

Responsabilidad social empresarial y calidad de vida en empresas bananeras de Machala, Ecuador

Jaya, Iddar Iván*
Romero, Douglas José*

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo analizar el contexto en el cual se desarrolla la Responsabilidad Social Empresarial y calidad de vida en empresas bananeras de Machala en Ecuador. Se realizó a través del tipo de investigación descriptiva por medio de la hermenéutica para realizar discusiones y contrastaciones teóricas entre los diferentes autores de los documentos revisados. Entre las consideraciones finales se destacan las siguientes: la RSE es un camino estratégico para valorizar la empresa y organizar una nueva estrategia de negocios, comprometida con el desarrollo sostenible y no solo con maximizar beneficios, que incluye a todas las partes interesadas (stakeholders: trabajadores, clientes, proveedores, ambiente, comunidad y toda la sociedad) con criterio ético y transparente en los negocios; este concepto permite establecer la inserción del sector empresarial bananero de la Provincia de la ciudad de Machala. La información obtenida revela que estas empresas constituyen un sector económico fuerte, de amplias ganancias y sólidamente estructurado, por lo tanto, la RSE no puede estar fuera de su mira estratégica, tanto como industria bandera de Ecuador, como en relación con su colaboración con la sostenibilidad y el mejoramiento de la calidad de vida de los ecuatorianos.

Palabra clave: responsabilidad social empresarial, sostenibilidad, calidad de vida laboral, estrategia empresarial.

* Universidad Técnica de Machala, ijaya@utmachala.edu.ec, <https://orcid.org/0000-0003-3022-9730>

* Universidad de Zulia, douglas2550@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-5211-8770>

Recibido: 2021-08-08. **Aceptado:** 2021-11-26

Como citar APA: Jaya I., Romero, D. (2022). Responsabilidad social empresarial y calidad de vida en empresas bananeras de Machala, Ecuador. *Repique*, 4(2), 97-108.

The explanation in the science of management from the pragmatics

Abstract

The objective of this research is to analyze the context in which Corporate Social Responsibility and quality of life are developed in banana companies in Machala, Ecuador. It was carried out through the type of descriptive research through hermeneutics to carry out discussions and theoretical contrasts between the different authors of the documents reviewed. Among the final considerations, the following stand out: CSR is a strategic path to value the company and organize a new business strategy, committed to sustainable development and not only to maximizing profits, which includes all interested parties (stakeholders: workers, customers, suppliers, environment, community and society as a whole) with ethical and transparent criteria in business; This concept allows establishing the insertion of the banana business sector of the Province of the city of Machala. The information obtained reveals that these companies constitute a strong economic sector, with large profits and solidly structured, therefore, CSR cannot be out of their strategic sight, both as a flagship industry of Ecuador, and in relation to their collaboration with the sustainability and improvement of the quality of life of Ecuadorians.

Key word: corporate social responsibility, sustainability, quality of working life, business strategy.

INTRODUCCIÓN

En el escenario del mundo globalizado, las personas ejecutan su proyecto de vida en las empresas, transformando el trabajo en un factor determinante para el desarrollo de la personalidad y la creación de su carácter como ciudadanos, formándolos como una cadena social que regula su estilo de vida, Turpo, Aguaded, Barros (2022). El desarrollo de los individuos se ve definido no solo por su permanencia en la empresa, por cuanto el trabajo tiene factores de cumplimiento dados no solo por los horarios, sino por los resultados.

No obstante, al respecto, Henao et al (2016), afirman que se deben considerar las múltiples relaciones que se generan dentro de las organizaciones; relaciones entre personas, que son condicionadas incluso por la misma plataforma estratégica empresarial lo que origina en ellas una serie de comportamientos y estilos que se expresan fuera de las organizaciones y que permean los distintos ambientes en los que se

desenvuelven. De allí que, se constituye en una filosofía o conjunto de creencias que orienta de forma distinta el desarrollo personal de los trabajadores y la productividad de la empresa, convirtiéndose en una concepción más humanizante del trabajo.

Desde este contexto, la calidad de vida es crucial para entender el bienestar en temáticas sociales, por cuanto está vinculada al interés por el bienestar del trabajador y por los resultados que los procesos de trabajo, sobre todo de industrialización, puedan generar en él y en todo el colectivo social, Barros, Turpo, (2017). Recientemente se relaciona a la empresa u organización con los empleados a fin de desarrollar mecanismos que tiendan a alcanzar niveles favorables de calidad de vida laboral, y por ende mejorar el desempeño y rentabilidad de la empresa. Igualmente, en la responsabilidad social intervienen un conjunto de prácticas que asumen las empresas con la finalidad de armonizar y lograr un equilibrio entre derechos humanos y bienestar social que permiten aumentar los niveles de satisfacción de los trabajadores.

El mundo laboral ha pretendido satisfacer las necesidades del individuo en su entorno, yendo mucho más allá de la generación de salarios o de la ocupación de puestos de trabajo acordes a su perfil; de allí que la calidad de vida laboral se integra como un controlador de las condiciones sociales de la empresa como una expresión de responsabilidad. De allí que es pertinente el aporte de Dolan et al. (2003 p.282), quienes afirman que la Calidad de vida, “representa una cultura de organización, o estilo de gestión innovadora, en la que los empleados tienen la sensación de propiedad, autocontrol, responsabilidad y dignidad”; también, añaden que constituye un concepto y una filosofía de organización del trabajo que tiene como finalidad mejorar la vida del trabajador en las empresas.

Ahora bien, a través de la historia organizacional ha surgido un nuevo concepto que incluso asume la calidad de vida laboral como uno de muchos factores de análisis para evaluar las buenas prácticas organizacionales en pro de los trabajadores y su entorno, se trata de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) la cual modifica la plataforma estratégica de las empresas para presentar un comportamiento más que legal, ético y humano. Expósito (2008), define la Responsabilidad Social Empresarial como la incorporación consiente, clara y sostenida en la gestión estratégica de una organización, de los impactos sociales de su actividad en el entorno.

En este marco de ideas, las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial han sido consideradas una estrategia gerencial adoptada por las empresas y la han implementado al punto de incidir en la calidad de vida laboral, vista no solo desde la persona sino desde las organizaciones mismas, como el entorno en el cual se desarrollan las capacidades de los seres humanos.

METODOLOGÍA

La presente investigación corresponde al tipo teórica descriptiva y se utilizó la hermenéutica como técnica para la discusión e interpretación conceptual de los documentos revisados.

A fin de comprender la definición de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), se requiere revisar sus antecedentes, evolución histórica e influencia en el mundo empresarial. Al respecto, Correa (2007), la resume en cuatro (4) fases que permiten su comprensión, siendo éstas las siguientes:

-Una fase inicial: la cual está comprendida desde finales del siglo XIX y principios del siglo XX, durante este período no existe un marco conceptual sobre RSE; no obstante, algunas empresas desarrollaban actividades de tipo filantrópica y asistencia social en apoyo a sus trabajadores.

-Una fase primera: la cual abarca la primera mitad del siglo XX, durante este tiempo, las empresas de manera más específica y sistemática, además voluntaria, desarrollan un criterio más social por el bienestar común y el entorno que las rodean.

-Una fase segunda: aparece durante la segunda mitad del siglo XX, en la cual las organizaciones asumen un rol más crítico, con respecto a su accionar empresarial y los efectos que esta podía tener sobre el entorno que los rodean; el Estado por su parte, inicia un proceso de vigilancia y control para salvaguardar los intereses públicos y el medio ambiente.

-En la tercera fase: se presenta una interrelación más estrecha entre Estado y empresa, a través de la implementación de políticas reguladoras, en cuanto a la acción empresarial, permitiendo que se unan organizaciones y grupos de interés, quienes estimulan a un compromiso serio y coherente, y de largo plazo ante las necesidades que se venían identificando en la sociedad.

Por otra parte, se comprueba un cambio en la sociedad, la cual se hace más crítica ante las empresas y su fin exclusivamente económico; otro elemento que influye es la relación entre sociedad y empresa, que

observa prevenida y señala una excesiva concentración de poder en pocas empresas, que poco ayuda a la sana diversidad de la sociedad. Aspectos éstos, que fueron incidiendo a que el personal de las empresas se hiciera cada vez más exigente por el cumplimiento de sus derechos. Entre los años 60 y 70, se plantea el concepto de Responsabilidad Social Empresarial, cuando la sociedad manifestó su inconformismo respecto al actuar de las unidades productivas y se suceden una serie de hechos determinantes tales como: movimientos sociales, exigencia de los derechos de las mujeres, de los derechos de los consumidores, conservación del medio ambiente, entre otros. Por su parte, las empresas se concentran en relaciones de interacción y alianzas; y las naciones del mundo empiezan a inquietarse por las manifestaciones ambientales y su efecto a nivel internacional.

En este sentido, desde la “Conferencia Mundial sobre el Medio Ambiente”, celebrada en Estocolmo en 1972, se discutió la crisis ambiental y ocupó un lugar importante a nivel internacional, por lo que se incorporó un conjunto de medidas preventivas y correctivas sobre los impactos ambientales de las prácticas productivas y de consumo, lo que conllevó a establecer nuevos criterios y normas para la actividad industrial, así como incorporar en sus estructuras y funciones, dependencias oficiales encargadas de la dimensión ambiental y social en sus procesos de planeación de desarrollo.

Expósito (2008), aclara que, en 1999 en el Foro Mundial de Davos, Suiza, se anunció el “Pacto Mundial de Naciones Unidas” y a partir del 2000 se pone en marcha, anunciando a las empresas que deben adoptar nuevos principios universales en el ámbito de los derechos humanos, las normas laborales y el medio ambiente. Es así como surge un nuevo enfoque en el desarrollo de la empresa, La Responsabilidad Social Empresarial (RSE), entendida como la incorporación consiente, clara y sostenida en la gestión estratégica de una organización, de los impactos sociales de su actividad en el entorno.

La Real Academia Española (RAE, 2001), define la “responsabilidad”: como cualidad de responsable, deuda y obligación de deuda, obligación de reparar y satisfacer, por sí o por otra persona, a consecuencia de un delito, de una culpa o de otra causa legal, cargo u obligación moral que resulta para alguien del posible yerro en cosa o asunto determinado capacidad existente en todo sujeto activo de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente.

A través de la historia empresarial, se tiene que su propósito fundamental es la generación de valor para sus propietarios, por ello y de acuerdo con esta importante función, Friedman (1962, p.126), señala que la vital responsabilidad social de la empresa consiste en maximizar la riqueza para el accionista cuando se encuadre dentro del marco legal a que éstas se encuentran sujetas y sin ser objeto de una conducta fraudulenta. Demostrando así lo que se ha venido proyectando de la Responsabilidad Social de la Empresa (RSE) hasta ahora, basada en la idea de la máxima ganancia; no obstante, ese beneficio que se obtiene debe ser más colectivo, distribuyéndolo justamente a más personas, además, de tomar en cuenta aspectos adicionales y no solamente los beneficios económicos.

Al respecto, Guédez (2006, p.83), afirma: “la responsabilidad social empresarial es el ejercicio ético de la competitividad”; por lo que esta visión refiere hacia una axiológica que debe preponderar en el ejercicio de todas las actividades de las empresas, donde el compromiso, el deber y las acciones están coherentemente alineados con sus objetivos.

Por su parte, Davidson y Griffin (2000, p.127) definen a la RSE en forma coincidente a la de otros escritores, y arguyen que consiste en: “Un grupo de obligaciones que una organización tiene para proteger y promover a la sociedad en la cual funciona”. Al debatir sobre organizaciones y responsabilidad social, estos autores asumen un enfoque descriptivo, donde el nivel de responsabilidad social demostrado por una organización es representado por un continuo que identifica obstrucción social, obligación social, respuesta y contribución sociales.

De modo que, solamente las organizaciones cuyas acciones y decisiones están arriba de la obligación social hacen más de lo que exige la ley. También plantean que, las organizaciones que adoptan un enfoque de respuesta social cumplen sus obligaciones básicas legales y obligaciones éticas y hacen más en casos selectos; mientras que las organizaciones que adoptan un enfoque de contribución social son proactivas en promover el bien social.

3. Contexto normativo de la Responsabilidad Social Empresarial para las empresas bananeras en Ecuador

Existen estándares que cubren los aspectos de la Responsabilidad Social Empresarial, desde el punto de vista interno y externo, planteados por Calderón (2004), y son los siguientes:

-Iniciativa de Reporte Global: es un estándar internacional para uso voluntario por parte de las organizaciones que desean reportar sobre las dimensiones económicas, medioambientales, y sociales de sus actividades, productos y servicios. (<http://www.globalreporting.org>)

-Principios Globales de Sullivan: constituye un código de conducta para los derechos humanos y la igualdad de oportunidades para compañías que operan en Sudáfrica. Fueron desarrollados e introducidos por el Reverendo León Sullivan en 1999; actualmente los firmantes de estos Principios se ofrecen para apoyar una variedad de iniciativas de RSE relativas a los derechos humanos, la igualdad de oportunidad, la ética comercial y la protección del ambiente. (<http://www.globalsullivanprinciples.org>).

-Social Accountability 8000 (SA 8000): es un estándar de monitoreo y verificación voluntario para fijar las condiciones laborales en las operaciones globales de manufactura. El SA 8000 fue modelado después de que los procesos de auditoría de calidad y medioambiente fueron desarrollados por la Organización Internacional de Estándares (ISO) en sus normas ISO 9000 e ISO 14000. Los requerimientos de este estándar son aplicables a cualquier industria, independientemente de su ubicación geográfica, sector o tamaño. (<http://sa-intl.org/SA8000/SA8000.htm>)

-Los principios de “The Caux Round Table” (CRT): promueve principios de liderazgo empresarial y la creencia de que los negocios tienen un rol crucial en la identificación y promoción de soluciones sustentables y equitativas a los temas claves a nivel global que afectan el ambiente físico, social y económico. El CRT, ha producido “Principios para la Empresa”, el cual constituye un documento que busca expresar un estándar a nivel mundial para el comportamiento corporativo ético y responsable; para el diálogo y la acción de las empresas y los líderes mundiales (<http://cauxroundtable.org>).

-Pacto Global de Naciones Unidas: este Pacto fue anunciado en el Foro Económico Mundial de Davos (Suiza), en enero de 1999, y fue lanzado formalmente en septiembre de 2000, cuando el Secretario General de la ONU, Kofi Annan, hizo un llamado a los líderes empresariales a que

voluntariamente abrazaran y desarrollaran un conjunto de nueve Principios en sus prácticas corporativas individuales y a través de un apoyo complementario a iniciativas de políticas públicas. Luego fue aprobado un décimo Principio al Pacto, referido a la lucha contra la corrupción ([http: www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)).

-ISO RSE: ISO es un organismo internacional de normalización sin ánimo de lucro, creado en 1947. Está formado por organizaciones nacionales de 157 países. Sus normas responden a necesidades tanto del sector público como del privado. En junio de 2002, el Comité de Consumidores de la International Standards Organization (ISO) se reunió en Trinidad y Tobago para lanzar la discusión sobre el desarrollo de una ISO sobre Responsabilidad Social Empresarial.

Los expertos acordaron que una amplia gama de sectores ganaría con la creación de un sistema de gestión de acuerdo con las normas ISO 9000 (calidad de la gestión) e ISO 14000 (gestión ambiental) o un instrumento alternativo de la ISO para la RSE, incluyendo empresarios, consumidores, empleados y trabajadores, así como comunidades locales. Es así, como se inicia la creación de una ISO sobre RSE, la ISO 26000, la cual contiene directrices, no normas que requieran una certificación. El documento añade valor a la Responsabilidad Social por lograr un consenso internacional en su definición; constituye una herramienta que ayuda a las empresas a pasar de una buena intención a una buena acción.

-Instituto Ethos: es una organización líder en Brasil y una referencia global en RSE desde 2005; ayuda a las empresas a entender el concepto de RSE y a incorporarlo progresivamente, implementando políticas éticas y responsables con los grupos de interés, contribuyendo al desarrollo social, económico y medioambiental. El cuestionario de los indicadores Ethos (2006) está organizado en siete bloques: valores, transparencia y gobierno, público interno, medio ambiente, proveedores, consumidores y clientes, comunidad, gobierno y sociedad.

El estudio y consideración de cada uno de estos estándares es de relevante importancia para la presente investigación, por cuanto sirve de orientación al desarrollo de esta, además de contextualizarla en el área de la Responsabilidad Social Empresarial tanto a nivel internacional, como nacional.

4. Calidad de vida

Aun cuando el interés por la calidad de vida de las personas se remonta hacia el siglo XVII, o incluso mucho antes si se considera el punto de vista de los antiguos griegos; el término recién apareció en el pasado siglo. Tonon (2010, p.75), plantea que el surgimiento de este concepto se debió a múltiples factores, entre ellos la idea del Estado de bienestar que aparece luego de la Gran Depresión en la década de los años 30, noción que fue motivada principalmente por el economista Pigou quien señaló la necesidad de medir los “servicios o costos sociales de las decisiones del gobierno para poder calcular un producto social neto”.

Por su parte, Ardila (2003), asegura que otro factor en el desarrollo de este concepto tiene vinculación con el avance en términos de desarrollo de países considerados como de primer mundo, por cuanto la mejora en las condiciones económicas y el desarrollo de determinadas políticas sociales permitió satisfacer las necesidades básicas de las personas que residen en ellos, lo anterior produjo que aumentara el interés en mejorar la calidad de vida de las personas.

RESULTADOS

Algunos de los motivos que permitieron el surgimiento de la Calidad de vida laboral (CVL), o del trabajo (CVT), fueron: la humanización de los espacios de trabajo, el diseño de puestos de trabajo con autonomía y bajo principios ergonómicos, condiciones de trabajo: seguras y saludables, nuevas oportunidades de desarrollo de carrera, entre otros.

La Calidad de vida laboral, es una variable imprescindible en el desarrollo empresarial, por cuanto incluye un conjunto de elementos que afectan la salud ocupacional de sus trabajadores; de esta forma, alcanzar el bienestar en las organizaciones debe ser un imperativo para obtener la salud, seguridad y productividad, logrando así beneficios para los trabajadores y, por ende, para la empresa; por cuanto, un personal motivado, saludable, con bienestar y laborando en condiciones apropiadas es un recurso altamente eficiente, motivado, productivo y competitivo.

Chiavenato (2009 p.492), plantea que la CVT se refiere a una “preocupación por el bienestar general y la salud de los colaboradores cuando desempeñan sus actividades”. Además, agrega que la CVT engloba tanto los elementos físicos y ambientales, como los psicológicos del ambiente de trabajo; también considera dos posiciones opuestas: por una parte, las reivindicaciones de los trabajadores en relación con el bienestar y la satisfacción en el trabajo, y por la otra, los intereses de las empresas por potenciar su productividad y calidad.

Del mismo modo, Dolan et al. (2003 p.282) afirman que la CVT, “representa una cultura de organización, o estilo de gestión innovadora, en la que los empleados tienen la sensación de propiedad, autocontrol, responsabilidad y dignidad”; también, añaden que la CVT constituye un concepto y una filosofía de organización del trabajo que tiene como finalidad mejorar la vida del trabajador en las empresas.

Asimismo, French (1996) asevera que la CVT es una filosofía de gestión cuyo propósito es mejorar la dignidad del trabajador, a través de la realización de cambios culturales y brindando oportunidades de desarrollo y carrera profesional.

Todos estos autores, coinciden en definir la CVT como una filosofía o conjunto de creencias orientadas a humanizar el trabajo por medio de la aplicación de programas capaces de garantizar al trabajador condiciones laborales de higiene y seguridad, ergonómicas, motivadoras, que mantengan su bienestar y la satisfacción en el trabajo, lo cual se traduzca en niveles de máxima productividad.

CONCLUSIONES

-La temática de la RSE ha sido polémica y se ha desarrollado en el contexto de procesos políticos y sociales que han perjudicado a las empresas a nivel mundial, tanto en su imagen como en las posiciones ideológicas; por cuanto, ha sido implicada en aspectos ideológicos. Para el liberalismo la responsabilidad social es obligación del Estado y asigna a las empresas solo el hacer negocios y, para otros, las empresas tienen compromisos éticos ineludibles. En ese transcurso han surgido posiciones que ven en la responsabilidad social posibilidades de acrecentar los negocios, es decir, como ventaja competitiva.

-Como síntesis de una serie de definiciones sobre RSE se opta por una visión integrada, según la cual la RSE es un camino estratégico para valorizar la empresa, organizar una nueva estrategia de negocios, comprometida con el desarrollo sostenible y no solo con maximizar beneficios, que incluye a todas las partes interesadas (stakeholders: trabajadores, clientes, proveedores, ambiente, comunidad y toda la sociedad) con criterio ético y transparente en los negocios.

-El esclarecimiento de los conceptos teóricos permite establecer la inserción del sector empresarial bananero de la ciudad de Machala. La información obtenida revela que esas empresas constituyen un sector económico fuerte, de amplias ganancias y sólidamente estructurado; por

lo tanto, la RSE no puede estar fuera de su mira estratégica, tanto como industria bandera de Ecuador, como en relación con su colaboración con la sostenibilidad y el mejoramiento de la calidad de vida de los ecuatorianos.

-Las políticas sociales y laborales del Estado ecuatoriano mantienen relación cercana y de control sobre esas empresas, por lo cual ellas están en condiciones de llevar a cabo estrategias de RSE tendentes a una mejora sustancial de las condiciones de vida laboral en este importante sector agrícola (salarios, condiciones laborales, políticas de formación y desarrollo personal, entre otros) que, además, mejoran el desempeño y rentabilidad de la empresa.

-La RSE no es cumplir la ley, es lo que hace voluntariamente la empresa bananera por sus trabajadores, en acuerdo y participación con ellos y con las autoridades. Eso es indispensable para entender esos tópicos en el marco de la RSE.

REFERENCIAS

- Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. Revista Latinoamericana de Psicología. En: <http://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf>. Fecha de consulta: 30/09/2019
- Calderón, B. (2004), Estándares generales y específicos sobre Responsabilidad Social Empresarial. Publicado en larse.org. Artículo cedido por el Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresarial.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano (3ª ed.). McGraw-Hill México, D.F.: Interamericana Editores.
- Correa, J. (2007). Artículo “Evolución histórica de los conceptos de responsabilidad social empresarial y balance social” pág. 89-95, revista “Semestre Económico”, volumen 10 No 20, Universidad de Medellín
- Davidson, P. y Griffin, R. (2000). Management: Australia in a global context. Wiley, Brisbane.

- Dolan, S.; Valle, R.; Jackson, S. y Schuler, R. (2003). La gestión de los recursos humanos. Preparando profesionales para el siglo XXI (2ª ed.). Madrid: McGraw-Hill/Interamericana de España.
- Expósito, R. (2008). Responsabilidad Social Empresarial –RSE-. Naturaleza, historia y evolución. En Responsabilidad Social Empresarial para emprendedores. Proyecto Bolívar Emprende 150 años. Pág. 15-51, Cartagena, Colombia.
- French, W. (1996). Desarrollo organizacional (5a. ed.). México, D.F.: Prentice-Hall.
- Friedman, M., (1962). “Capitalism and Freedom”, Chicago University Press, USA.
- Guédez, V. (2006). Ética y práctica de la responsabilidad social empresarial. Caracas: Venezuela. Editorial Planeta.
- Henaó, J.; Vélez, A.; Cuéllar R. (2016). Calidad de vida laboral y prácticas de responsabilidad social empresarial en empresas familiares del sector de turismo hotelero del centro-occidente Colombiano. Universidad de Manizales.
- Real Academia Española. (2001). Vigésima segunda edición. Versión electrónica disponible desde: www.rae.es. Fecha de consulta: 5 de agosto de 2019.
- Tonon, G. (2010). Los estudios sobre la calidad de vida y la psicología positiva. En Castro, A. (Comp.) Fundamentos de Psicología Positiva. Editorial Paidós. Buenos Aires, Argentina.