de trabajar para una organización que es sensible socialmente y muestra un desempeño social corporativo satisfactorio lo que ocasiona que aumenten

el compromiso y desempeño de los mismos trabajadores como consecuencia de su alto nivel de satisfacción con su trabajo y con la organización.

Camprodon, Sols, Florensa, & Martori (2010), desarrolla una investigación con el objetivo de buscar un conjunto de criterios validados por un grupo de expertos a través del método Delphi como herramienta importante para evaluar las prácticas de responsabilidad social. Donde se encuentra que en el stakeholders “trabajadores”, lo que más valoran los expertos es que la empresa cuide a sus trabajadores velando por la igualdad de oportunidades, posibilitando la formación de los trabajadores y la existencia de normas escritas contra las prácticas anti- discriminatorias entre los trabajadores, mientras que el menos relevante es el hecho de que los documentos internos de la empresa estén escritos en todas las lenguas donde la empresa tenga oficinas.

Harari (2015), plantea dos objetivos primordiales en su investigación. La primera: Las condiciones de trabajo en los proyectos energéticos y petrolero financiados por China, siendo un grupo de interés importante los trabajadores es por ello que la principal obligación de las empresas: Andes Petroleum y Petroriental, Toachi-Pilatón, Proyecto Mirador, Sopladora, Coca- Codo Sinclair empresas chinas que operan en Ecuador es adaptarse al menos básicamente a las normas vigentes en el país en este caso es en cuanto al cumplimiento de los derechos laborales o la seguridad y salud de los trabajadores. Problemática debido a que la Política de seguridad y salud laboral en el país de origen de las empresas son muy limitadas.

La segunda es las relaciones laborales entre empresas chinas y trabajadores ecuatorianos y el rol de las autoridades del Ministerio de Trabajo, Por su parte, las autoridades gubernamentales, que han seguido de cerca los recientes accidentes de trabajo, deberían establecer las más severas sanciones que la ley permita a fin de imponer estándares laborales adecuados, lo que ha llevado a las discusiones para elaborar un nuevo Código del Trabajo donde deberían constar aspectos, en la Contratación Colectiva como en el cumplimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo. El correcto control por parte de las autoridades ecuatorianas de la mano con el Ministerio de Relaciones laborales sumado a esto los reclamos de los trabajadores han logrado erradicar la errónea exigencia de empresas chinas.

Marchán (2016), en su investigación plantea el objetivo: Determinar la relación entre responsabilidad social empresarial y felicidad en el trabajo. El estudio netamente estadístico con base de la encuesta cuantitativa Happiness at Work a través y programa informático para la tabulación e interpretaciones de las encuestas se lo realiza en una empresa multinacional de seguridad. Los resultados muestran que efectivamente la felicidad laboral aumenta mientras las empresas adoptan prácticas de responsabilidad social lo que quiere decir que al mantener un trabajador feliz se son personas más innovadoras, productivos y más comprometidos con el rol de sus actividades además tienen facilidad en realizar trabajo en grupo y adaptarse a cambio de actividades dentro de la empresa, de esta manera logran una mejor relación entre sus compañeros y entorno. Lo que demostró que la felicidad laboral y la responsabilidad social vincula entre los trabajadores y la realidad social o ambiental que los rodea.

Larrea (2015), en su investigación apunta a encontrar la correlación entre la ISO 26000 como Guía Internacional en la Gestión de la Responsabilidad Social Empresarial y los requisitos del Sistema Nacional de Gestión de la Prevención en la gestión de la seguridad y salud y de las empresas (Modelo Ecuador) aplica la metodología de análisis comparativo retrospectivo y descriptivo para la norma Internacional y el Sistema de Prevención para este estudio comparativo se tomó :

Tabla 4. Elementos comparativos ISO-SNGP

Núm.		ISO 26000	Núm.	SNGP
Requisitos generales.			2	Gestión Administrativa
1	Objeto y campo de aplicación: Elementos			Gestión Técnica
2	Términos y definiciones			Gestión del Talento Humano
Requisitos de gestión de la Responsabilidad Social				Procedimientos y programas básicos
3	Comprender la Responsabilidad Social			
4	Principios de la Responsabilidad Social			

5	Reconocer la responsabilidad Social e involucrarse con las partes interesadas
6	Orientación sobre material fundamentales de Responsabilidad Social
7	Orientación sobre la integración de la responsabilidad social en toda la organización

Fuente: Larrea (2015)

Elaborado por: Carmen Tisalema

Los resultados muestran que el 63% de elementos del Sistema Nacional de Prevención- Modelo Ecuador son compatibles con las Normas ISO 26000, el apartado que tiene mayor compatibilidad es Gestión del Talento Humano del SNGP, Con los apartados de Reclutamiento y promoción de los trabajadores procedimientos disciplinarios y de resolución de reclamaciones transferencia y traslado de trabajadores finalización de la relación de trabajo formación y desarrollo de habilidades salud seguridad e higiene industrial y cualquier política o practica que afecte a las condiciones de trabajo.

Carrasco (2015), realiza un estudio con el objetivo de analizar el grado de relación de la Responsabilidad Social en el Crecimiento Empresarial del sector calzado de la zona de planificación 3 para ello se utilizaron las modalidades de Campo y Bibliográfica- Documental, realizado a través de encuestas a los propietarios de 17 empresas Manufactureras de calzado de la zona de planificación 3. Los resultados muestran que las empresas cumplen con las disposiciones legales en el campo laboral es decir con las condiciones de trabajo, salud y seguridad hacia sus trabajadores es aceptable. Además del cumplimiento de la legislación impositiva y de seguridad social. Capacitaciones permanentes a sus trabajadores logrando incrementar la productividad a través de incentivos o motivaciones por su correcto desempeño laboral. Sumando a esto la adquisición de equipo, maquinarias y procesos que disminuyan el impacto ambiental y por último el involucramiento de los trabajadores en actividades culturales creencia costumbres deportivas de la empresa.

2.2. ANTECEDENTES FILOSÓFICOS

La presente investigación es un estudio de un paradigma crítico- propositivo ya que se realiza un estudio social donde se privilegia la interpretación y explicación de fenómenos sociales en toda su totalidad.

Según Chicaiza (2015) señala que el paradigma crítico – propositivo es:

Crítico: ya que debate la estructuras de hacer investigación que están vinculadas con la lógica instrumental del poder ya que contradice las explicaciones a causalidad lineal, además induce a la crítica de los diferentes procesos como construcción social.

Propositivo: debido a que no se detiene en un estudio pasivo de los fenómenos sino que además plantea las alternativas de solución construidas de un clima de asociación y proactividad.

Este paradigma se realiza la observación participante donde los sujetos están en constante estudio y análisis sobre la sociedad y el entorno que se encuentran involucrados y la posibilidad de provocar cambios.

2.3.- FUNDAMENTACIÓN LEGAL

2.3.1 Base Legal

La fundamentación de este trabajo de investigación está en los siguientes cuerpos legales que abarcan la responsabilidad social empresarial y el respeto de los intereses de los trabajadores.

- Constitución de la República del Ecuador 2008
- Plan Nacional del Buen Vivir 2013 - 2017
- Ley de Seguridad Social
- Código de Trabajo
- ISO 26000

2.3.2.- Constitución de la República del Ecuador 2008

Título II DERECHOS CAPITULO III DERECHOS DEL BUEN VIVIR SECCIÓN SEGUNDA AMBIENTE SANO

“Art. 15.- El Estado promoverá, en el sector público y privado, el uso de tecnologías ambientalmente limpias y de energías alternativas no contaminantes y de bajo impacto. La soberanía energética no se alcanzará en detrimento de la soberanía alimentaria, ni afectará el derecho al agua”.

SECCIÓN OCTAVA TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

“Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”

TITULO VI REGIMEN DE DESARROLLO CAPITULO SEXTO SECCIÓN TERCERA FORMAS DE TRABAJO Y SU RETRIBUCIÓN

“Art. 325.-El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.”

“Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.

2. *Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.*
3. *En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.*
4. *A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.*
5. *Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.*
6. *Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.*
7. *Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.*
8. *Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.”*

“Art. 328.-La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.”

“Art. 330 .- Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.”

**TITULO VII
REGIMEN DEL BUEN VIVIR
CAPITULO SEGUNDO**

Sección primera

Naturaleza y ambiente

“Art. 396.- El Estado adoptará las políticas y medidas oportunas que eviten los impactos ambientales negativos, cuando exista certidumbre de daño. En caso de duda sobre el impacto ambiental de alguna acción u omisión, aunque no exista evidencia científica del daño, el Estado adoptará medidas protectoras eficaces y oportunas. La responsabilidad por daños ambientales es objetiva. Todo daño al ambiente, además de las sanciones correspondientes, implicará también la obligación de restaurar integralmente los ecosistemas e indemnizar a las personas y comunidades afectadas. Cada uno de los actores de los procesos de producción, distribución, comercialización y uso de bienes o servicios asumirá la responsabilidad directa de prevenir cualquier impacto ambiental, de mitigar y reparar los daños que ha causado, y de mantener un sistema de control ambiental permanente.”

2.3.3.- Plan Nacional del Buen Vivir 2013 - 2017

OBJETIVO 9.

GARANTIZAR EL TRABAJO DIGNO EN TODAS SUS FORMAS

“Al olvidar que trabajo es sinónimo de hombre, el mercado lo somete al juego de la oferta y demanda, tratándolo como una simple mercancía (Polanyi, 1980). El sistema económico capitalista concibe al trabajo como un medio de producción que puede ser explotado, llevado a la precarización, y hasta considerarlo prescindible. El trabajo, definido como tal, está subordinado a la conveniencia de los dueños del capital, es funcional al proceso productivo y, por lo tanto, está alejado de la realidad familiar y del desarrollo de las personas.

La Constitución establece de manera explícita que el régimen de desarrollo debe basarse en la generación de trabajo digno y estable, el mismo que debe desarrollarse en función del ejercicio de los derechos de los trabajadores (art.

276). *Lo anterior exige que los esfuerzos de política pública, además de impulsar las actividades económicas que generen trabajo, garanticen remuneraciones justas, ambientes de trabajo saludables, estabilidad laboral y la total falta de discriminación. Una sociedad que busque la justicia y la dignidad como principios fundamentales no solamente debe ser evaluada por la cantidad de trabajo que genera, sino también por el grado de cumplimiento de las garantías que se establezcan y las condiciones y cualidades en las que se efectúe. Asimismo, debe garantizar un principio de igualdad en las oportunidades al trabajo y debe buscar erradicar de la manera más enfática cualquier figura que precarice la condición laboral y la dignidad humana.*”

2.3.4.- Ley de Seguridad Social

TITULO I
CAPÍTULO I
NORMAS GENERALES

“Art. 2.- SUJETOS DE PROTECCION.- Son sujetos "obligados a solicitar la protección" del Seguro General Obligatorio, en calidad de afiliados, todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella; en particular:

a. El trabajador en relación de dependencia;

b. El trabajador autónomo;

c. El profesional en libre ejercicio;

d. El administrador o patrono de un negocio;

e. El dueño de una empresa unipersonal;

f. El menor trabajador independiente; y,

g. Los demás asegurados obligados al régimen del Seguro General Obligatorio en virtud de leyes y decretos especiales.”

“Art. 3.-RIESGOS CUBIERTOS.- El Seguro General Obligatorio protegerá a sus afiliados obligados contra las contingencias que afecten su capacidad de

trabajo y la obtención de un ingreso acorde con su actividad habitual, en casos de:

- *Enfermedad;*
- *Maternidad;*
- *Riesgos del trabajo;*
- *Vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad; y,*
- *Cesantía.*

El Seguro Social Campesino ofrecerá prestaciones de salud y, que incluye maternidad, a sus afiliados, y protegerá al Jefe de familia contra las contingencias de vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad. Para los efectos del Seguro General Obligatorio, la protección contra la contingencia de discapacidad se cumplirá a través del seguro de invalidez.”

2.3.5.- Código de Trabajo

Capítulo IV

DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y DEL TRABAJADOR

“Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:

1. *Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;*
2. *(Sustituido por el Art. 1, núm. 1 de la Ley 200628, R.O. 198, 30I2006) Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad;*
3. *Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código;*
4. *Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana;*

5. *Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos;*
6. *Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia.*
7. *(Sustituido por el núm. 1 del Art. 9 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida, dirección domiciliaria, correo electrónico y cualquier otra información adicional que facilite su ubicación. Este registro se lo actualizará con los cambios que se produzcan.*
8. *Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;*
9. *Respetar las asociaciones de trabajadores;*
10. *Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;*
11. *Atender las reclamaciones de los trabajadores;*
12. *Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo;*
13. *Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador;*
14. *Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia;*
15. *Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad;*

16. *Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social.*”

“Art. 44.- Prohibiciones al empleador.- *Prohíbese al empleador:*

- a) Imponer multas que no se hallaren previstas en el respectivo reglamento interno, legalmente aprobado;*
- b) Retener más del diez por ciento (10%) de la remuneración por concepto de multas;*
- c) Exigir al trabajador que compre sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;*
- d) Exigir o aceptar del trabajador dinero o especies como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo;*
- e) Cobrar al trabajador interés, sea cual fuere, por las cantidades que le anticipe por cuenta de remuneración;*
- f) Obligar al trabajador, por cualquier medio, a retirarse de la asociación a que pertenezca o a que vote por determinada candidatura;*
- g) Imponer colectas o suscripciones entre los trabajadores;*
- h) Hacer propaganda política o religiosa entre los trabajadores;*
- i) Sancionar al trabajador con la suspensión del trabajo;*
- j) Inferir o conculcar el derecho al libre desenvolvimiento de las actividades estrictamente sindicales de la respectiva organización de trabajadores;*
- k) Obstaculizar, por cualquier medio, las visitas o inspecciones de las autoridades del trabajo a los establecimientos o centros de trabajo, y la revisión de la documentación referente a los trabajadores que dichas autoridades practicaren; y,*
En caso de reincidencia, se duplicarán dichas multas.”

“Art. 45.- Obligaciones del trabajador.- *Son obligaciones del trabajador:*

- a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;*
- b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine*

el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;

d) Observar buena conducta durante el trabajo;

e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;

f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo;

g) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores;

h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta;

i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades.”

“Art. 46.- Prohibiciones al trabajador.- *Es prohibido al trabajador:*

a) Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo;

b) Tomar de la fábrica, taller, empresa o establecimiento, sin permiso del empleador, útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados;

c) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes;

d) Portar armas durante las horas de trabajo, a no ser con permiso de la autoridad respectiva;

e) Hacer colectas en el lugar de trabajo durante las horas de labor, salvo permiso del empleador;

f) Usar los útiles y herramientas suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo a que están destinados;

g) Hacer competencia al empleador en la elaboración o fabricación de los artículos de la empresa;

h) Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga; e,

i) Abandonar el trabajo sin causa legal.”

2.3.6.- ISO 26000

6.- ORIENTACION SOBRE MATERIAS FUNDAMENTALES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

“Materia fundamental III.- Prácticas laborales:

Las prácticas laborales de una Organización comprenden todas las políticas y prácticas relacionadas con el trabajo en nombre de la Organización, incluido el trabajo subcontratado. Las prácticas laborales incluyen reclutamiento y promoción de trabajadores; procedimientos disciplinarios, transferencia y traslado de trabajadores; finalización de la relación de trabajo; formación y desarrollo de habilidades; salud; seguridad e higiene industrial, y cualquier política o práctica que afecte a las condiciones de trabajo, en particular la jornada laboral y la remuneración. Las prácticas laborales socialmente responsables son esenciales para la justicia social, la estabilidad y la paz.

Un principio fundamental de la Declaración de Filadelfia de la OIT de 1994 es que el trabajo no es una mercancía; lo que quiere decir que los trabajadores no deberían ser tratados como un factor de producción ni estar sujetos a las mismas fuerzas del mercado que se aplican a las mercancías. La vulnerabilidad de los trabajadores y la necesidad de proteger sus derechos.

“Materia fundamental IV.-El medio ambiente:

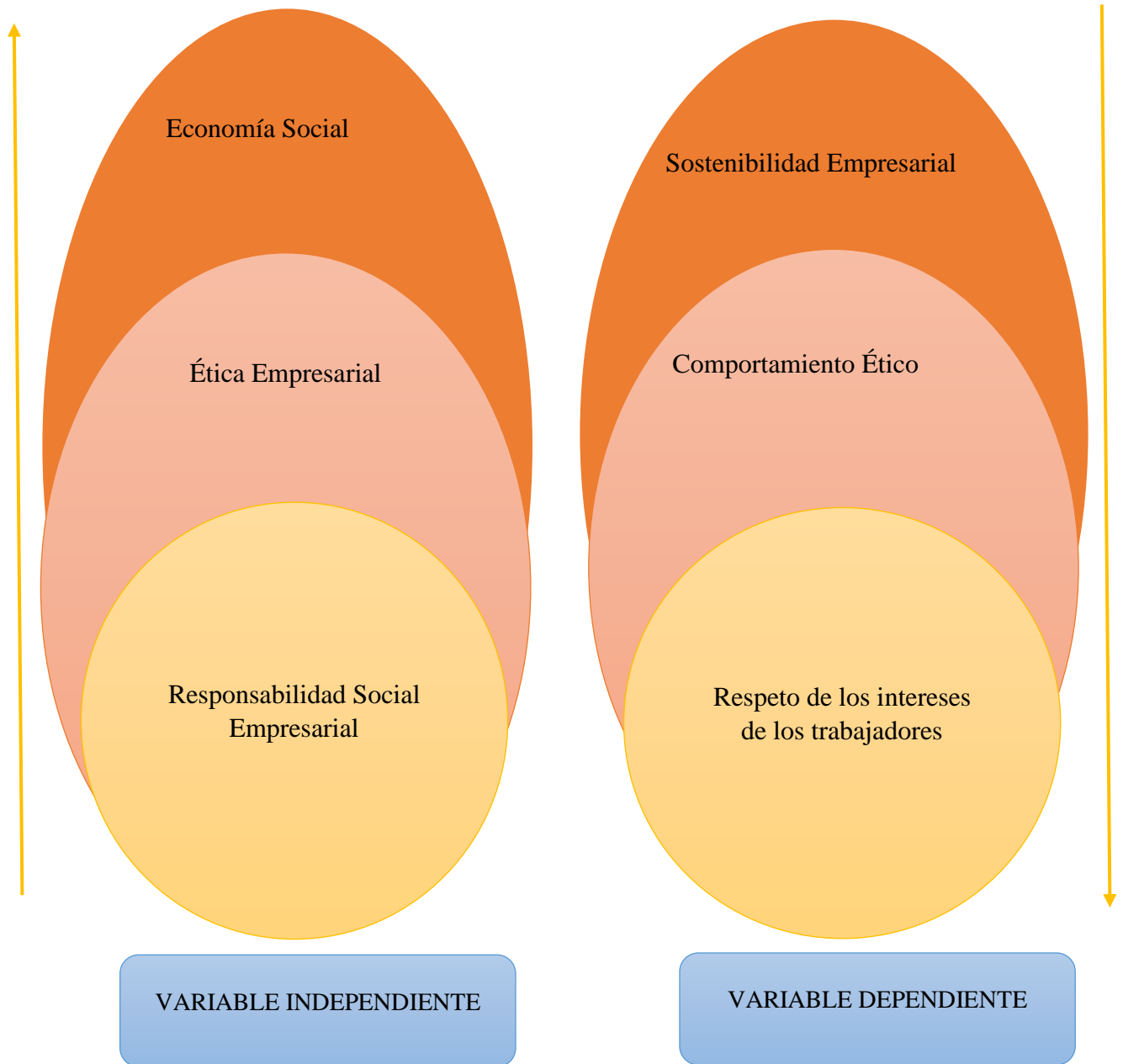
Las decisiones y actividades de las organizaciones invariablemente generan un impacto en el medio ambiente independientemente donde se ubiquen. Esos impactos están asociados al uso que la Organización realiza de los recursos, la localización de sus actividades, la generación de contaminación y residuos y los impactos de las actividades de la Organización sobre los hábitats naturales. Para reducir sus impactos ambientales, la Organizaciones deberían adoptar un enfoque integrado que considere las implicaciones directas e indirectas de carácter económico, social de salud y ambiental de sus decisiones y actividades.

Los temas ambientales en el ámbito local, regional y global están interconectados. Se requiere un enfoque integral, sistemático y colectivo para abordarlos.”

2.4 CATEGORÍAS FUNDAMENTALES

2.4.1.- Superordinación Conceptual

Gráfico 6.- Superordinación de las variables

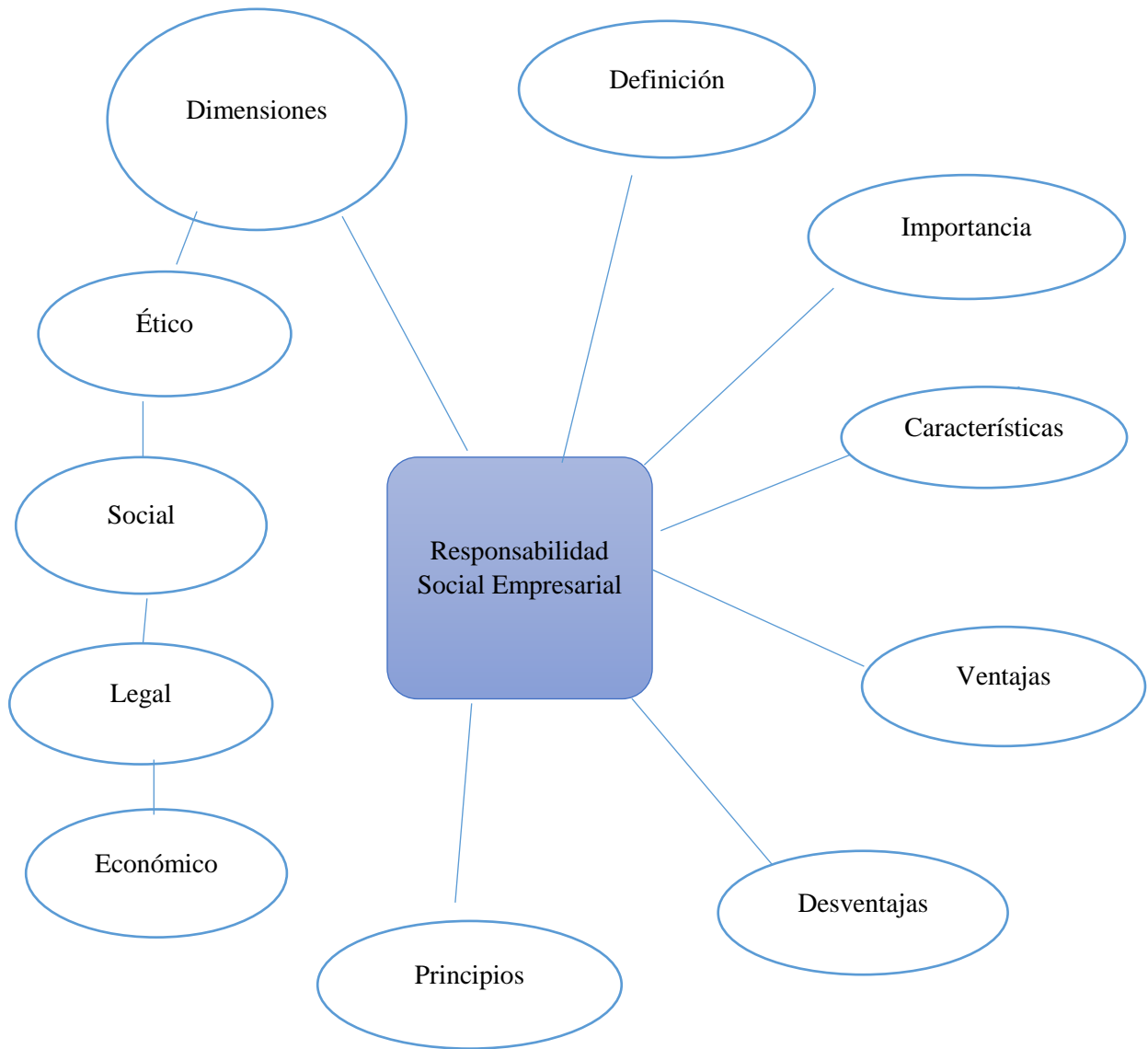


Fuente: Elaboración propia

Elaborado por: Carmen Tisalema

2.4.2.- Superordinación de Variables

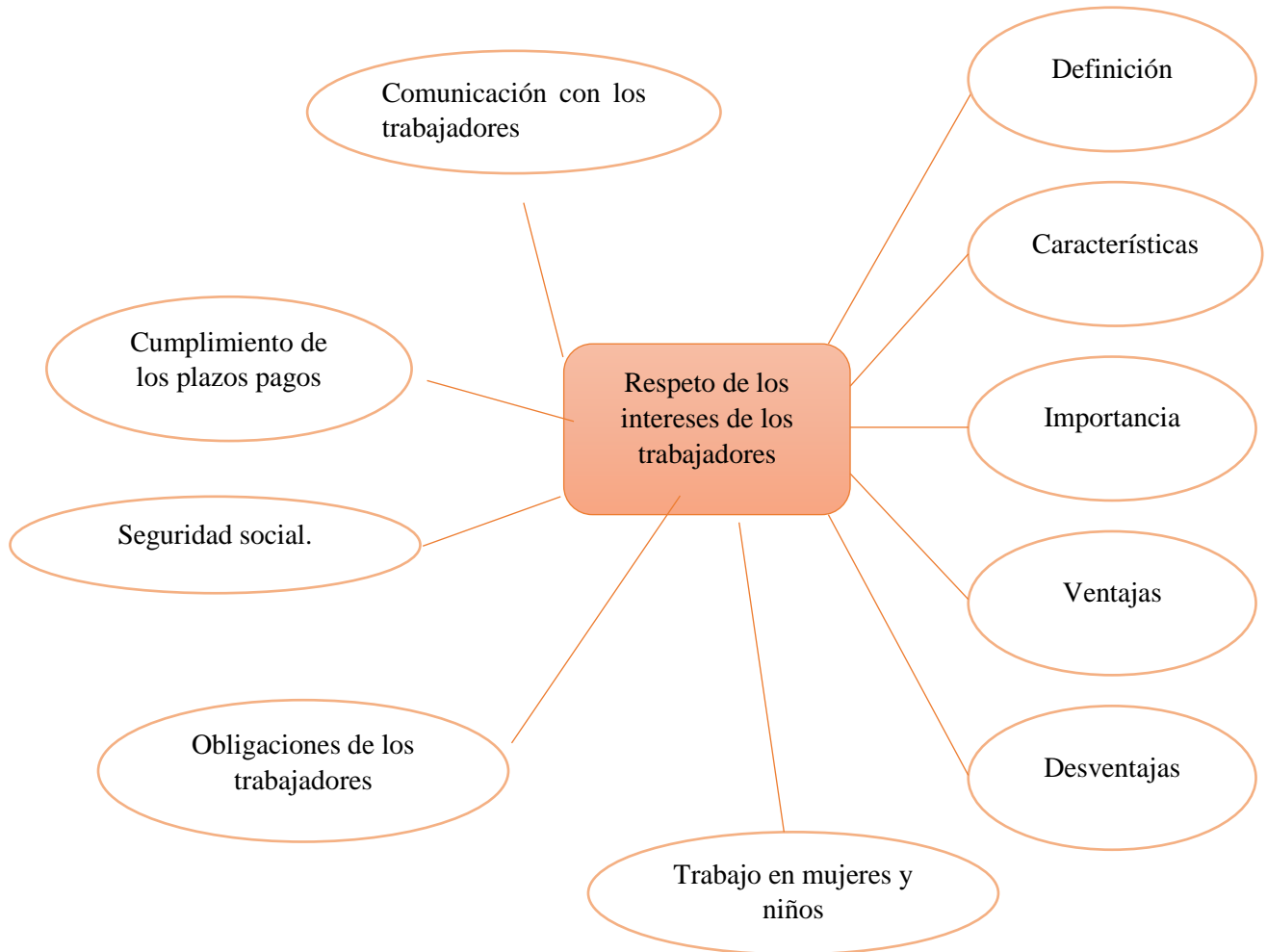
Gráfico 7.- Constelación de ideas de la variable independiente



Fuente: Elaboración propia

Elaborado por: Carmen Tisalema

Gráfico 8.- Constelación de ideas de la variable dependiente



Fuente: Elaboración propia
Elaborado por: Carmen Tisalema

2.4.3.- Visión dialéctica de Contextualizaciones

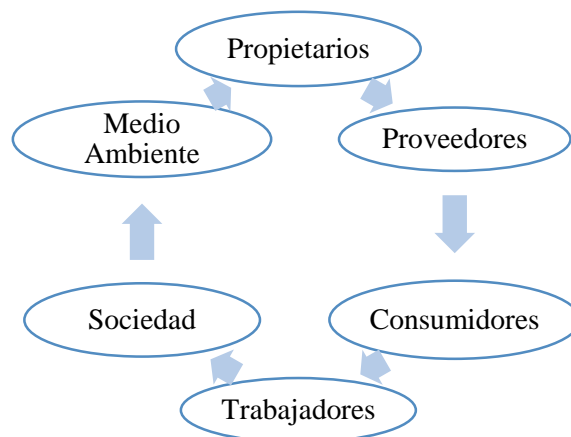
2.4.3.1.- Marco Conceptual de la variable independiente

Responsabilidad Social Empresarial

Concepto

La Responsabilidad Social se define como la obligación que cada empresa tiene con sus grupos de interés, sin perjudicar los derechos de medio ambiente y la sociedad dando un agregado a su corporación Argandoña (2012) indica que la Responsabilidad Social es “ese conjunto de responsabilidades que la empresa asume ante la sociedad, que irán cambiando, como es lógico, porque cambian las circunstancias y la misma sensibilidad de los actores. La Responsabilidad Social no puede reducirse a un listado de responsabilidades sociales”

Gráfico 9.- Responsabilidad Social - Grupos de Interés



Fuente: Argandoña (2012)

Elaborado por: Carmen Tisalema

La responsabilidad social empresarial más que una definición es un principio que implica la necesidad y obligación de las empresas, organizaciones e instituciones que realicen algún tipo de actividad económica esta sea de bienes o servicios. Relacionar sus actividades con los intereses de las diferentes partes vinculadas a las organizaciones estas con propietarios, proveedores, trabajadores y consumidores. El impacto que las actividades de las empresas generan estas pueden ser ambientales, sociales, económicos, culturales con la sociedad (Gaete , 2010)

De esta manera la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se vincula con la conducta de la empresa frente a los grupos de interés stakeholders no solo cumpliendo con sus normas legales. Además de ello tiene que cumplir aspectos de ética que velen por los beneficios de quienes están vinculados de manera directa con la empresa incluyendo la sociedad, logrando un ambiente sociable, amigable y sostenible entre la sociedad. Esto genera una mejorara en su capital social y calidad de vida a través del compromiso y la confianza de sus empleados, familias y la sociedad.

Importancia

La Responsabilidad Social Empresa hoy en día está tomado un papel primordial en cada una de las empresas .ya que las empresas que incorporen actividades de Responsabilidad Social como el respeto a sus trabajadores que un punto muy primordial de esta manera incrementara su productividad y aumenten sus utilidades, llevaran un prestigio positivo en todos los ámbitos de desarrollo y crecimiento de la misma dentro de la sociedad. De la misma manera observamos que empresas que incluyan en sus objetivos estratégicos actividades de Responsabilidad Social tienen mayor de probabilidad de que dicha empresa sea sostenible en el tiempo. Estas actividades están relacionadas en el mejoramiento de las relaciones internas como externas de la empresa actividades como: protección medioambiental, respeto a los derechos humanos, aspectos laborales, labor social con las comunidades, entre otros.

Por lo mencionado anteriormente las empresas que practican responsabilidad social obtienen beneficios muy importantes como ser más reconocida entre los clientes, para sus empleados ser un empresa privilegiada para trabajar y ser parte de ella y para los inversionistas por el reconocimiento en el mercados y por sus utilidades; por tal razón llegando a ser las empresas en los primeros lugares, competitivas y reconocidas.

Características

Anguita (2012), menciona las siguientes características de la Responsabilidad Social:

Tabla 5.- Características de la Responsabilidad Social

Responsabilidad Social	
Característica	Descripción
Visión Integral	La empresa crea valor económico (beneficio económico), ambiental (planeta) y social (personas).
Integra Procesos	Las decisiones de negocios buscan un equilibrio entre los intereses de los diferentes actores involucrados
Personalizada	Cada empresa implementa sus prácticas de RSE de acuerdo a su tamaño, sector y cultura empresarial.
Estrategia de Negocios	Genera ganancias económicas, reduce sus costos optimizando procesos, nuevos productos, mercados y consumidores.
Pymes	Implementarla en una PYME, es factible debido a que implementa el modelo de gestión sustentable antes de que la empresa empiece a crecer y así forma parte de la cultura organizacional

Fuente: Anguita (2012)

Elaborado por: Carmen Tisalema

Ventajas

Bestratén & Pujol (2014) Encuentra las siguientes ventajas que la aplicación de Responsabilidad Social da:

Tabla 6.- Ventajas internas y externas

Ventajas	
Internas	Externas
Fidelidad del personal a la empresa.	Refuerzo de las relaciones con las comunidades locales
Mejora de la motivación y de la productividad en el trabajo	Mejora de la imagen y reputación.
Aumento de la calificación y capacidades de los empleados y de las empleadas.	Fortalecimiento del tejido económico y social local
Mayor implicación del personal en la gestión empresarial.	Reducción del riesgo empresarial.
Mejora de la calidad de productos y servicios.	Obtención de financiamiento en mejores condiciones

Fuente: (Bestratén & Pujol, 2014)

Elaborado por: Carmen Tisalema

Desventajas

Cadeño (2015), la responsabilidad social es un tema muy actual con la cual también tiene sus desventajas que son:

- Falta de conocimiento del tema y de su aplicación al interior de la empresa.
- La retórica aun precede a la práctica
- Todas las iniciativas son voluntarias y por lo general no existe un monitoreo firme ni sanciones firmes.
- La dirección debe buscar un equilibrio que responda tanto a las peticiones de los accionistas como a la sociedad en general.
- La responsabilidad social puede llegar a generar cierta controversia porque significa dejar de ser individualistas y perseguirlo de forma colectiva

Principios

Brown (2013), la gestión de la RSE está basada en principios propios. Pues la definición de los principios de la RSE es un tema amplio y discutido desde diversos puntos de vista en la literatura lo cual se muestran los principales principios:

Tabla 7.- Principios de la Responsabilidad Social

PRINCIPIOS	
La transparencia	Las ideas, pautas y principios generales para el desarrollo de conductas socialmente responsables. Estos principios se encuentran en los códigos de conducta y buenas prácticas.
Las normas	La empresa debe contar con sistemas e informes de auditoría social, medioambiental o en materia de RSE, así como con certificaciones y acreditaciones expedidas por diversas organizaciones.
La autoevaluación	Evaluar su desempeño en materia de RSE. Esta actividad le permite extraer conclusiones para realizar cambios en los sistemas de gestión y organización.
La gestión socialmente responsable	Conjunto de códigos de conductas, declaraciones de principios modelos o estándares de gestión.

Consumo socialmente responsable	Las actividades de las empresas en este ámbito se canalizan principalmente a través de las denominadas etiquetas (labels).
Marcos o estructuras de información sobre RSE	Rendir cuentas ante los distintos grupos de interés. Para ello, existe en la literatura un conjunto de guías, directrices, soportes y modelos que ofrecen mecanismos de comunicación e información

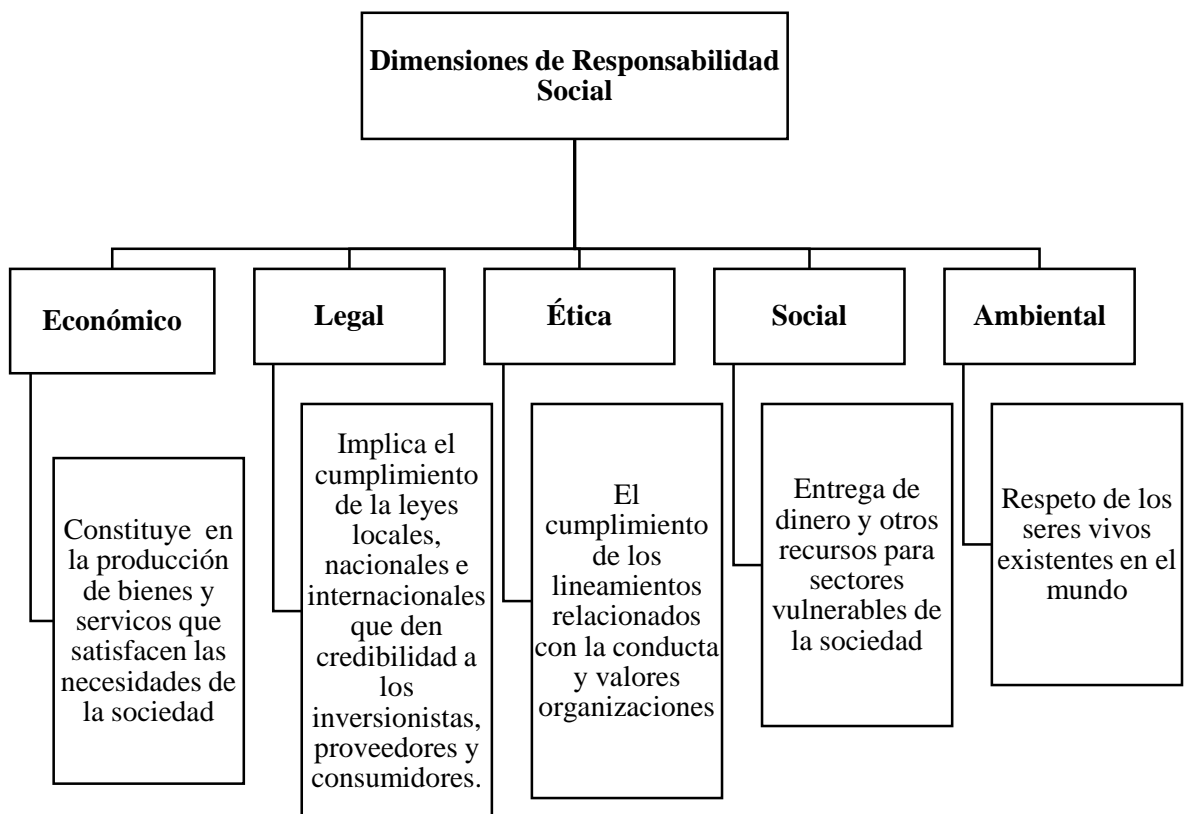
Fuente: Brown (2013)

Elaborado por: Carmen Tisalema

DIMENSIONES

De acuerdo Aguilera & Puerto (2012) menciona las siguientes dimensiones de la Responsabilidad Social:

Gráfico 10.- Dimensiones de la Responsabilidad Social



Fuente: Aguilera & Puerto (2012)

Elaborado por: Carmen Tisalema

ÉTICA EMPRESARIAL

Florian (2011), menciona que la Ética Empresarial es estudio de lo bueno o malo del comportamiento del individuos en la empresa, teniendo siempre presente los códigos de conducta además de esto es la percepción de la moralidad normas morales y principios éticos de quienes conformen un organización interna o externamente logrando que los gerentes puedan tomar estrategias moralmente para el desenvolvimiento amigable de la empresa.

De esta manera la ética de la empresa dependerá de los valores y normas éticos que esta posea y que sus colaboradores las apliquen y respeten entre ellos por lo tanto será responsabilidad de la empresa verificar la conciencia de los colaboradores en el cumplimiento de las expectativas planteadas por los gerente de acuerdo a los resultados se podrán tomar decisiones para realizar cambios o mejorarlos en bienestar y desarrollo de la empresa eliminando cualquier conflicto existente.

ECONOMÍA SOCIAL

Según Pérez, Etxarri, & Luis (2009), la Economía Social se refiere a las relaciones de producción y distribución de acuerdo a los principios de solidaridad y que persiguen fines de lucro, en la actualidad también denominada como “nueva economía social”, “economía solidaria”, “nueva economía solidaria”, “economía popular” y “economía de los pobres”.

Además la economía social agrupa a aquellas empresas privadas organizadas con autonomía de decisión y libertad de adhesión creadas para satisfacer las necesidades de sus socios a través del mercado, produciendo bienes y servicios, y la toma de decisiones, no están ligados directamente con el capital o cotizaciones aportados por cada socio, sino son tomados en bienestar de todos quienes conforman la empresa buscando siempre el bien común.

2.4.3.2.- Marco Conceptual de la variable dependiente

Respeto de los intereses de los trabajadores

Definición

Aguilar (2014), indica que el respeto a los trabajadores es un término que ayuda a asegurar que las personas sean tratadas con dignidad y respeto en el lugar de trabajo. También refuerza el compromiso de cumplir con las leyes que prohíben la discriminación, el acoso y la represalia. Los empleadores deben identificar y corregir los problemas de seguridad y salud. Lo que exige que los empleadores eliminar o reducir los peligros primero introduciendo cambios factibles en las condiciones de trabajo.

El respeto de los intereses de los trabajadores está basado en normas internacionales de derecho humano y prácticas laborales aspectos que engloban los derechos y obligaciones de los trabajadores establecidos en la OIT y las ISO 26000.

Uno de los factores a cuidar para fomentar un buen clima laboral es, como indicábamos, el respeto en el trabajo. La tolerancia entre todos los miembros de la oficina debe ser imprescindible. Tiene que existir un respeto en el trabajo claro y palpable entre los equipos en los que el trato de igual a igual pueda ser beneficioso para todos manteniendo un clima agradable. El sentido común debe ser el factor del cual se parta por cada uno de los miembros de la empresa a fin de cuidar este aspecto en el más estricto sentido.

Características

Castillo J. M. (2017), explica que una empresa u organización que incluyan objetivos del respeto a sus trabajadores presentan las siguientes características:

- Los empleados disfrutan de lo que están haciendo sin tener de qué preocuparse, sabiendo que pueden confiar en sus compañeros y contando con la confianza y el mutuo respeto en el trabajo.
- Proporcionan un lugar adecuado y positivo para el trabajo.
- La tolerancia entre todos los miembros de la oficina debe ser imprescindible.

- Los empleados concilian su vida familiar con la laboral. Hay que ocuparse de que tengan aquello que necesitan y que sepan dividir el trabajo que están realizando en la oficina con el tiempo libre que tienen para ocuparse de sus familias

Sumado a lo anterior podemos mencionar las características de los Derechos Humano que van de la mano con los derechos de la Organización Internacional de Trabajo, estos son:

Tabla 8.-Características de OIT

Características de la Organización Internacional de Trabajo	
Universales	Los derechos que incluye la Declaración Universal de los Derechos Humanos.
Inalienables	No se pueden enajenar, nadie puede ser despojado de ellos
Irrenunciables	No se puede renunciar a ellos, aunque sea por propia voluntad.
Imprescriptibles	Son para toda la vida, no tienen fecha de caducidad por ningún motivo.
Indivisibles.	Ningún derecho puede disfrutarse a costa de otro derecho.

Fuente: Organización Internacional de Trabajo

Elaborado por: Carmen Tisalema

Importancia

“El cumplimiento de la legislación es más que la aplicación de las leyes, se trata también de crear un lugar de trabajo donde hay cooperación entre la dirección y los representantes de los trabajadores, y donde sean respetados los principios y derechos fundamentales en el trabajo”, precisó (Yousef Ghellab,2013).

El respeto de las normas laborales contenidas en los Convenios y Recomendaciones de la OIT contribuye a una cultura de diálogo social que puede ayudar a promover la recuperación y evitar que se desate una espiral descendente en las condiciones de trabajo. Además de ello es importante porque está a favor de la vigilancia para que los principios y derechos fundamentales en el trabajo se cumplan, eliminación del trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación en el trabajo, y el derecho a la libertad sindical no se dejen de lado durante la crisis.

Ventajas

Bestratén & Pujol (2014), menciona que el Respeto a al grupo de interés trabajadores es un notorio en las empresas ya que ello dependerá su crecimiento y su vida en el mercado. La aplicación de normas de respeto a los trabajadores tienen las siguientes ventajas:

- Proporcionar a todos los trabajadores acceso al desarrollo de habilidades, formación y aprendizaje práctico y oportunidades para la promoción profesional de manera equitativa y no discriminatoria.
- Permitir que los representantes de los trabajadores tengan acceso a los responsables de la toma de decisiones, a las instalaciones y a la información que les permita ver claramente la organización, la transparencia de esta información es fundamental para el ejercicio de sus actividades.
- Desarrollar e implementar una política de salud y seguridad en la que haya una relación entre estos asuntos y el desempeño de la organización.

Comunicación con los trabajadores

La comunicación en toda empresa u organización es muy importante por lo que Romo (2016) menciona los siguientes aspectos:

Gráfico 11.- Comunicación entre trabajadores



Fuente: Castillo A. (2012)

Elaborado por: Carmen Tisalema

Para el involucramiento de los colaboradores la OIT (Organización Internacional del Trabajo) propone las siguientes áreas clave: igualdad, vida y seguridad, libertad personal y libertad económica, social y cultural.

Cumplimiento de los plazos de pagos

El pago es la acción por la cual se entrega una cierta cantidad de dinero debida. Los derechos de crédito nacen para morir, mientras que los derechos reales son tendentes a permanecer en el tiempo.

La acción de cumplimiento de la obligación de pago no puede ser considerado un negocio jurídico ni un hecho jurídico. El pago es un acto voluntario y debido, lo que no impide que la realización pueda concluir con la celebración de negocios jurídicos.

Reglas de capacidad en relación con el pago

Tabla 9.- Reglas de capacidad de Pago

Capacidad del solvens	Si el pago hubiere consistido en una cantidad de dinero o cosa fungible, no habrá repetición contra el acreedor que la hubiese gastado o consumido de buena fe.
Capacidad del accipiens	El pago hecho a una persona incapacitada será válido cuando se hubiere convertido en su utilidad

Fuente: Castillo A. (2012)

Elaborado por: Carmen Tisalema

El cumplimiento de los plazos de pago está establecido en el código de trabajo y según lo estipula el contrato de trabajo en caso de no dar cumplimiento con lo establecido se recurre a términos legales para cumplir dicha obligación.

Seguridad social.

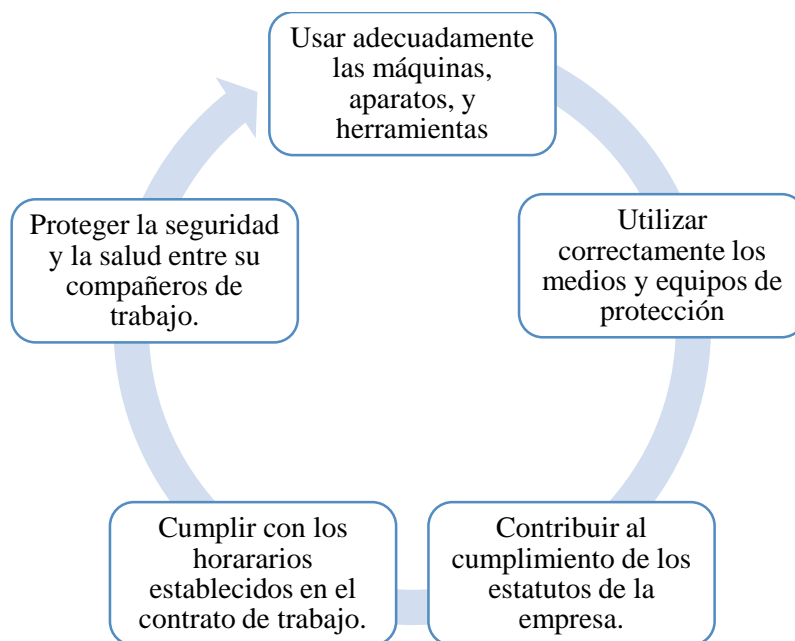
Organización Internacional de Trabajo (2010) Dice que la salud y seguridad en el trabajo implica promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y prevenir daños en la salud provocados por las condiciones laborales.

La organización debe garantizar que la distribución de trabajo va ser equitativa para todo el personal según el cargo que desempeñe; además de promover espacios saludables para trabajar que no ponga en riesgo la vida de los colaboradores y que les permita tener un equilibrio entre su vida familiar y laboral.

Obligaciones de los trabajadores

Kowszyk, Covarrubias, & García (2011) Indica que el trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes. El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga, El trabajador debe:

Gráfico 12.- Obligaciones de los trabajadores



Fuente: Kowszyk, Covarrubias, & García (2011)

Elaborado por: Carmen Tisalema

Trabajo en mujeres y niños

Organización Internacional del Trabajo (2016) Señala que la desigualdad entre mujeres y hombres persiste en los mercados laborales mundiales, en lo que respecta a las oportunidades, al trato y a los resultados. En los dos últimos decenios, los notables progresos realizados por las mujeres en cuanto a los logros educativos no se han traducido en una mejora comparable de su posición en el trabajo.

Osejo (2012), indica que los derechos de las mujeres trabajadoras son las normas jurídicas enfocadas a la protección de su salud, educación, dignidad y desarrollo, así como la protección de la maternidad en relación con la mujer misma y el producto del mismo. Los derechos se protegen mediante normas distintas, según se trate de una relación de trabajo entre particulares o entre un individuo y un organismo del gobierno. Los derechos de las mujeres trabajadoras derivan del derecho de igualdad garantizado por las normas constitucionales de nuestros países, la cual es la ley suprema.

COMPORTAMIENTO ÉTICO

Ruiz (2011), menciona que el comportamiento ético, aplicable a cualquier ámbito específico de actuación humana incluido el ámbito de la empresa, como aquél que “contribuye al desarrollo de las cualidades propias del ser humano o lo que es lo mismo, cuando hace al individuo mejor persona” de manera que sólo aquella actuación que incremente la calidad humana de quien lo ejecuta y contribuya al bienestar general de la sociedad.

Trejos & Serna (2016), indica que cuando se habla de comportamiento ético, se está refiriendo a las acciones buenas, correctas y justas que una persona hace, desde el punto de vista del grupo social que rodea a la persona que desempeña la acción, la sociedad particular y general, el contexto y la época. Cuando una comunidad evalúa sus estándares morales y decide su pertinencia dentro de lo que se considera bueno o malo, se crean los parámetros que permiten evaluar los comportamientos de las personas y catalogarlos como éticos o no éticos, marcando de esta manera las pautas que un individuo debe seguir para que sus acciones sean aceptadas en la comunidad.

SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL

Para el sector empresarial, el concepto de sostenibilidad “Representa un nuevo enfoque para hacer negocios. Al desarrollar sus actividades las empresas promueven la inclusión social, optimizan la utilización de los recursos naturales y reducen el impacto sobre el medio ambiente, preservando la integridad del planeta para las generaciones futuras sin desprestigiar la viabilidad económica y financiera de la empresa”.

Sánchez (2010), en su investigación indica que la Sostenibilidad no es lo mismo que responsabilidad social corporativa (RSC), ni se puede limitar a la consecución de un equilibrio aceptable entre balance económico, social y ambiental. Tiene que ver con la tarea fundamental e intergeneracional de ir eliminando los aspectos disfuncionales, tanto económicos como de modelo de negocio antiguos, y fomentar la evolución hacia modelos nuevos, más adecuados para una población humana con cambios constantes.

Tabla 10.- Las Dimensiones de la Responsabilidad Social dentro del marco de la ISO 26000

TRABAJADORES				
N°	PREGUNTA	AUTORES	ISO 26000	DIMENSIÓN
1	El grado de involucramiento de la empresa con sus trabajadores en la toma de decisiones	Dopico, Rodríguez, & Gonzáles, (2013)	5.3.3.- Involucramiento con las partes interesadas	ÉTICA
2	La transparencia y credibilidad de sus comunicaciones empresa -trabajador	Gallardo, Sánchez, & Corchuelo, (2011)	5.3.3.- Involucramiento con las partes interesadas	
3	Los talleres, capacitaciones para el crecimiento profesional de usted como trabajador	Larran, Martínez (2013)	6.4.7.- Desarrollo humano y formación en lugar de trabajo	
10	Se Protege y se respeta la conducta interna y buenas practicas	Dopico, Rodríguez, & Gonzales, (2013)	4.8.- Respeto a los derechos humanos	
14	Eliminación de la discriminación en relación del empleo y la ocupación de puestos.	Pérez, (2013)	6.3.7.- Discriminación y grupos vulnerables	
17	La satisfacción del clima laboral en la organización.	Dopico, Rodríguez, & Gonzáles, (2013)	6.4.5.- Dialogo social	
21	Los mecanismos e instrumentos para escuchar y responder sugerencias de los trabajadores	Fechac, (2014)	6.7.6.- Servicio de atención al cliente, apoyo y resolución de quejas y controversias	

24	La igualdad de oportunidades y contratación responsable	Lizcano, (2003)	6.3.7.- Discriminación y grupos vulnerables	
5	Las condiciones de trabajo cumple con las leyes y regulaciones nacionales	Peralta & Méndez, (2015)	6.4.4.- Condiciones de trabajo y protección social	LEGAL
16	Protege la privacidad y los datos de carácter personal de los trabajadores	Peralta & Méndez, (2015)	6.7.9.- Educación y toma de conciencia	
18	Respeto los derechos de los trabajadores según convenios acordados	Pérez, Gracia, & Rodríguez, (2008)	6.4.4.- Condiciones de trabajo y protección social	
23	Los reglamentos de seguridad ocupacional cubren las necesidades de los trabajadores	Lizcano, (2003)	6.4.6.- Salud y seguridad social	
4	Las actividades de apoyo a la cultura y el deporte	Vila & Martínez, (2009)	6.8.3.- Participación activa en la comunidad	
12	El nivel de importancia que le dan en su lugar de trabajo	Alcaraz (2011)	5.3.3.- Involucramiento con las partes interesadas	FILANTROPICA
13	Las actividades para la conciliación de la vida familiar, laboral y social.	Pérez, (2013)	6.4.4.- Condiciones de trabajo y protección social	
15	Incluye a los trabajadores en los programas y festividades existentes	Dopico, Rodríguez, & Gonzáles, (2013)	6.4.4.- Condiciones de trabajo y protección social	

7	Las actividades de protección y mejoramiento del entorno natural	Gallardo, Sánchez, & Corchuelo, (2012)	6.5.4.- Uso sostenible de los recursos	AMBIENTAL
8	Involucra con las comunidades locales de la prevención en relación de las emisiones contaminantes	Vila & Martínez, (2009)	6.5.5.- Mitigación del cambio climático	
20	El uso de tecnologías y prácticas ambientales apropiadas	Gallardo, Sánchez, & Corchuelo, (2012)	6.5.4.- Uso sostenible de los recursos	
9	El tratamiento de desechos que genera la empresa	Fechac,(2014)	6.5.3.- Prevención de la contaminación	
6	El posicionamiento en el mercado (la empresa es reconocida)	Nieto, Melgar, & Coronel, (2015)	6.6.5.- Competencia justa	ECONÓMICO
11	El valor económico de la empresa con la sociedad (Donaciones, Auspicios)	Wendlandt, Alvares, Valdez, & Núñez, (2016)	6.5.6.- Protección del medio ambiente, la biodiversidad y restauración de los hábitats naturales	
19	La igualdad en la distribución de sueldos y salarios	Peña, (2012)	6.4.3.-Trabajo y relación laboral	
22	Proporciona condiciones de trabajo decente en relación a salarios	Pérez, (2013)	6.4.4.- Condiciones de trabajo y protección social	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Carmen Tisalema

2.5 HIPÓTESIS

H1: El comportamiento de las empresas es responsablemente social en el respeto a los trabajadores dentro del marco de la ISO 26000.

H0: El comportamiento de las empresas no es responsablemente social en el respeto a los trabajadores dentro del marco de la ISO 26000.

De acuerdo a Ferre, Otros (2011), un conjunto de actividades sociales ambientales hacen que las empresas tomen decisiones sobre las consecuencias de sus actividades y velen por el bienestar de quienes la conforman. Esto ha llevado a que las empresas tomen valor corporativo social, de esta manera trasciendan temas de regulación y control. Logrando un ambiente empresarial sociable entre empresario y trabajador donde estos desarrollen su capacidades y habilidades eficiente y eficazmente. Alcanzando resultados económicos y sociables justos y equitativos.

2.6 SEÑALAMIENTO DE VARIABLES

Variable 1: Responsabilidad Social Empresarial.

Variable 2: El Respeto a los intereses de los Trabajadores.

Unidad de observación: Empresas Manufactureras del sector calzado de Tungurahua.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN

En la presente investigación se utilizarán las modalidades de investigación: de campo y la Bibliográfica – Documental.

Investigación de campo

Graterol (2011), en su informe define a la investigación de campo como una investigación mediante la manipulación de los datos, en condiciones rigurosamente controlada con el fin de encontrar las causas por se produce esa situación o problema. Se puede decir que es el proceso que utiliza el método científico para obtener conocimientos en el campo de la realidad.

Es conocida como Investigación in situ debido a que se realiza la investigación en el propio lugar o sitio donde se encuentra el objeto de estudio lo que permite la información clara y precisa delos datos ya que serán más seguros.

Es decir que el estudio se realizó en fuentes primarias y el valor de la información es verídica lo que permite cerciorarse de las verdaderas condiciones de los trabajadores de las empresas del sector calzado de Tungurahua.

Investigación Bibliográfica – Documental

La investigación documental es una técnica de selección de la información por medio de lecturas y criterios de documentos y revistas científicas con el propósito de profundizar y sustentas el conocimiento e información del desarrollo del tema de la investigación (Reyes, 2016).

Esta técnica es de gran ayuda en desarrollo del tema ya que sustenta el contenido del problema es decir son fuentes secundarias en la investigación que es de gran apoyo para conocimientos previos al desarrollo.

3.2.- NIVEL DE INVESTIGACION

Correlacional

La investigación correlacional mide la relación o asociación entre variables que no identifican causalidad. La relación entre dichas variables puede ser positiva y negativa Rusu (2012). En el método correlacional se observa las variables que suceden naturalmente en las dos variables de estudio para buscar si surgen juntas o no para ello se utiliza estudios estadísticos realizando cálculos de los factores para relacionarse entre sí de esta manera se obtiene mejores resultados para la investigación (Centro Universitario Interamericano, 2012).

El objetivo de la investigación es conocer la relación de las variables de estudio es decir Responsabilidad Social y el Respeto de los intereses de los trabajadores de las empresas del sector calzado de Tungurahua.

3.3.- ENFOQUE

Para la investigación se llevara a cabo un enfoque cuantitativo debido a que es un proceso en el cual no se puede eludir los pasos respectivos de los que conforma este proceso. Proceso en el cual se usa la recolección de datos para comprobar la hipótesis que se planteó con anterioridad. Mediante el análisis estadístico y medición numérica, para conocer el comportamiento de las variables. Se realiza mediciones de las variables utilizando frecuencias estadísticas y se llega a la obtención de los resultados desarrollados mediante las conclusiones de la hipótesis (Hernández , Fernández, & Baptista, 2010).

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1.- Población

Hernández S. (2013), señala que Población es *“El conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado.”*

Para el desarrollo de la presente investigación se tomara las 15 empresas del Sector calzado de Tungurahua que se encuentran activas en la Superintendencia de

Compañías. Es decir se trabajara con toda la población dichas empresas se menciona en la siguiente tabla:

Tabla 11.- Población de las Empresas de calzado de Tungurahua

N°	CIUDAD	NOMBRE
1	AMBATO	ANDINASHOES S.A.
2	AMBATO	LA FORTALEZA RELAFOR CIA.LTDA.
3	AMBATO	INDUSUELA SIERRA – SERRANO S. A.
4	AMBATO	KUMARA S.A.
5	AMBATO	IPC DUBLAUTO ECUADOR CIA.LTDA.
6	AMBATO	CALZALONA S.A.
7	AMBATO	ALVARADO NARANJO NARANJO -PIEFLEX CIA.LTDA.
8	AMBATO	OSWALDO HOLGUIN MIÑO CIA.LTDA.
9	AMBATO	MANUFACTURAS DE CUERO CALZAFER CIA. LTDA.
10	AMBATO	MILBOOTS CIA.LTDA.
11	AMBATO	CALZADO MILPIES CIA.LTDA.
12	AMBATO	ZAPTORINO CIA. LTDA.
13	AMBATO	COMPAÑIA DE FABRICACION DE CALZADO LUIGI VALDINI SANTLUIGI CIA. LTDA.
14	AMBATO	CAMOBO S.A.
15	CEVALLOS	PRODUCTORA DE ZAPATOS QUIGU CIA.LTDA.

Fuente: Superintendencia de Compañías

Elaborado por: Carmen Tisalema

De manera que la población es pequeña se trabajará con la totalidad y no se tomará muestra de nada.

3.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

3.5.1.- Variable Independiente: Responsabilidad Social

Tabla 12.- Operacionalización Variable Independiente: Responsabilidad Social.

DEFINICIÓN	CATEGORÍA	DEFINICIÓN OPERACIONAL DE DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS BÁSICOS	CARACTERÍSTICAS DE LA VARIABLE	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Argandoña (2012), indica que la Responsabilidad Social es “ese conjunto de responsabilidades que la empresa asume ante la	ECONÓMICA	Valor económico a través de la producción y sus beneficios	Posicionamiento de la empresa	La empresa es reconocida	Escala: Ordinal Tipo: Politómicas	Encuesta
				La empresa realiza donaciones o auspicios a quienes lo solicitan	Escala: Ordinal Tipo: Politómicas	Encuesta
	LEGAL	Normas a respetarse en bien de la empresa y sus colaboradores	Cumplimiento de la leyes de la constitución, Código del trabajo y Derechos Humanos	Las condiciones de trabajo cumplen con las leyes y regulaciones nacionales.	Escala: Ordinal Tipo: Politómicas	Encuesta
				Los reglamentos de seguridad ocupacional cubren las necesidades de los trabajadores	Escala: Ordinal Tipo: Politómicas	Encuesta
				Respetar los derechos de los trabajadores según convenios acordados	Escala: Ordinal Tipo: Politómicas	Encuesta

sociedad, la sensibilidad de los actores.	ÉTICA	El cumplimiento de los lineamientos relacionados con la conducta y valores organizaciones	Aplicación de Principios y valores de conducta interna	Eliminación de la discriminación en relación del empleo y la ocupación de puestos.	Escala: Ordinal Tipo: Politómicas	Encuesta
				Se Protege y se respeta la conducta interna y buenas practicas	Escala: Ordinal Tipo: Politómicas	Encuesta
				La igualdad de oportunidades y contratación responsable	Escala: Ordinal Tipo: Politómicas	Encuesta
	AMBIENTAL	Sistemas y procesos de prevención ambiental	Acciones de protección y mejoramiento del medio ambiente	Las actividades de protección y mejoramiento del entorno natural	Escala: Ordinal Tipo: Politómicas	Encuesta
				El tratamiento de desechos que genera la empresa	Escala: Ordinal Tipo: Politómicas	Encuesta
				El uso de tecnologías y prácticas ambientales apropiadas.	Escala: Ordinal Tipo: Politómicas	Encuesta
				Involucra con las comunidades locales de la prevención en relación de las emisiones contaminantes	Escala: Ordinal Tipo: Politómicas	Encuesta
	SOCIAL	Bienestar social a sectores vulnerables de la comunidad y localidad	Recursos económicos o materiales destinados a ayuda social	Las actividades de apoyo a la cultura y el deporte	Escala: Ordinal Tipo: Politómicas	Encuesta
				Incluye a los trabajadores en los programas y festividades existentes	Escala: Ordinal Tipo: Politómicas	Encuesta

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Carmen Tisalema

3.5.2.- Operacionalización Variable Dependiente: Respeto de los Intereses de los trabajadores

Tabla 13.- Variable Dependiente: Respeto de los Intereses de los trabajadores

DEFINICIÓN	CATEGORÍA	DEFINICIÓN OPERACIONAL DE DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS BÁSICOS	CARACTERÍSTICAS DE LA VARIABLE	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Según Aguilar (2014) El respeto a los trabajadores es un término que ayuda a asegurar que las personas sean tratadas con dignidad y respeto en el lugar de trabajo. También refuerza el compromiso de cumplir con las leyes que prohíben la discriminación, el acoso y la	COMUNICACIÓN	Relación empresa-trabajador	Mejoramiento del desenvolvimiento del trabajador	EL grado de involucramiento de la empresa con sus trabajadores en la toma de decisiones	Escala: Ordinal Tipo: Politómicas	Encuesta
				Los mecanismos e instrumentos para escuchar y responder sugerencias de trabajadores	Escala: Ordinal Tipo: Politómicas	Encuesta
				La transparencia y credibilidad de sus comunicaciones empresa -trabajador	Escala: Ordinal Tipo: Politómicas	Encuesta
	CUMPLIMIENTO DE PAGOS	Leyes de pagos según el sueldo básico Unificado	Pagos a las fechas indicadas en el contrato	La igualdad en la distribución de sueldos y salarios	Escala: Ordinal Tipo: Politómicas	Encuesta
				Proporciona condiciones de trabajo decente en relación a salarios	Escala: Ordinal Tipo: Politómicas	Encuesta
				Protege la privacidad y los datos de carácter personal de los trabajadores	Escala: Ordinal Tipo: Politómicas	Encuesta

represalia. Los empleadores deben identificar y corregir los problemas de seguridad y salud.	CONDUCTA ETICO -SOCIAL	Privacidad en la información de sus trabajadores	Ética laboral y profesional tanto empresa - trabajador	Las actividades para la conciliación de la vida familiar, laboral y social.	Escala: Ordinal Tipo: Politómicas	Encuesta
	CRECIMIENTO PROFESIONAL	Capacitaciones seminarios que mejora la producción	Aplicación de programas de capacitación de nuevas tecnologías	La satisfacción del clima laboral en la organización	Escala: Ordinal Tipo: Politómicas	Encuesta
				Los talleres, capacitaciones para el crecimiento profesional de usted como trabajador	Escala: Ordinal Tipo: Politómicas	Encuesta
				El nivel de importancia que le dan en su lugar de trabajo	Escala: Ordinal Tipo: Politómicas	Encuesta

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Carmen Tisalema

3.6.- RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

3.6.1.-Plan de recolección de información

Para el desarrollo de la recolección de la información se empleó la técnica de la encuesta, que se aplicó de 3 a 5 trabajadores de las 15 empresas del sector calzado de Tungurahua que se encuentran registradas en la Superintendencia de Compañías.

La encuesta según Cantín, Alelú, López, & Rodríguez (2011), es un instrumento de investigación de mercados que consiste en obtener información de las personas encuestadas mediante la utilización de cuestionarios diseñados de manera previa la aplicación de la misma. De tal manera hace que la información recolectada sea verdadera y segura ya que se lo realizó mediante fuentes primarias. A partir de un número representativo de individuos de la población.

El cuestionario que se aplicó a los trabajadores del sector calzado está conformado por 3 preguntas de información general y 24 preguntas distribuidas en 15 preguntas de la Variable Independiente: Responsabilidad Social y 9 de la Variable Dependiente: El respeto de los intereses de los trabajadores. Para el desarrollo del cuestionario se utilizó las siguientes escalas:

Tabla 14.- Escalas de medición

Valor	Escala 1	Escala 2
1	Malo	Insatisfecho
2	Regular	Poco Satisfecho
3	Bueno	Normal
4	Muy Bueno	Satisfecho
5	Excelente	Muy Satisfecho

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Carmen Tisalema

La encuesta se aplicó en el mes de noviembre del 2017 donde el tiempo de tabulación y verificación se encontró en la segunda semana de diciembre. En el cual se pudo observar la información en las dimensiones: Económico, Legal, Ético, Ambiental y Social además la Comunicación, Crecimiento profesional, Obligaciones y Conducta ético, donde se pudo analizar las diferentes respuestas de los trabajadores de las empresas del sector calzado de Tungurahua.

Fiabilidad del cuestionario

Tabla 15.- Estadística de fiabilidad

ITEMS		Correlación elemento- total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
ET1	Grado de involucramiento de la empresa con sus trabajadores en la toma de decisiones	,763	,934
ET2	La transparencia y credibilidad de la comunicación empresa-trabajador	,708	,934
ET3	Los talleres, capacitaciones para el crecimiento profesional de usted como trabajador	,731	,934
S1	Las actividades de apoyo a la cultura y el deporte	,541	,938
L1	Las condiciones de trabajo cumple con las leyes y regulaciones nacionales	,440	,938
EC1	El posicionamiento en el mercado (la empresa es reconocida)	,249	,940
A1	Las actividades de protección y mejoramiento del entorno natural	,439	,938
A2	Involucra con las comunidades locales de la prevención en relación de las emisiones contaminantes	,481	,938
A3	El tratamiento de los desechos que genera la empresa	,594	,936
ET4	Se Protege y se respeta la conducta interna y buenas practicas	,821	,932
EC2	El valor económico de la empresa con la sociedad (Donaciones, Auspicios)	,714	,934
S2	El nivel de importancia que le dan en su lugar de trabajo	,612	,936
S3	Las actividades para la conciliación de la vida familiar, laboral y social	,524	,937
ET5	Eliminación de la discriminación en relación del empleo y la ocupación de puestos	,680	,935
S4	Incluye a los trabajadores en los programas y festividades existentes	,716	,934
L2	Protege la privacidad y los datos de carácter personal de los trabajadores	,611	,936
ET6	La satisfacción del clima laboral en la organización	,643	,935
L3	Respeta los derechos de los trabajadores según convenios acordados	,697	,934
EC3	La igualdad en la distribución de sueldos y salarios	,585	,936
A4	El uso de tecnologías y prácticas ambientales apropiadas	,514	,937
ET7	Los mecanismos e instrumentos para escuchar y responder sugerencias de trabajadores	,670	,935
EC4	Proporciona condiciones de trabajo decente en relación a salarios	,710	,934
L4	Los reglamentos de seguridad ocupacional cubren las necesidades de los trabajadores	,565	,936
EC3	La igualdad de oportunidades y contratación responsable	,584	,936
Alfa de Cronbach Total			,938

Fuente: Programa PAWS Statistics

Elaborado por: Carmen Tisalema

En la gráfica #15 se muestran la estadística de fiabilidad del cuestionario en el cual claramente se nota que las preguntas establecidas son eficientes y eficaces para la aplicación de la encuesta, con un total de Cronbach del 93,8% de fiabilidad, es decir con un alto porcentaje de aceptación de las preguntas establecidas para el desarrollo de la investigación.

3.7.-PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS

3.7.1.- Plan de procesamiento de información

- Después de la recolección de la información se pasa a una revisión crítica de las encuestas realizadas, es decir una limpieza de la información defectuosa, incompleta, no pertinente, etc.,
- Enumeramos los cuestionarios aplicados con la finalidad de tener mejor organización en la información previa a la tabulación.
- Se agrupa las preguntas por dimensiones. Posteriormente la información se digito en el paquete estadístico SPSS (Statistical Software for Social Science) versión PASW Statistics 18.0 para Windows.
- Con los datos digitados en el programa se obtuvo tablas de frecuencia y gráficos con descripción estadística.

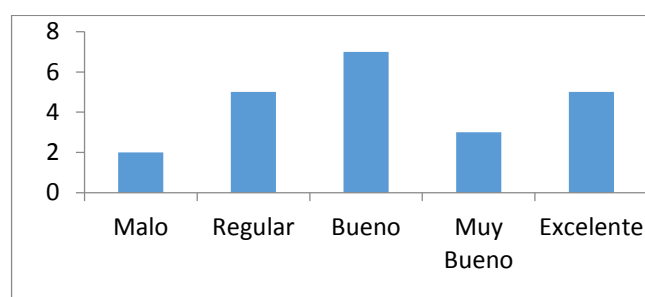
Tabla 16.- Formato para tablas de frecuencia

N°	Descripción	Frecuencia	Porcentaje

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Carmen Tisalema

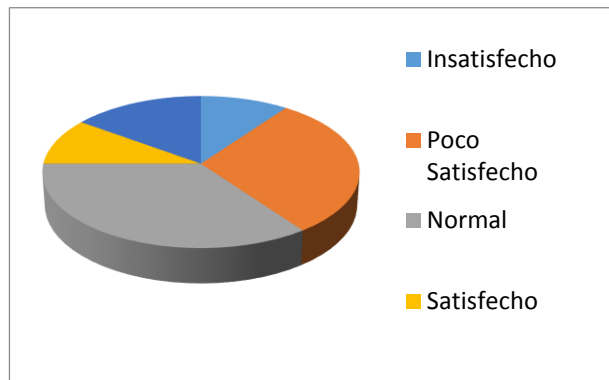
Gráfico 13.- Modelo para tendencia



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Carmen Tisalema

Gráfico 14.- Modelo para proporciones



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Carmen Tisalema

Para la interpretación de los resultados se apoyará en el marco teórico en cada aspecto pertinente y de acuerdo a los resultados de las respuestas.

En lo que se refiere la comprobación de la hipótesis que se planteó en el capítulo 2 se realizará la verificación de la hipótesis a través del coeficiente de Path, con la ayuda del programa Smart PLS 3.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1.- Principales Resultados

La investigación de campo, para el desarrollo de la presente investigación se realizó a los trabajadores de las empresas del sector calzado de la provincia de Tungurahua, para obtener la información sobre responsabilidad social y el respeto de los intereses de los trabajadores, se utilizó la herramienta encuesta, la aplicación de la misma se efectuó en las empresas registradas en la Superintendencia de Compañías de las cuales se encontraban en el cantón Ambato y Cevallos, quienes supieron ayudarnos con la información solicitada.

La información obtenida se ingresó al programa SPSS el cual nos permitió obtener las tablas de frecuencias y sus respectivos graficas de cada una de la preguntas del cuestionario, para su mejor presentación se utilizó el programa informativo Excel.

Finalmente se presentara de manera ordena cada una de las preguntas, con su tabla de frecuencia, su gráfica y su debido análisis e interpretación en el cual se analiza, como la responsabilidad social influye en el respeto de los intereses de los trabajadores dentro del marco de la Norma ISO 26000.

A continuación se muestran los resultados de la investigación:

Pregunta N° 1.- EL grado de involucramiento de la empresa con sus trabajadores en la toma de decisiones.

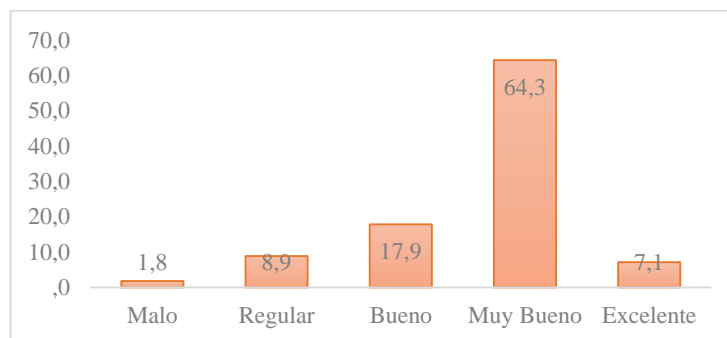
Tabla 17.- Grado de Involucramiento

N°	Descripción	Frecuencia	Porcentaje %
1	Malo	1	1,8
2	Regular	5	8,9
3	Bueno	10	17,9
4	Muy Bueno	36	64,3
5	Excelente	4	7,1
Total		56	100,0

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Carmen Tisalema

Gráfico 15.- Grado de Involucramiento



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Carmen Tisalema

Análisis e interpretación

En la gráfica 18 se analiza sobre el grado de involucramiento que tiene la empresa con sus trabajadores obteniendo un resultado aceptable de un 64.3 % con un calificativo de Muy bueno, un 17,9 % lo califican como bueno y un porcentaje del 7,1 % como excelente, lo que indica que las empresas están cumpliendo con un porcentaje aceptable con aplicación de las normas de Responsabilidad social empresarial enmarcadas en la ISO 26000 en su apartado de involucramiento de las partes interesadas en este caso los trabajadores.

Pregunta N° 2.- La transparencia y credibilidad de sus comunicaciones empresa –trabajador

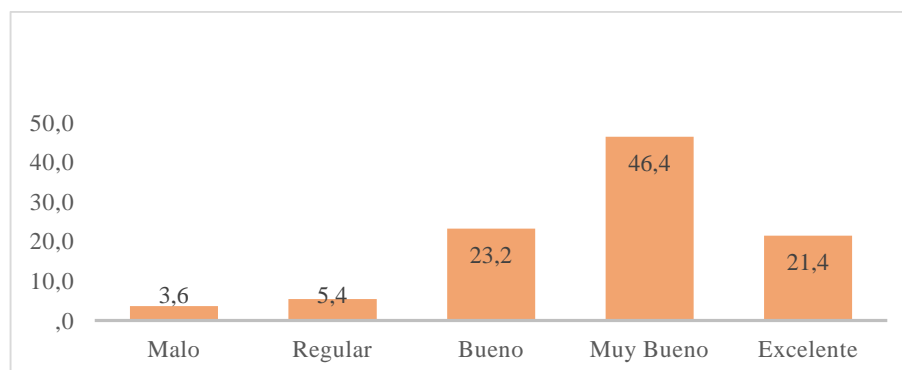
Tabla 18.-La transparencia y credibilidad de sus comunicaciones

N°	Descripción	Frecuencia	Porcentaje %
1	Malo	2	3,6
2	Regular	3	5,4
3	Bueno	13	23,2
4	Muy Bueno	26	46,4
5	Excelente	12	21,4
Total		56	100,0

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Carmen Tisalema

Gráfico 16.- La transparencia y credibilidad de sus comunicaciones



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Carmen Tisalema

Análisis e interpretación

En la gráfica 19 se muestran los siguientes resultados: el 46.4 % que califican como muy bueno a la transparencia y credibilidad de las comunicación de la empresas, el 23.2. % la califican como bueno y el 21.4% como excelente, lo cual señala que casi el 50% de las empresas tiene una falencia en temas en la dimensión ética de responsabilidad social por lo mismo las empresas deben plantear estrategias que mejoren la transparencia de la información que presentan.

Pregunta N° 3.- Los talleres, capacitaciones para el crecimiento profesional de usted como trabajador

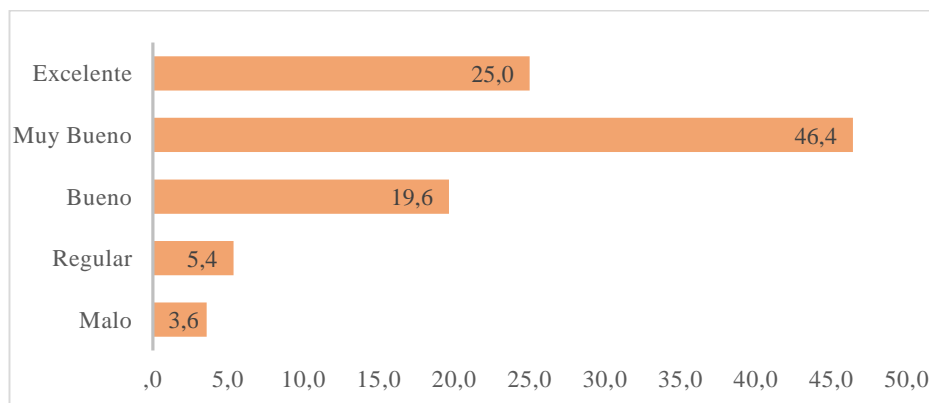
Tabla 19.- Crecimiento profesional

N°	Descripción	Frecuencia	Porcentaje %
1	Malo	2	3,6
2	Regular	3	5,4
3	Bueno	11	19,6
4	Muy Bueno	26	46,4
5	Excelente	14	25,0
Total		56	100,0

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Carmen Tisalema

Gráfico 17.- Crecimiento profesional



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Carmen Tisalema

Análisis e interpretación

En la gráfica 20 muestran los resultados del crecimiento profesional de los trabajadores con un 46.4% que califican como muy bueno, el 25% como excelente, el 19.6 % de los trabajadores encuestados mencionan que es bueno, el 5.4 % indican que es regular y un porcentaje mínimo del 3.6% responden que es malo. Los resultados reflejan un alto índice en crecimiento profesional en las empresas ya que han dado cumplimiento con las Normas ISO 26000 donde señala que las empresas elevarán el desarrollo humano y formación de sus colaboradores en su lugar de trabajo.

Pregunta N° 4.- Las actividades de apoyo a la cultura y el deporte

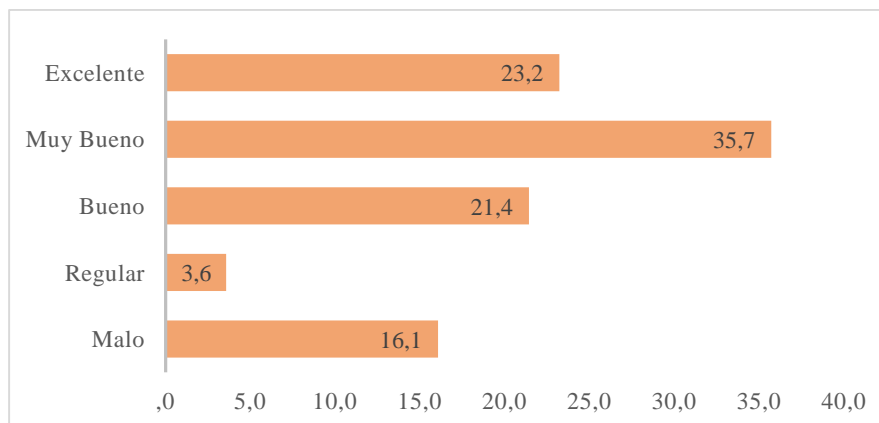
Tabla 20.- Cultura y el deporte

N°	Descripción	Frecuencia	Porcentaje %
1	Malo	9	16,1
2	Regular	2	3,6
3	Bueno	12	21,4
4	Muy Bueno	20	35,7
5	Excelente	13	23,2
Total		56	100,0

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Carmen Tisalema

Gráfico 18.- Cultura y el deporte



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Carmen Tisalema

Análisis e interpretación

En la gráfica 21 se analiza las actividades que la empresa tiene sobre cultura y deporte donde el 35.7% responden como muy bueno sumado a esto el 23.2 % que califican como excelente, lo cual indican los beneficios que se obtiene siendo una empresas socialmente responsable adoptando estrategias como participación activa con la comunidad que se encuentra en la ISO 26000 en el apartado 6.8.3.

Pregunta N° 5.- Las condiciones de trabajo cumple con las leyes y regulaciones nacionales

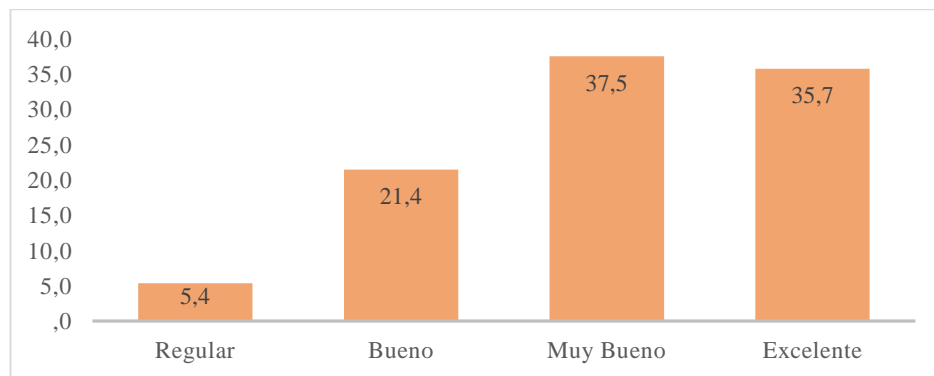
Tabla 21.- Las condiciones de trabajo

N°	Descripción	Frecuencia	Porcentaje %
1	Regular	3	5,4
2	Bueno	12	21,4
3	Muy Bueno	21	37,5
4	Excelente	20	35,7
Total		56	100,0

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Tisalema (2017)

Gráfico 19.- Las condiciones de trabajo



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Carmen Tisalema

Análisis e interpretación

En la gráfica 22 se analiza las condiciones de trabajo en el cual 37.5% de trabajadores señalan que son muy buenos y el 35.7% indican que son excelentes, y el 21.4% señalan que es bueno, indicando que las empresas del sector calzado de Tungurahua si cumplen con las leyes nacionales del código de trabajo de esta manera están cumpliendo con las normas ISO 26000 de su apartado 6.4.4.condiciones de trabajo y protección social.

Pregunta N° 6.- El posicionamiento en el mercado (la empresa es reconocida)

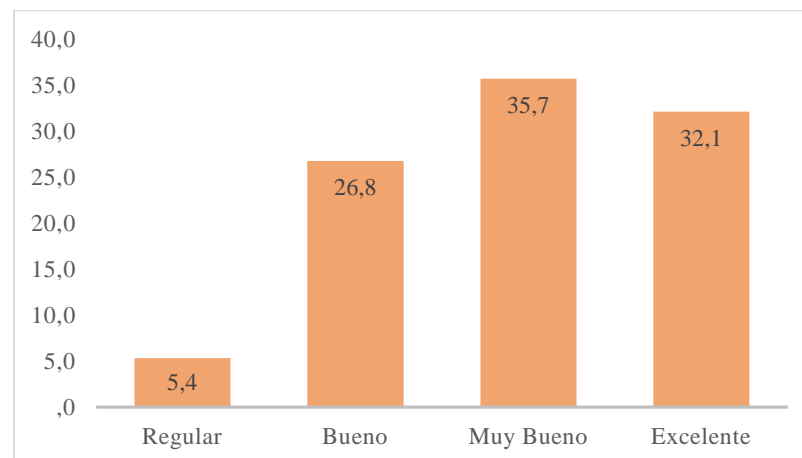
Tabla 22.- El posicionamiento en el mercado

N°	Descripción	Frecuencia	Porcentaje %
1	Regular	3	5,4
2	Bueno	15	26,8
3	Muy Bueno	20	35,7
4	Excelente	18	32,1
Total		56	100,0

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Carmen Tisalema

Gráfico 20.- El posicionamiento en el mercado



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Carmen Tisalema

Análisis e interpretación

En la gráfica 23 se analiza el posicionamiento de la empresa de calzado en el mercado en el cual los encuestados indican el 35.7% que es muy buena, el 32.1 % las empresas son excelentes y el 26.8 % son buenas, los resultados señalan uno de los más grandes beneficios que genera aplicar prácticas de responsabilidad social ya que a través de la competencia justa y producción leal que indica la norma ISO 26000 en su apartado 6.6.5 se logra una empresa con mayor rentabilidad y reconocida a nivel local, nacional e internacional.

Pregunta N° 7.- Las actividades de protección y mejoramiento del entorno natural

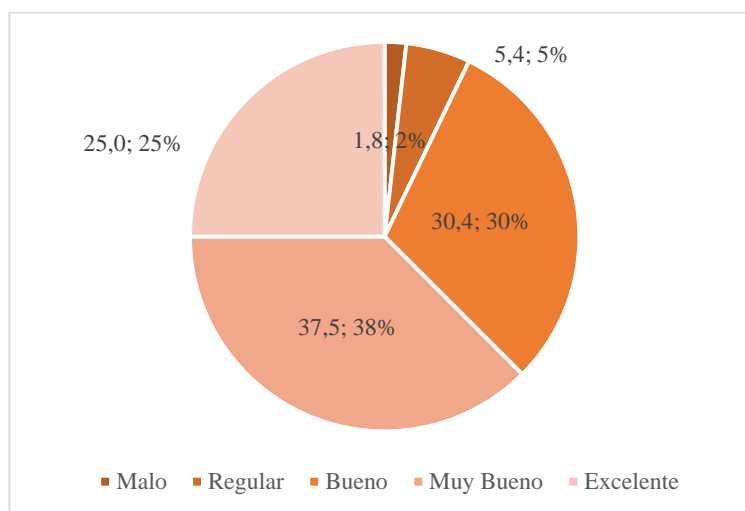
Tabla 23.- Las actividades de mejoramiento natural

N°	Descripción	Frecuencia	Porcentaje %
1	Malo	1	1,8
2	Regular	3	5,4
3	Bueno	17	30,4
4	Muy Bueno	21	37,5
5	Excelente	14	25,0
Total		56	100,0

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Carmen Tisalema

Gráfico 21.- Las actividades de mejoramiento natural



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Carmen Tisalema

Análisis e interpretación

En la gráfica 24 se analizó las actividades que las empresas tienen para el mejoramiento del entorno natural en el cual indica que el 37.5 % de los trabajadores respondieron que son Muy buenos, el 30.4% bueno y el 25% de sin embargo 5.4% señalaron que es regular y el 1.8% califican como malo, esto indica que las empresas del sector calzado en temas de mejoramiento del entorno natural cuentan con actividades para la protección y personal encargado del uso sostenible de los recursos logrando con esto una buena imagen de la empresa.

Pregunta N° 8.- Involucra con las comunidades locales de la prevención en relación de las emisiones contaminantes

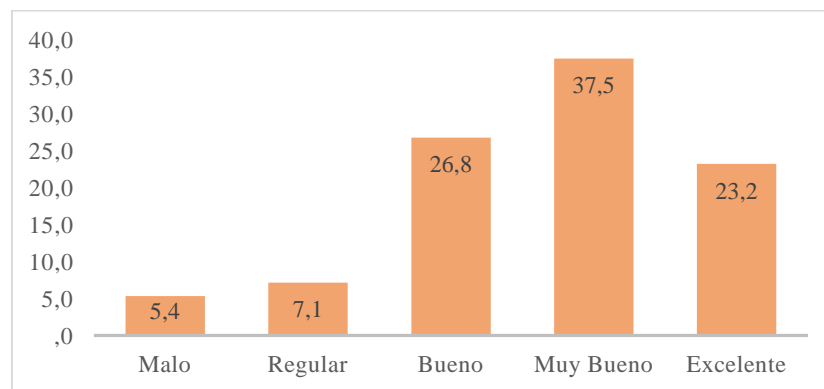
Tabla 24.- Prevención de la contaminación

N°	Descripción	Frecuencia	Porcentaje %
1	Malo	3	5,4
2	Regular	4	7,1
3	Bueno	15	26,8
4	Muy Bueno	21	37,5
5	Excelente	13	23,2
Total		56	100,0

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Carmen Tisalema

Gráfico 22.- Prevención de la contaminación



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Carmen Tisalema

Análisis e interpretación

En la gráfica 25 se analiza el involucramiento de la empresa con la comunidad sobre el nivel de contaminación el cual indica que el 37.5 % es muy bueno, el 26.8 % indican que es bueno y el 23,2% respondieron que es excelente. Las encuestas arrojan un alto nivel de cuidado al medio ambiente de esta manera las empresas del sector calzado de Tungurahua están implementando prácticas de responsabilidad social a través de la norma ISO 26000 donde indica la participación activa de la comunidad en este caso para la prevención de contaminación y protección del medio ambiente.

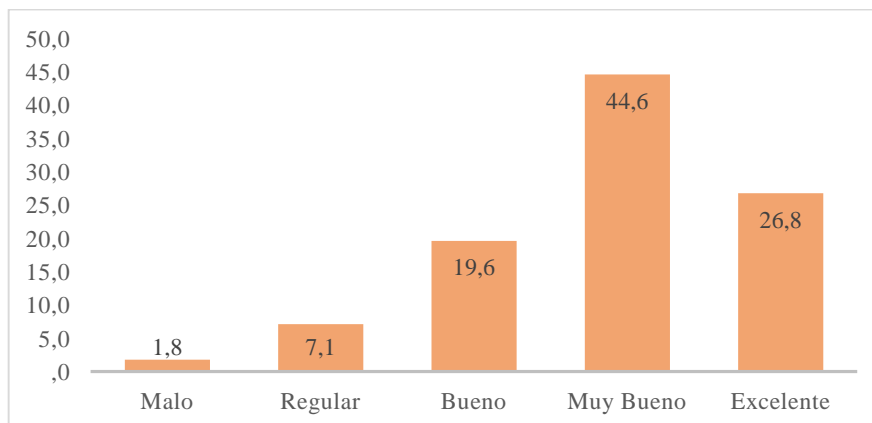
Pregunta N° 9.- El tratamiento de los desechos que genera la empresa

Tabla 25.- El tratamiento de los desechos

N°	Descripción	Frecuencia	Porcentaje %
1	Malo	1	1,8
2	Regular	4	7,1
3	Bueno	11	19,6
4	Muy Bueno	25	44,6
5	Excelente	15	26,8
Total		56	100,0

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Carmen Tisalema

Gráfico 23.- El tratamiento de los desechos



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Carmen Tisalema

Análisis e interpretación

La gráfica 26 señala que el 44.6% de los trabajadores respondieron que el tratamiento de los desechos de la empresa es muy bueno sumado a esto el 26.8% consideran que son excelentes, y el 19.6% menciona que es bueno, sin embargo el 7.1 % indicaron que es regular y el 1.8% que son malos. Según los resultados obtenidos las empresas cuentan un sistemas tecnificados para el tratamiento de os desechos cumpliendo de esta manera con el Art. 15 del Plan Nacional del Buen vivir que indica “*El Estado promoverá, en el sector público y privado, el uso de tecnologías ambientalmente limpias y de energías alternativas no contaminantes y de bajo impacto*”.

Pregunta N° 10.- Se Protege y se respeta la conducta interna y buenas prácticas

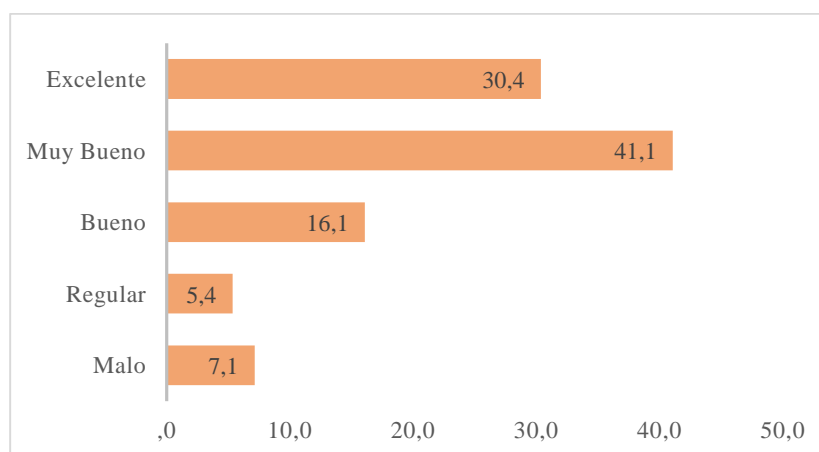
Tabla 26.- Conducta interna y buenas prácticas

N°	Descripción	Frecuencia	Porcentaje %
1	Malo	4	7,1
2	Regular	3	5,4
3	Bueno	9	16,1
4	Muy Bueno	23	41,1
5	Excelente	17	30,4
Total		56	100,0

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Carmen Tisalema

Gráfico 24.- Conducta interna y buenas prácticas



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Carmen Tisalema

Análisis e interpretación

En la gráfica 27 indica que el 41.1% de los encuestados respondieron que la conducta interna es muy buena sumando el 30.4% dicen que es excelente, el 16.1 % responden que es bueno, los resultados arrojan que las empresas del sector calzado están cumpliendo con los principios de responsabilidad social a través del comportamiento ético de los gerentes como ejemplos de quienes lo conforman mediante valores, acciones buenas correctas y justas al momento de desempeñar cualquier cargo que tenga dentro de la empresas conectado con el cumplimiento de los Derechos Humanos.

Pregunta N° 11.- El valor económico de la empresa con la sociedad (Donaciones, Auspicios)

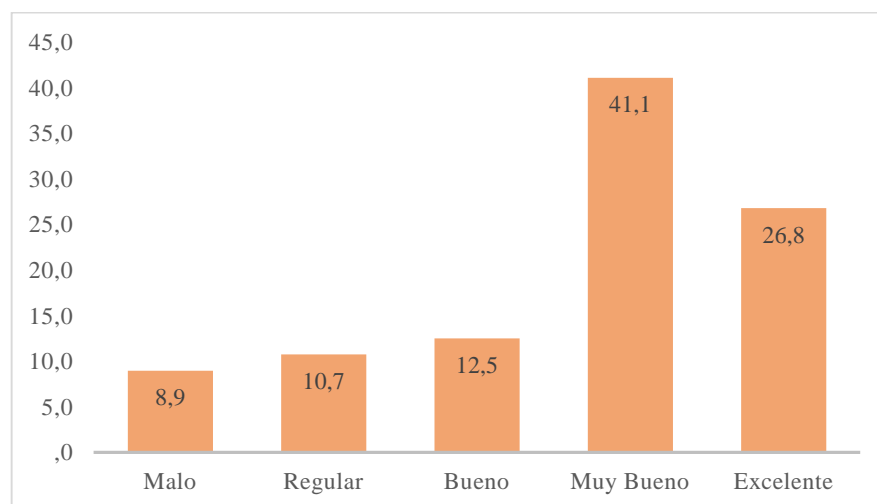
Tabla 27.- El valor económico de la empresa

N°	Descripción	Frecuencia	Porcentaje %
1	Malo	5	8,9
2	Regular	6	10,7
3	Bueno	7	12,5
4	Muy Bueno	23	41,1
5	Excelente	15	26,8
Total		56	100,0

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Carmen Tisalema

Gráfico 25.- El valor económico de la empresa



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Carmen Tisalema

Análisis e interpretación

En la gráfica 28 indica que de las encuestas realizadas el 41.1% de los trabajadores respondieron que el valor económico que la empresa tiene es muy bueno sumado a esto el 26.8% que indica que es excelente y un porcentaje del 12.5% es bueno. Lo que indica que las empresas del sector calzado aplican conceptos de sostenibilidad empresarial debido a que realizar donaciones para actividades que promuevan la inclusión social, protección del medio ambiente, la biodiversidad y restauración del hábitat natural, materia fundamentales de la ISO 26000.

Pregunta N° 12.- El nivel de importancia que le dan en su lugar de trabajo

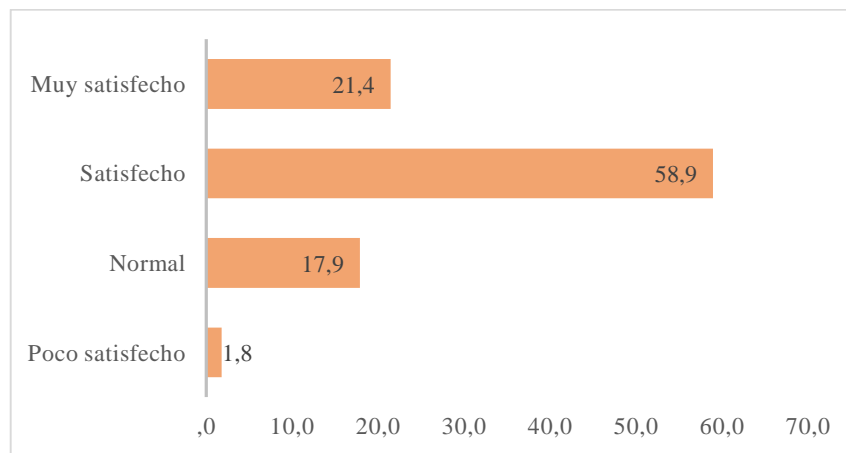
Tabla 28.- El nivel de importancia del trabajador

N°	Descripción	Frecuencia	Porcentaje %
1	Poco satisfecho	1	1,8
2	Normal	10	17,9
3	Satisfecho	33	58,9
4	Muy satisfecho	12	21,4
Total		56	100,0

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Carmen Tisalema

Gráfico 26.- El nivel de importancia del trabajador



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Carmen Tisalema

Análisis e interpretación

En la gráfica 29 se indica la satisfacción de los trabajadores encuestados a cerca del nivel de importancia que le dan en su lugar de trabajo donde el 58.9% señalan que se encuentran satisfechos sumando a esto el 21.4% se encuentran muy satisfechos y el 17.9% indican la normalidad de su estabilidad en el trabajo, el involucramiento de las partes es un principio de la norma ISO 26000 lo cual atrae grandes beneficios ya un trabajador que se sienta importante va ser un trabajador que realice un producto de calidad y el menor tiempo posible de esta manera la empresa obtendrá mayores ingresos.

Pregunta N° 13.- Las actividades para la conciliación de la vida familiar, laboral y social.

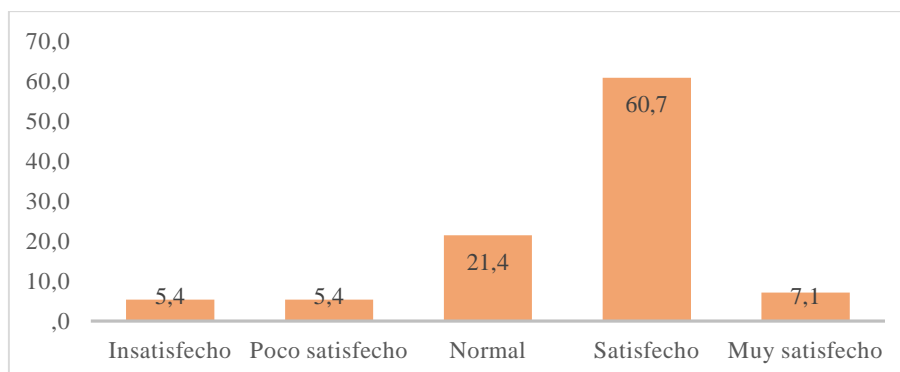
Tabla 29.- Conciliación familiar, laboral y social

N°	Descripción	Frecuencia	Porcentaje %
1	Insatisfecho	3	5,4
2	Poco satisfecho	3	5,4
3	Normal	12	21,4
4	Satisfecho	34	60,7
5	Muy satisfecho	4	7,1
Total		56	100,0

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Carmen Tisalema

Gráfico 27.- Conciliación familiar, laboral y social



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Carmen Tisalema

Análisis e interpretación

En la gráfica 30 se analiza aspectos de la conciliación familiar, laboral y social en el cual el 60.7% señalan que se encuentran satisfechos, el 21.4% normal y el 7.1% muy satisfechos se encuentra una igual entre los criterios de insatisfechos y poco satisfecho con un 5.4 %. Las empresas de calzado han logrado superar más del 50% en este aspecto lo que indica que están tomando acciones de responsabilidad social generando grandes beneficios como fidelidad del personal a la empresa, mejor motivación y productividad debido a las integración familiar como laboral de sus trabajadores creciendo así la dimensión social de su empresa.

Pregunta N° 14.-Eliminación de la discriminación en relación del empleo y la ocupación de puestos.

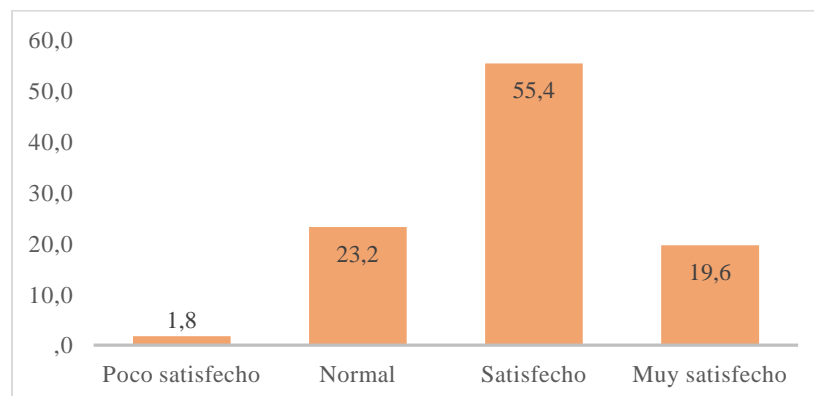
Tabla 30.- Eliminación de la discriminación

N°	Descripción	Frecuencia	Porcentaje %
1	Poco satisfecho	1	1,8
2	Normal	13	23,2
3	Satisfecho	31	55,4
4	Muy satisfecho	11	19,6
Total		56	100,0

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Carmen Tisalema

Gráfico 28.- Eliminación de la discriminación



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Carmen Tisalema

Análisis e interpretación

En la gráfica 31 indica que el 55.4% de los trabajadores encuestados se encuentran satisfechos en aspectos de eliminación de discriminación y el 23.2 % se encuentran normal, el 19.6% señalan que están muy satisfechos y un porcentaje mínimo del 1.8 % indican que es tan poco satisfechos. Es decir que las empresas poseen normas de conducta para erradicar esta problemática en caso de existirla ayudando así a que la empresa sea sostenible en el mercado prevaleciendo los valores corporativos de esta manera dando cumplimiento con las prácticas de eliminación de discriminación e inclusión de grupos vulnerables sustentado en la norma ISO 26000.

Pregunta N° 15.- Incluye a los trabajadores en los programas y festividades existentes

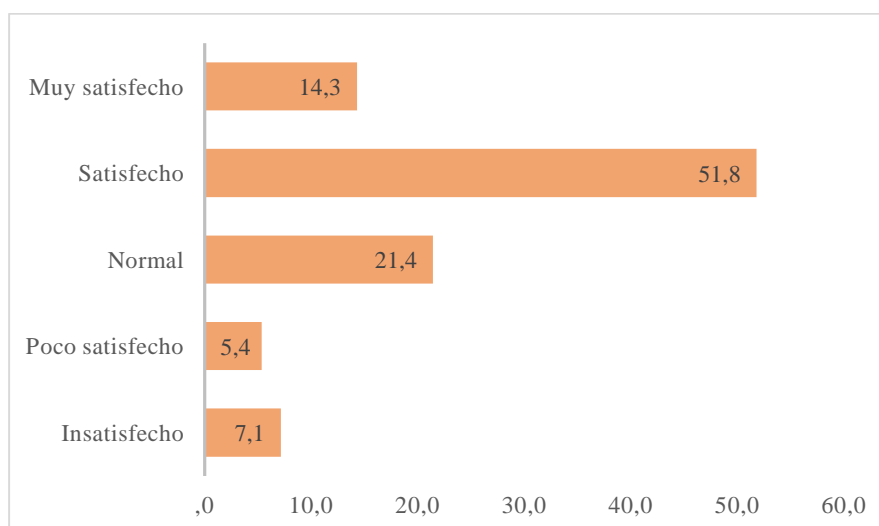
Tabla 31.- Inclusión de los trabajadores

N°	Descripción	Frecuencia	Porcentaje %
1	Insatisfecho	4	7,1
2	Poco satisfecho	3	5,4
3	Normal	12	21,4
4	Satisfecho	29	51,8
5	Muy satisfecho	8	14,3
Total		56	100,0

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Carmen Tisalema

Gráfico 29.- Inclusión de los trabajadores



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Carmen Tisalema

Análisis e interpretación

En la gráfica 32, se observa que el 51.8% de los encuestados indican estar satisfechos con la participación de los trabajadores en programas y festividades que la empresa realice, el 21.4 % señalan normal y el 14.3% están muy satisfechos. Los resultados muestran el respeto de los intereses de los trabajadores que las empresas tienen debido a que al ser partes de actividades recreacionales o festivas son parte de construir un clima agradable entre empresa- trabajador.

Pregunta N° 16.-Protege la privacidad y los datos de carácter personal de los trabajadores.

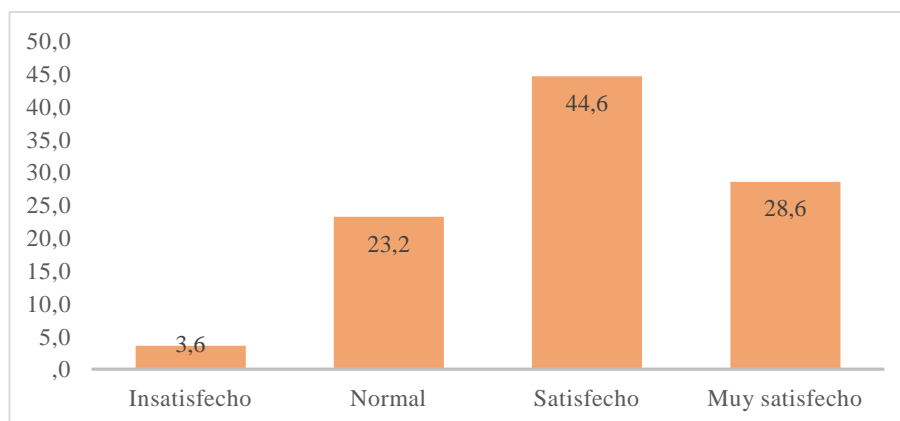
Tabla 32.- Privacidad de los datos

N°	Descripción	Frecuencia	Porcentaje %
1	Insatisfecho	2	3,6
2	Normal	13	23,2
3	Satisfecho	25	44,6
4	Muy satisfecho	16	28,6
Total		56	100,0

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Carmen Tisalema

Gráfico 30.- Privacidad de los datos



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Carmen Tisalema

Análisis e interpretación

En la gráfica 33 se observa que el 44.6% de los trabajadores se encuentran satisfechos con la privacidad de los datos personales que a empresa tiene de cada trabajador, el 28.6% indican estar muy satisfechos y el 23.2% normal. Es decir la empresa emplea normas de ética profesional en aspecto de información personal de sus trabajadores cumpliendo con prácticas de responsabilidad social consiguiendo así buena imagen de la empresa.

Pregunta N° 17.- La satisfacción del clima laboral en la organización.

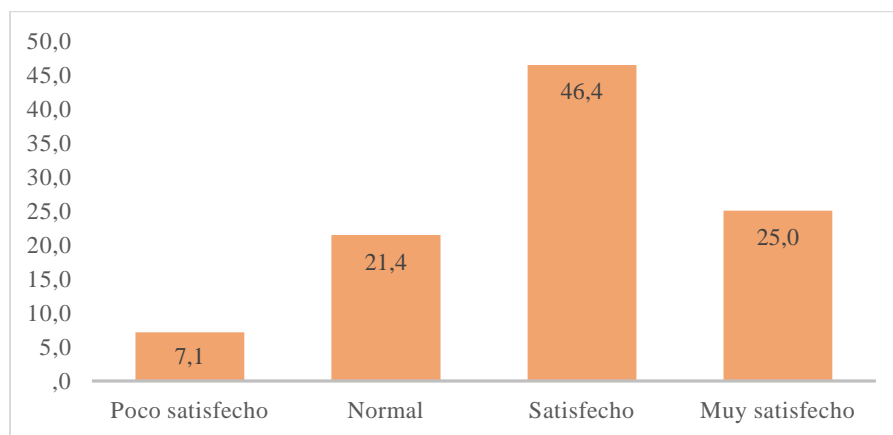
Tabla 33.- Clima laboral

N°	Descripción	Frecuencia	Porcentaje %
1	Poco satisfecho	4	7,1
2	Normal	12	21,4
3	Satisfecho	26	46,4
4	Muy satisfecho	14	25,0
Total		56	100,0

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Carmen Tisalema

Gráfico 31.- Clima laboral



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Carmen Tisalema

Análisis e interpretación

En la gráfica 34 indica que el 46.4% de los trabajadores encuestados se siente satisfechos del clima laboral en la empresa, el 25% están muy satisfecho agregando el 21.4 % normal, y el 7.1% se encuentran poco satisfechos. El respeto en el trabajo entre los equipos en el que el trato de igual a igual es beneficioso para mantener un clima laboral agradable cumple con la norma ISO 26000 de Dialogo social y por ende el respeto a los trabajadores de esta manera evitando violencia.

Pregunta N° 18.- Respeta los derechos de los trabajadores según convenios acordados.

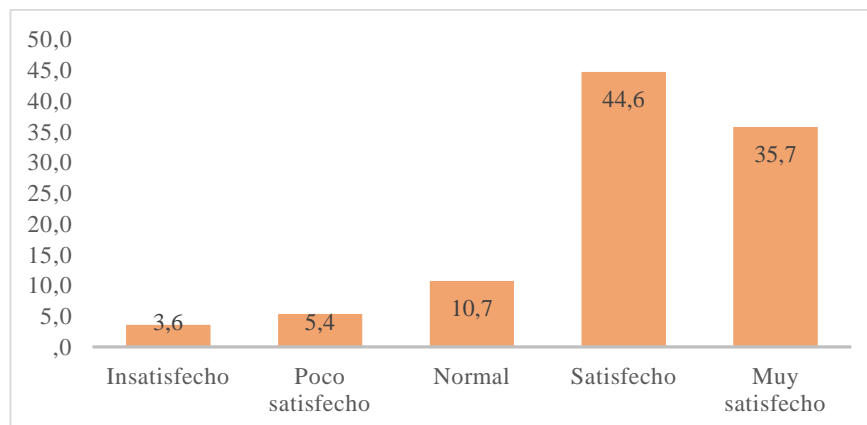
Tabla 34.- Derechos de los trabajadores

N°	Descripción	Frecuencia	Porcentaje %
1	Insatisfecho	2	3,6
2	Poco satisfecho	3	5,4
3	Normal	6	10,7
4	Satisfecho	25	44,6
5	Muy satisfecho	20	35,7
Total		56	100,0

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Carmen Tisalema

Gráfico 32.- Derechos de los trabajadores



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Carmen Tisalema

Análisis e interpretación

En la gráfica de 35 se analiza los derechos de los trabajadores donde el 44.6% indican que se encuentran satisfechos con el respeto de sus derechos, añadiendo a esto el 35.7% están muy satisfechos, el 10.7% normal las empresas del sector calzado están realizando prácticas de responsabilidad social referente a materias fundamentales y sus principios como las condiciones de trabajo y seguridad social, pero el 5.4% indican que están poco satisfechos y el 3.6% insatisfechos donde las empresas deben mejorar políticas que cubran las necesidades y prioridades de los trabajadores.

Pregunta N° 19.- La igualdad en la distribución de sueldos y salarios

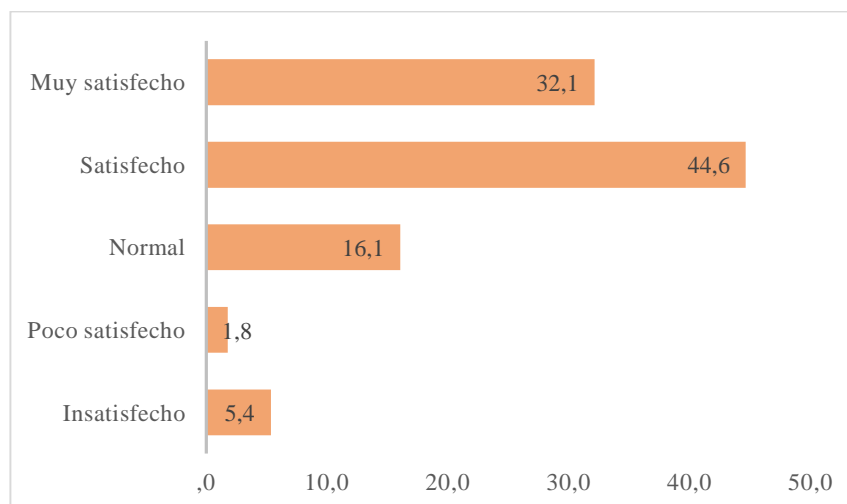
Tabla 35.- Sueldos y salarios

N°	Descripción	Frecuencia	Porcentaje %
1	Insatisfecho	3	5,4
2	Poco satisfecho	1	1,8
3	Normal	9	16,1
4	Satisfecho	25	44,6
5	Muy satisfecho	18	32,1
Total		56	100,0

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Carmen Tisalema

Gráfico 33.- Sueldos y salarios



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Carmen Tisalema

Análisis e interpretación

En la gráfica 36 se analiza la satisfacción de los sueldos y salarios lo que indica que el 44.6 % están satisfechos con ello, el 32.1% indican estar muy satisfechos y el 16.1% normal, 5.4% están insatisfechos y el 1.8% poco satisfechos. Es decir el sector calzado proporciona una estabilidad de sueldos y salarios que sustente y cubran las necesidades de las familias de esta manera cumplen con la norma de trabajo y relación laboral justa de la norma ISO 26000.

Pregunta N° 20.- El uso de tecnologías y prácticas ambientales apropiadas

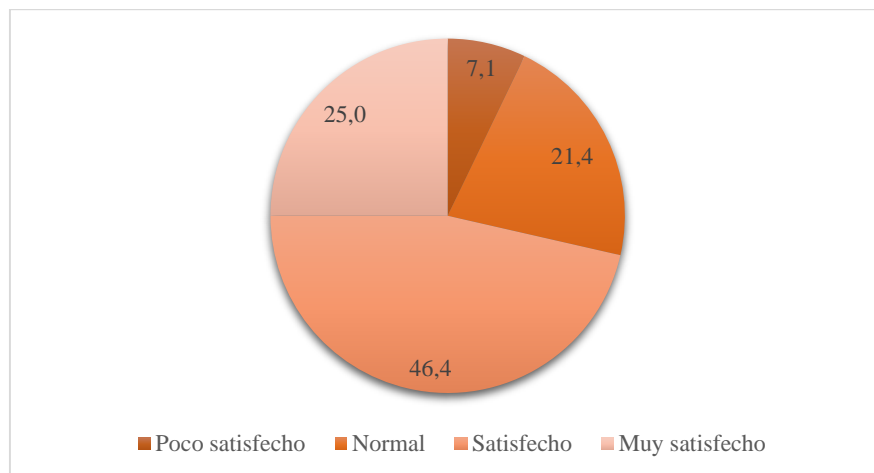
Tabla 36.- Tecnologías y prácticas ambientales

N°	Descripción	Frecuencia	Porcentaje %
1	Poco satisfecho	4	7,1
2	Normal	12	21,4
3	Satisfecho	26	46,4
4	Muy satisfecho	14	25,0
Total		56	100,0

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Carmen Tisalema

Gráfico 34.- Tecnologías y prácticas ambientales



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Carmen Tisalema

Análisis e interpretación

En la gráfica 37 se analiza sobre el uso de la tecnología para las prácticas medioambientales en el cual el 46.4% están satisfechos sumando el 25% que están muy satisfechos, el 21.4% normal y el 71% poco satisfechos. Los resultados son debido a que las empresas no utilizan químicos ni material toxico para la fabricación y los únicos desechos son estos de material y son enviados a los respectivos basureros o empresas encargados de material reciclable lo que indica que en cumplimiento de la norma ISO 26000 referente a medio ambiente es muy satisfactorio.

Pregunta N° 21.- Los mecanismos e instrumentos para escuchar y responder sugerencias de trabajadores

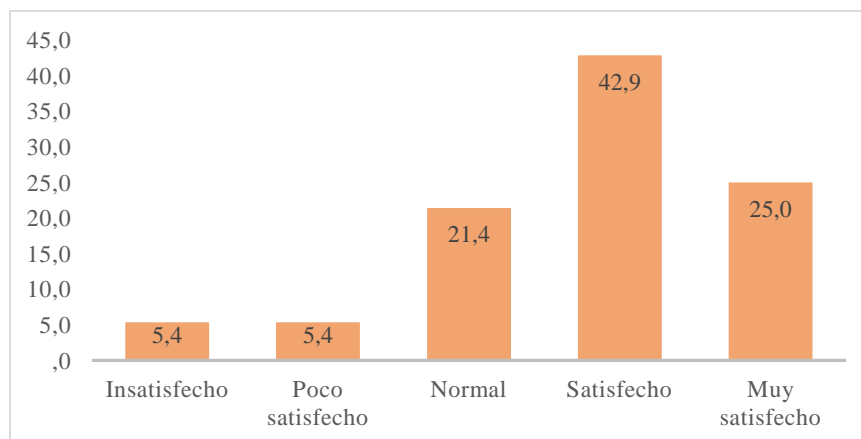
Tabla 37.- Mecanismos e instrumentos para escuchar

N°	Descripción	Frecuencia	Porcentaje %
1	Insatisfecho	3	5,4
2	Poco satisfecho	3	5,4
3	Normal	12	21,4
4	Satisfecho	24	42,9
5	Muy satisfecho	14	25,0
Total		56	100,0

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Carmen Tisalema

Gráfico 35.- Mecanismos e instrumentos para escuchar



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Carmen Tisalema

Análisis e interpretación

En la gráfica 38 se analiza los mecanismos que la empresa cuenta para responder sugerencias en el cual el 42.9% señalaron estar satisfechos y el 25% están muy satisfechos, añadiendo el 21,4 % normal. Las empresas del sector calzado dando cumplimiento a la norma ISO 26000 donde menciona el servicio de atención al trabajador, apoyo y resolución de quejas e inquietudes han establecido políticas de este aspecto, obteniendo resultados muy satisfactorios.

Pregunta N° 22.- Proporciona condiciones de trabajo decente en relación a salarios

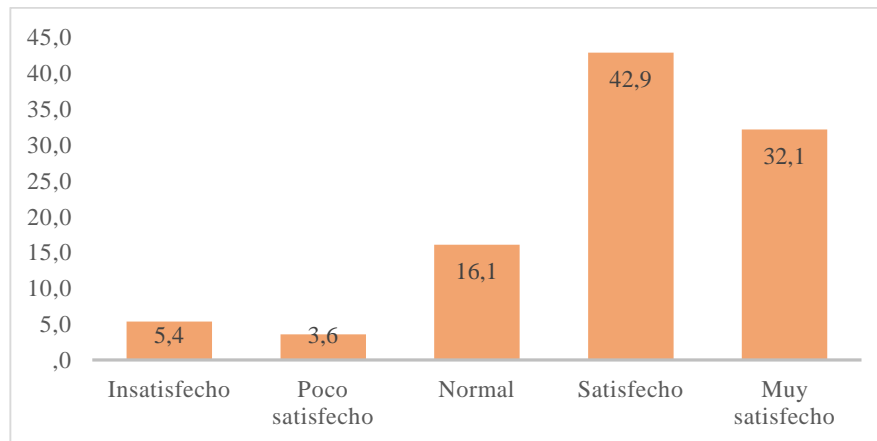
Tabla 38.- Condiciones de trabajo- salarios

N°	Descripción	Frecuencia	Porcentaje %
1	Insatisfecho	3	5,4
2	Poco satisfecho	2	3,6
3	Normal	9	16,1
4	Satisfecho	24	42,9
5	Muy satisfecho	18	32,1
Total		56	100,0

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Carmen Tisalema

Gráfico 36.- Condiciones de trabajo - salarios



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Carmen Tisalema

Análisis e interpretación

En la gráfica 39 se analiza las condiciones de trabajo en el cual 42.9% de los trabajadores encuestados indican estar satisfechos sumados a esto el 32.1% están muy satisfechos y el 16.1% normal es decir las empresas cuentan con las condiciones necesarias para el desarrollo de las actividades de cada uno de los trabajadores esta medida hace que las empresas aumenten su nivel de responsabilidad social mediante las prácticas justas de operaciones dentro de la ISO 26000.

Pregunta N° 23.-Los reglamentos de seguridad ocupacional cubren las necesidades de los trabajadores

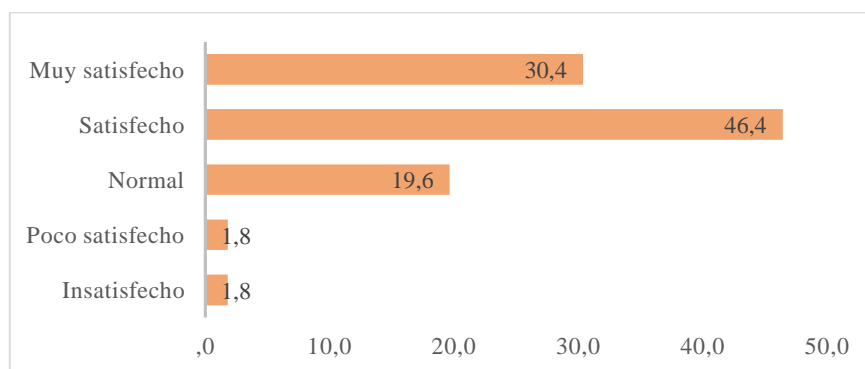
Tabla 39.- Reglamentos de seguridad ocupacional

N°	Descripción	Frecuencia	Porcentaje %
1	Insatisfecho	1	1,8
2	Poco satisfecho	1	1,8
3	Normal	11	19,6
4	Satisfecho	26	46,4
5	Muy satisfecho	17	30,4
Total		56	100,0

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Carmen Tisalema

Gráfico 37.- Reglamentos de seguridad ocupacional



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Carmen Tisalema

Análisis e interpretación

En la gráfica 40 se analiza los reglamentos de seguridad ocupacional donde el 46.4% están satisfechos, el 30.4% muy satisfechos y el 19.6% normal es decir las normas y estatutos de la empresa cubren las necesidades de seguridad de los trabajadores con lo cual las empresas cumplen con las leyes nacionales y de trabajo y además con las Normas ISO 26000 que indica que los empleadores deben proporcionar salud y seguridad social a sus empleados. Además se encontró una igual en los criterio de insatisfecho y poco satisfecho del 1.8% lo que indica que las empresas mejores en este aspecto con medidas preventivas de riesgo o peligros existentes.

Pregunta N° 24.- La igualdad de oportunidades y contratación responsable

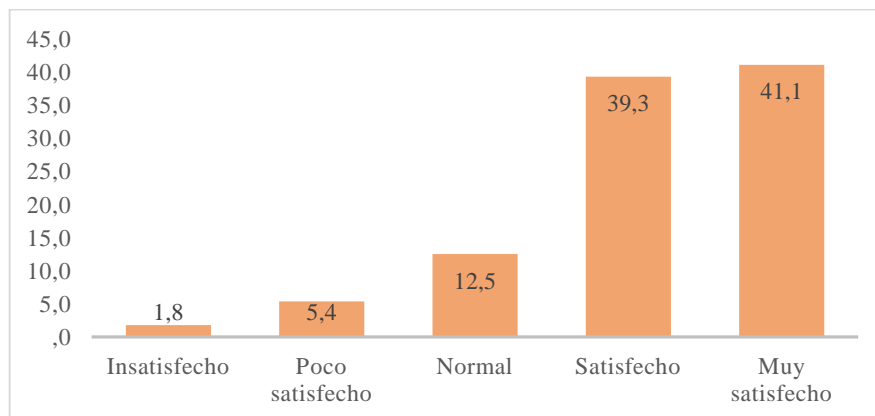
Tabla 40.- Igualdad de oportunidades y contratación

N°	Descripción	Frecuencia	Porcentaje %
1	Insatisfecho	1	1,8
2	Poco satisfecho	3	5,4
3	Normal	7	12,5
4	Satisfecho	22	39,3
5	Muy satisfecho	23	41,1
Total		56	100,0

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Carmen Tisalema

Gráfico 38.- Igualdad de oportunidades y contratación



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Carmen Tisalema

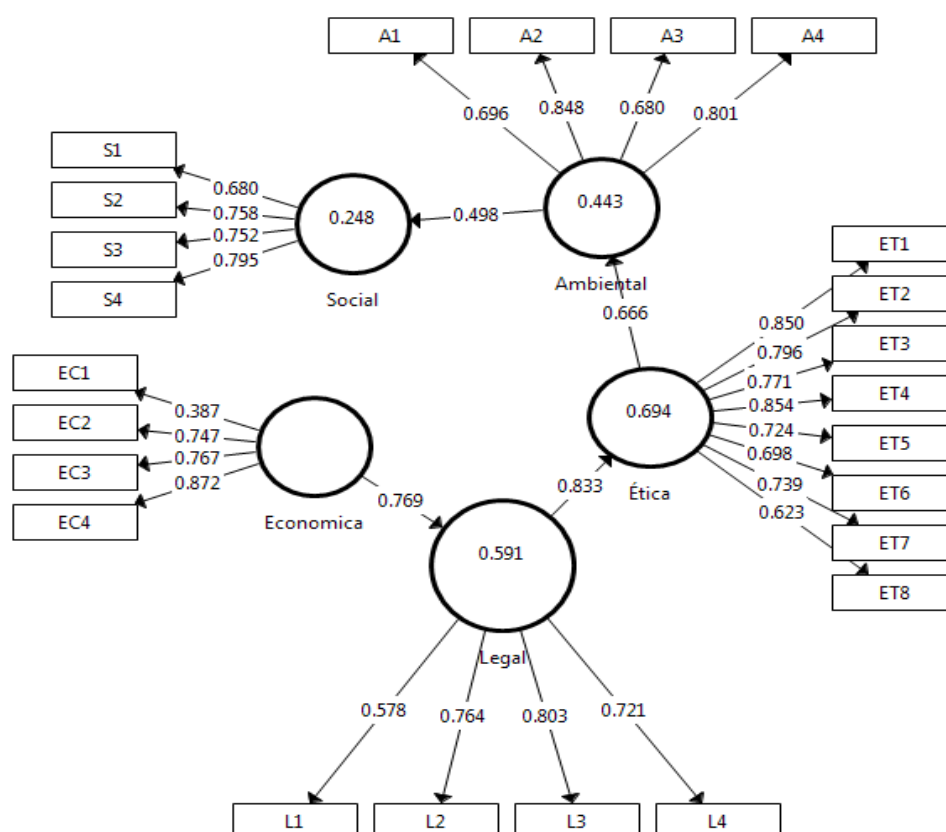
Análisis e interpretación

En la gráfica 41 se muestran que el 41.1% de los trabajadores encuestados están muy satisfechos en la igualdad de oportunidades, sumado a esto el 39.3% están satisfechos y el 12.5% normal. Lo que indica que dentro de la empresa tienen la oportunidad de crecer profesionalmente también gracias a las capacitaciones que existen no hay ninguna restricción en este aspecto, de esta manera aumentando el nivel de responsabilidad social con políticas de comportamiento ético.

4.2.- COMPROBACIÓN DE HIPOTESIS

Una vez determinado el problema y realizada la investigación de campo mediante encuestas dirigidas a los trabajadores del sector calzado de Tungurahua, para la verificación de la hipótesis se empleara se desarrolló el modelo de ecuaciones estructurales del programa Smart PLS mediante el cual se mide la relación de causalidad entre las variables independiente y dependiente. El modelo está estructurado por 5 dimensiones: Económico, Legal, Ambiental y Social integran 4 ítems cada uno y la dimensión Ética abarca 8 ítems.

Gráfico 39.- Medición de la Responsabilidad Social Empresarial



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Carmen Tisalema

Como se muestra en la gráfica, existen correlaciones significativas en todas las dimensiones de la responsabilidad social relacionada con el respeto de los intereses de los trabajadores. (López & Fachelli, 2015) Indica que en el coeficiente Path es normal el uso de diagramas con flechas, la dirección de esta indica la dirección de la relación, cada fecha tiene un coeficiente de Path que muestra la tamaño del efecto de relación entre las variables siempre y cuando sus valores sean al menos de 0.2 preferiblemente superar el valor de 0.3, por tanto si el valor obtenido es de < 0.2 no hay relación entre las dimensiones planteadas y se rechaza la hipótesis. Es así que las hipótesis a comprobar son:

H1: El aspecto económico de las empresas de calzado de Tungurahua tiene relación con el cumplimiento de las leyes, normas y disposiciones en beneficio de los trabajadores. Al obtener una correlación de 0.769 (76.9%) podemos determinar que la hipótesis planteada se acepta con un alto nivel de coeficiente de Path.

H2: Con el cumplimiento de las leyes nacionales de trabajo las empresas de calzado tienen un buen comportamiento ético con sus colaboradores y la sociedad. El porcentaje que la investigación arroja es de 0.833 (83.3%) lo que indica que la hipótesis se acepta ya que se encuentra dentro de los límites del coeficiente de Path.

H3: El comportamiento ético las empresas del sector calzado de Tungurahua muestra una relación positiva en aplicación de acciones y actividades de protección y mejora ambiental. Al encontrar un valor de 0.666 (66.6%) entre la dimensión ética y ambiental queda demostrado que hipótesis se acepta ya que supera los límites inferiores del coeficiente de Path.

H4: Las acciones que realizan las empresas del sector calzado en cuidado y mejoramiento del ambiente ayudan de manera positiva el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes de las comunidades cercanas a los establecimientos de las empresas. El porcentaje alcanzado es de 0.498 (49.8%) mediante el cual de demuestra que la hipótesis planteada se acepta.

4.3.- LIMITACIÓN DEL ESTUDIO

La presente investigación, se lo realizó a los trabajadores de las empresas del sector calzado de la provincia de Tungurahua registradas en la Superintendencia de Compañías, las mismas que fueron 15 empresas, Al momento de la aplicación de las encuestas a sus respectivos trabajadores de las empresas nos encontramos con algunas limitaciones tales como: los propietarios de las empresas no podían dar la apertura a sus trabajadores para realizar las encuestas y parar la producción debido a que se encontraban en temporada alta, ya que las encuestas se aplicó a finales del mes de noviembre e inicios del mes de diciembre, algunos trabajadores a quienes se les aplicó la encuesta no conocían de temas, acciones o actividades referentes a las dimensiones legales y ambientales que la empresa realiza, la ubicación de las empresas que se encontraban en la Superintendencia de Compañías estaban desactualizadas y otras empresas cambiaron de nombre de entidad, la desconfianza de parte de los propietarios por las encuestas si son con fines educativos o tributarios, otras compañías están en liquidación y contaban con tan solo un trabajador, algunos propietarios solo permitieron la aplicación de las encuestas a sus trabajadores a partir de las 18:00 pm, es decir después de la jornada de trabajo.

El tiempo de duración de la investigación fue de síes meses contados desde el mes de Septiembre del 2017 al mes de Enero del 2018.

4.4.- CONCLUSIONES

- Con el apoyo del capítulo II, donde se desarrolló los antecedentes investigativos y otros contenidos legales referente al tema de estudio, se pudo establecer las dimensiones de Responsabilidad Social que el sector calzado de Tungurahua practica con sus trabajadores, tales como: Las dimensiones Económica, Legal, Ética, Ambiental y Social, siendo las mismas que se aplicaron para la recopilación de la información a lo largo del estudio, las prácticas de actividades que enmarcan estas dimensiones hace que las empresas de estudio sean competitivas en el mercado con el resto de empresas.
- A través de la aplicación de las encuestas a los trabajadores de las empresas del sector calzado de Tungurahua se pudo evidenciar que las empresas que aplican prácticas de Responsabilidad Social gozan de beneficios como: Un clima laboral agradable ente sus trabajadores lo que hace que aumente la producción minimizando el tiempo, Eliminación de la discriminación logrando igualdad de oportunidades para todos y estadía de los trabajadores, condiciones de trabajo según los reglamentos de seguridad, la inclusión de los trabajadores en aspectos de conciliación familiar laboral y social de esta manera contribuyendo al respeto de los interés de los trabajadores sin dejar un lado la protección y mejora del medio ambiente logrando de esta manera un empresa reconocida a nivel local, regional y nacional. Sin embargo existen empresas que tiene que eliminar barreras para la aplicación de prácticas de responsabilidad social entre las más comunes entre las empresas de estudio se evidencio: la falta de comunicación a los trabajadores por parte de los propietarios en temas ambientales como el tratamiento de los desechos que genera la empresa; y el valor económico de la empresa con la sociedad, de cierta manera son aspecto que pueden perjudicar al crecimiento de la empresa.
- Finalmente, se concluyó que el nivel de las empresas del sector calzado de Tungurahua en temas de Responsabilidad Social en el marco de la ISO 26000 están en un promedio aceptable, esto se evidencio a través de la

comprobación de la hipótesis, lo que indica que las dimensiones Legal y Ética son las dimensiones donde las empresas han tenido más relevancia con un coeficiente de Path del 83.3% seguido por la dimensión económica con el 76.9% lo que indica que las empresas del sector calzado velan los beneficios personales, económicos y legales de los trabajadores para que de esta manera se sientan protegidos y respetados y no abandonen sus empleos, haciendo que la producción se pare, por esta razón dan prioridad al grupo de interés interna.

4.5.- RECOMENDACIONES

- A las empresas manufactureras del sector calzado de la provincia de Tungurahua tengan en cuenta las prácticas de responsabilidad social de todas las dimensiones en el mismo porcentaje ya que todas tienen el mismo peso y efecto dentro del desenvolvimiento de la empresa, ya que todas las dimensiones económica, legal, ética, ambiental y social van de la mano es decir están enlazadas con un mismo fin llegar a formar una empresa económicamente social.
- A las organizaciones y entidades que se encuentren a cargo de las publicaciones de la información de las empresas del sector calzado de Tungurahua actualizar la información como: ubicaciones, nombres de empresas, estado de las empresas entre otros para factibilidad de próximas investigaciones.
- A los propietarios de las empresas del sector calzado que den la apertura a sus trabajadores para estudios de esta índole ya que ellos también tienen el derecho de ser escuchados y de esta manera pronunciar sus necesidades y respeto de sus derechos o alguna anomalía en caso de existirlos.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar , E. (2014). *La comunicación de Responsabilidad Social Empresarial RSE, y su impacto en la relación de los grupos de interés de Aglomerados Cotopaxi S.A.* . Ambato: Organización de Empresas.
- Bestratén , M., & Pujol, L. (2014). Responsabilidad Social y condiciones de trabajo. *Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Barcelona. INSHT*, 25-40.
- Ferre, Z., Melgar, N., Pastori, H., Piani, G., & Rossi, M. (2011). *La Responsabilidad Social Empresarial en Uruguay: Una visión comparada desde la ciudadanía y desde las empresas.* Medellin.
- Lima , M., & López , M. (2012). *Alianza para el Desarrollo: Iniciativas de Reducción de la Pobreza Eficientes y Sostenibles a Través de una Cooperación Innovadora entre ONG, PERSONAS, Sector Público y Universidades del Ecuador"*. Ecuador: Fundación CODESPA.
- Abata, N. V., & Tipán, E. L. (2015). *Diseño de un mecanismo de responsabilidad social empresarial, aplicando a la empresa ALEM CÍA. LTDA. ubicada al norte de la ciudad de Quito.* Quito: Brief Ediciones.
- Aguilera , A., & Puerto , D. P. (Marzo de 2012). Crecimiento empresarial basado en la Responsabilidad Social. *Pensamiento & Gestión*, 4.
- Anguita, C. (2012). El rol del derecho en la Responsabilidad Social de la empresa. *ARS BONI ET AEQUI* , 215-233.
- Argandoña, A. (2012). Otra definición de Responsabilidad Social. *La Caixa*, 1-3.
- Brown , F. (2013). Los principios de la responsabilidad Social Empresarial. *Observatorio Labral*, 1-7.
- Cadeño, D. (2015). *Autodiagnóstico de la gestión de Responsabilidad Social Empresarial y propuesta de políticas y estrategias sobre asuntos del consumidor.* Quito: ESIC Editorial.
- Calderón , G., Álvarez , C., & Naranjo, J. (2011). Papel de gestión humana en el cumplimiento de la Responsabilidad Social Empresarial. *Estudios Gerenciales* , 163-188.
- Camprodon, M., Sols, J., Florensa, A., & Martori, F. (2010). Aplicación del método Delphi para determinar los criterios más relevantes de la Responsabilidad Social Empresarial en cada stakeholder. *Revista de Fomento Social*, 491–529.
- Cantín, S., Alelú, M., López, N., & Rodríguez , M. (2011). *Estudio de Encuestas.* Mexico: PRENTICE HALL MEXICO.

- Carrasco , R. I. (2015). *La Responsabilidad Social Empresarial y el Crecimiento Empresarial del sector calzado de la Zona de Planificación 3*. Ambato: Santillana.
- Castillo, A. (2012). *Las partes que constituye el pago y cumplimiento*. Quito: Jurídica Ediar-Conosur.
- Castillo, J. M. (19 de Marzo de 2017). 50 fábricas están abiertas a los visitantes mediante una ruta promovida en el país. *El Telégrafo*, pág. 5. Obtenido de <http://www.itelegrafo.com.ec/noticias/septimo-dia/51/el-calzado-atrae-tambien-el-turismo-hacia-tisaleo>
- Castro, A. A., & Puerto, D. P. (Marzo de 2012). Crecimiento empresarial basado en la Responsabilidad Social. *pensamiento & gestión*, 1-26.
- Cea Moure, R. (14 de Noviembre de 2013). *repositorio.uam.es*. Obtenido de repositorio.uam.es:
https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/4183/28409_cea_moure_ramiro.pdf?sequence=1
- Centro Universitario Interamericano. (2012). *Investigación Correlacional*. INTER.
- Chávez, R. (22 de Junio de 2017). El 65% del calzado nacional se elabora en Tungurahua. *El Telegrafo*, pág. 4.
- Chicaiza, M. (25 de Marzo de 2015). *prezi*. Obtenido de prezi.:
<https://prezi.com/6mu3d8gdjevww/paradigma-critico-propositivo/>
- EKOS. (2013). Desarrollo Sostenible :Acciones Transparentes Ecuador: CEMENTO CHIMBORAZO C.A. *EKOS*.
- Estevez, C. E. (13 de Diciembre de 2015). *Felaban*. Obtenido de RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL:
http://www.felaban.net/archivos_documentos_comites/archivo20160122203034PM.pdf
- Floriano , C. (2011). *Business Ethics and Social Responsibility*. PGPM.
- GAD. (21 de Julio de 2016). *Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato* . Obtenido de Ambato demuestra su liderazgo en la industria del calzado: <http://www.ambato.gob.ec/ambato-demuestra-su-liderazgo-en-la-industria-del-calzado>
- Gaete , R. (2010). *Responsabilidad Social Universitaria: Una nueva mirada a la relacion de la Universidad y la Sociedad desde la perspectiva de las partes interesadas: Un estudio de caso*. Mexico: Grupo Mexico.
- Graterol, R. (2011). *Metodología de la Investigación*. Mérida: Limusa.

- Harari, R. (2015). Condiciones de trabajo en las empresas Chinas. *Ecuador Debate* 94, 115-130.
- Hernández , R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: MCGRAW-HILL.
- Hernández, S. (2013). *Población y Muestra*. Mexico: SUV.
- Herrera , M. A. (2017). *La responsabilidad social y su impacto en el crecimiento empresarial en las Pymes del sector textil del cantón Pelileo*. Ambato: Parmenia.
- INEC. (2016). PANORAMA LABORAL Y EMPRESARIAL DEL ECUADOR. *Instituto Nacional de Estadística y Censos*, 1-88.
- Jaramillo, O. (2011). La dimensión interna de la responsabilidad social en las micro, pequeñas y medianas empresas del programa EXPOPYME de la Universidad del Norte. *Pensamientos y Gestion*, 167-195.
- Johana, S. (2010). *Análisis de la Aplicación de las Normas ISO 26000 en el Ecuador*. Loja: Zonacuario.
- Kowszyk, Y., Covarrubias, A., & García, L. (2011). *El Estado de la Responsabilidad Social Empresarial en América Latina 2011*. Red Forum Empresa.
- Larrea, C. (2015). *Análisis de la correlación entre el Sistema Nacional de Gestión de la Prevención (Modelo Ecuador) en la Gestión der Seguridad y Saluid y la ISO 26000 como guía Internacional para la Gestión de la Responsabilidad Social Empresarial*. Quito: USFQ.
- Lideres, R. (30 de Julio de 2017). La Responsabilidad Social tuvo eco en el Distrito Metropolitano.
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Barcelona: Dipòsit Digital de Documents.
- Marchán, A. (2016). *La relación entre la felicidad laboral y la Responsabilidad Social Corporativa*. Quito: USFQ.
- Martínez, F., López, J., & Marín, L. (2013). Estrategias de estilo de Dirección, Compromiso de los trabajadores, Responsabilidad Social y desempleo de las pequeñas y medianas empresas de la Eonomía Social de la Region de Murcia. *REVESCO*, 108-137.
- Morán, R. (2011). *La Normalización de la Responsabilidad Social Empresarial del Ecuador*. Ecuador: IRSE.
- OBEST. (2014). Percepcion de la Responsabilidad Social. *Boletin de Coyunturas* 2, 1-20.

- Oleas, J. (2011). Boletín mensual de análisis sectorial de MIPYMES. *FLACSO - MIPRO*, 5.
- Organización Internacional de Trabajo. (2000). Hechos concretos sobre la Seguridad Social. *OIT*, 1-2.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Las mujeres en el trabajo . *Tendencias*, 1-13.
- Osejo, L. (2012). La protección de las mujeres trabajadoras. *Encuentro de Salas Laborales*, 1-20.
- Páez, I. (2010). La influencia del desempeño social corporativo en la satisfacción laboral de los empleados: Una revisión teórica desde una perspectiva multinivel. *Estudios Organizacionales*, 63-81.
- Peinado , E. (2011). RSE en América Latina. En E. P.-V. Antonio Vives, & A. V. Peinado-Vara (Ed.), *La Responsabilidad Social de la Empresa en América Latina* (pág. 66). España: Banco Interamericano de Desarrollo. Obtenido de www.fomin.org
- Peralta , D. A., & Méndez, J. A. (Enero-Junio de 2015). Responsabilidad social y competencia desleal entre las grandes superficies y sus proveedores. *Contaduría Universidad de Antioquia*, 37-55. Recuperado el Diciembre de 2014, de <http://search.proquest.com/docview/1805770899/fulltextPDF/3E6FDC55871F4985PQ/1?accountid=36765>
- Plasticaucho*. (2016). Obtenido de *Plasticaucho*: http://www.plasticaucho.com.ec/nwp/r_social.php
- Priego de la Cruz, A., Manzaneque, M., & Banegas, R. (2013). Análisis del cese de la actividad empresarial a través del comportamiento de los Stakeholders . *Pecunia*, 55-83 .
- PRO ECUADOR. (24 de Noviembre de 2017). *proecuador*. Obtenido de proecuador: <http://www.proecuador.gob.ec/compradores/oferta-exportable/cuero-y-calzado/>
- Puentes, D. (2012). Tendencias en Diseño y Desarrollo de Producto desde el Factor Humano: Una Aproximación a la Responsabilidad Social. *Iconofacto*, 71-97.
- Raspa, P. (2011). La alta gerencia corporativa, el marketing y la responsabilidad social empresarial : Caso Venezuela. *Clío América*, 83-98.
- Reyes, J. (16 de Noviembre de 2016). *scribd*. Obtenido de scribd: <https://es.scribd.com/doc/19058681/definiciones-Investigacion-Documental>

- Romo, A. (2016). *Responsabilidad Social Empresarial y su evolución en México medio ambiente y sociedad*. Mexico: Agenda Emergente de las Ciencias Sociales.
- Ruiz, P. (2011). *Comportamineto ético / no ético en la empresa: Revisión de los enfoques propuestos en la literatura para la mejora de su comprensión*. Cuenca: UCML.
- Rusu, C. (2012). *Metodología de la Investigacion* . Colombia.
- Sánchez, N. (2010).
- Sandoval, X. (20 de Marzo de 2010). *Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato*. Obtenido de Estrategias para forjar Emprendedores e Impulsar la Creación de una Incubadora de Empresas para la Fundación Cuesta Holguín de la ciudad de Ambato en el Segundo Semestre del año 2010: <http://redi.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1484/1/213%20Ing.pdf>
- Sandro. (7 de Marzo de 2016). *Cámara de Industrias de Tungurahua*. Obtenido de Tungurahua abarca el 44% de producción en calzado ecuatoriano: <https://camaradeindustriasdetungurahua.wordpress.com/2016/03/07/tungurahua-abarca-el-44-de-produccion-en-calzado-ecuatoriano/>
- SENPLADES. (2014). *Rendicion de cuentas 2014*. Zona 3: Senplades.
- Sotelo, J., & Garcia, J. (2014). La responsabilidad social en empresas del sector cuero-calzado y su disposición a compartir los beneficios con los colaboradores. *Ciencias Administrativas. Teoría y Praxis*, 16.
- Soto, J. (2010). *Análisis de la aplicación de la Norma ISO 26000 en el Ecuador*. Loja.
- Trejos, M., & Serna, L. (2016). *Comportamiento ético de los empleados colombianos*. Manizales: UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA.
- Viteri, J. (2010). Responsabilidad Social. *Facultad de Ciencias de la Ingeniería*, 90-100.
- WENDLANDT , T. R., AREZ, M. T., NUÑEZ , M. A., & VALDEZ, D. I. (29 de Julio-Diciembre de 2016). Validación de un instrumento para medir la responsabilidad social empresarial en consumidores de México. *AD-minister*, 82. doi:10.17230/ad-minister.29.4
- Zurita, G. (2015). *La Responsabilidad Social Emresarial y el Crecimiento EmpresarialL del sector textil de la zona de Planificación N°3*. Ambato: Editorial Academica Española.

ANEXOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
CARRERA DE ECONOMÍA



OBJETIVO DE LA ENCUESTA

Analizar el impacto de las actividades de Responsabilidad Social que realiza el sector calzado en el respeto de los intereses de los trabajadores

INSTRUCCIONES DE LA ENCUESTA

* Esta encuesta es anónima y personal, dirigida a los trabajadores de las empresas del sector calzado.

* Leer cuidadosamente cada pregunta

* Se agradece colocar una X en el cuadro correspondiente.

PERSONA ENCUESTADA			
SEXO:	Mujer	Hombre	
EDAD: más de 45	18-24	25-34	35-44
ESTADO CIVIL: Divorciado	Soltero	Casado	Unión Libre

Utilizando la siguiente escala: 1: Malo; 2: Regular; 3: Bueno; 4: Muy Bueno; 5: Excelente; ¿De qué manera usted calificaría a las empresas de calzado en los siguientes aspectos?					
INFORMACIÓN	1	2	3	4	5
1.- EL grado de involucramiento de la empresa con sus trabajadores en la toma de decisiones					
2.- La transparencia y credibilidad de sus comunicaciones empresa – trabajador					
3.- Los talleres, capacitaciones para el crecimiento profesional de usted como trabajador					
4.- Las actividades de apoyo a la cultura y el deporte					
5.- Las condiciones de trabajo cumple con las leyes y regulaciones nacionales					
6.- El posicionamiento en el mercado (la empresa es reconocida)					
7.- Las actividades de protección y mejoramiento del entorno natural					
8.- Involucra con las comunidades locales de la prevención en relación de las emisiones contaminantes					

9.- El tratamiento de los desechos que genera la empresa					
10.- Se Protege y se respeta la conducta interna y buenas practicas					
11.- El valor económico de la empresa con la sociedad (Donaciones, Auspicios)					
Utilizando la siguiente escala: Insatisfecho; 2: Poco Satisfecho; 3: Normal; 4: Satisfecho; 5: Muy satisfecho ¿Cuál es su satisfacción acerca de las siguientes cuestiones de las empresas de calzado?					
INFORMACIÓN	1	2	3	4	5
12.- El nivel de importancia que le dan en su lugar de trabajo					
13.- Las actividades para la conciliación de la vida familiar, laboral y social.					
14.- Eliminación de la discriminación en relación del empleo y la ocupación de puestos.					
15.- Incluye a los trabajadores en los programas y festividades existentes					
16.- Protege la privacidad y los datos de carácter personal de los trabajadores					
17.- La satisfacción del clima laboral en la organización.					
18.- Respeto los derechos de los trabajadores según convenios acordados					
19.- La igualdad en la distribución de sueldos y salarios					
20.- El uso de tecnologías y prácticas ambientales apropiadas					
21.- Los mecanismos e instrumentos para escuchar y responder sugerencias de trabajadores					
22.- Proporciona condiciones de trabajo decente en relación a salarios					
23.- Los reglamentos de seguridad ocupacional cubren las necesidades de los trabajadores					
24.- La igualdad de oportunidades y contratación responsable					

Gracias por su colaboración