



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE GUAYAQUIL
CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

**RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DE LAS EMPRESAS
DEL SECTOR INDUSTRIAL DE GUAYAQUIL**

Trabajo de titulación previo a la obtención del
Título de Licenciada de Administración de Empresas

AUTOR: NATIVIDAD ASTRID CAYETANO ESCOBAR
ERICKA ESTEFANIA PAZ MORA
TUTOR: SONNIA ALEXANDRA PROAÑO CHACHA

Guayaquil-Ecuador

2024

CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Nosotras, Natividad Astrid Cayetano Escobar, con documento de identificación N°.0953638178, y Ericka Estefania Paz Mora, con documento de identificación N°. 0931090815, manifestamos que:

Somos las autoras y responsables del presente trabajo; y, autorizamos a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

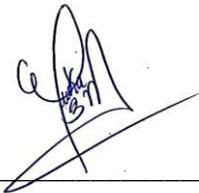
Guayaquil, 11 de julio del año 2024

Atentamente,



Natividad Astrid Cayetano Escobar

C.C.: 0953638178



Ericka Estefania Paz Mora

C.C.: 0931090815

CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

Nosotras, Natividad Astrid Cayetano Escobar con documento de identificación No. 0953638178, y Ericka Estefania Paz Mora con documento de identificación No. 0931090815, expresamos nuestra voluntad y por medio del presente documento cedemos a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que somos autores del Artículo Académico: “RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR INDUSTRIAL DE GUAYAQUIL”, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciada en Administración de Empresas, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribimos este documento en el momento que hacemos la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

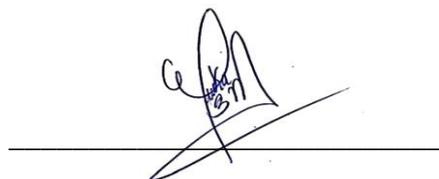
Guayaquil, 11 de julio del año 2024

Atentamente,



Natividad Astrid Cayetano Escobar

C.C.: 0953638178



Ericka Estefania Paz Mora

C.C.: 0931090815

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Sonia Alexandra Proaño Chacha con documento de identificación N° 0919998914, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR INDUSTRIAL DE GUAYAQUIL**, realizado por Natividad Astrid Cayetano Escobar con documento de identificación No. 0953638178, y por Ericka Estefania Paz Mora con documento de identificación No. 0931090815, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Artículo Académico que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 11 de julio del año 2024

Atentamente,



Mgs.Sonia Alexandra Proaño Chacha

C.C.: 0919998914

DEDICATORIA

No puedo dejar de agradecer a Dios por la oportunidad brindada al realizar este artículo sobre la Responsabilidad Social Empresarial del Sector Industrial de Guayaquil, nos llena de emoción y gran satisfacción que con sacrificio, esfuerzo y esmero hemos logrado cumplir nuestro propósito, dedicamos este trabajo de titulación a cada uno de nuestras familias, quienes han sido un apoyo esencial para mantenernos motivadas y seguir adelante.

Que estas palabras sirvan como un recordatorio de nuestro deber compartido de contribuir al desarrollo sostenible y ético de nuestra comunidad. Sigamos trabajando juntos, con integridad y determinación, para construir un futuro en el que la prosperidad económica esté en armonía con el respeto por el medio ambiente y el bienestar de todos los ciudadanos. ¡Adelante, colegas, el cambio comienza con nosotros!

AGRADECIMIENTO

Damos gracias a Dios primero por darnos la vida y las oportunidades que me ha brindado.

Agradecemos a nuestra familia por su amor incondicional, apoyo constante. También quiero expresar mi profundo agradecimiento a nuestros maestros, quienes con su sabiduría, paciencia y dedicación nos han guiado por el camino de aprendizaje y crecimiento personal y profesional. Sin su orientación y enseñanzas, no estaríamos donde estamos.

A Dios, nuestra familia y maestros les debo todo lo que soy y todo lo que lograré ser en el futuro. Que su bondad y generosidad sigan iluminando nuestro camino y el de aquellos a quienes toco con mi vida y acciones.

Dios les bendiga

¡Gracias por formar parte de nuestra vida y por todo lo que hacen por nosotros!

Responsabilidad Social Empresarial de las empresas del sector industrial de Guayaquil.

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY OF THE INDUSTRIES OF THE CITY OF GUAYAQUIL.

Resumen

La presente investigación aborda la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en el contexto del sector industrial de Guayaquil, Ecuador, respondiendo a la creciente relevancia de prácticas éticas y sostenibles en el entorno empresarial. La justificación de este tema radica en la necesidad imperante de evaluar y promover la RSE como elemento clave para el desarrollo sostenible de las empresas en la región. Este estudio tiene como objetivo principal, examinar la implementación de comportamientos éticos y sostenibles en el ámbito empresarial industrial en Guayaquil, destacando su impacto en el entorno social y medioambiental.

La metodología empleada se basó en un enfoque mixto, combinando análisis cuantitativo y cualitativo. La muestra consistió en empresas representativas del sector industrial guayaquileño, seleccionadas mediante muestreo estratificado. Los resultados revelaron una variada implementación de prácticas responsables, con algunas empresas liderando iniciativas significativas, mientras que otras mostraron áreas de mejora. Las conclusiones apuntan hacia la necesidad de fomentar una cultura empresarial más comprometida con la RSE, enfocada en la integración de políticas explorando las acciones empresariales que generen impactos positivos tanto en la sociedad como en el entorno ambiental. Se destaca la importancia de políticas gubernamentales y la colaboración intersectorial para fortalecer la RSE en el sector industrial de Guayaquil, impulsando un desarrollo económico equitativo y sostenible en la región.

Abstract

This research addresses Corporate Social Responsibility (CSR) in the context of the industrial sector of Guayaquil, Ecuador, responding to the growing relevance of ethical and sustainable practices in the business environment. The justification for this topic lies in the prevailing need to evaluate and promote CSR as a key element for the sustainable development of companies in the region. The main objective of this study is to examine the implementation of ethical and sustainable behaviors in the industrial business environment in Guayaquil, highlighting its impact on the social and environmental environment.

The methodology used was based on a mixed approach, combining quantitative and qualitative analysis. The sample consisted of representative companies of the Guayaquil industrial sector, selected through stratified sampling. The results revealed a varied implementation of responsible practices, with some companies leading significant initiatives, while others showed areas for improvement. The conclusions point to the need to promote a business culture more committed to CSR, focused on the integration of policies, exploring business actions that generate positive impacts both in society and in the environmental environment. The importance of government policies and the intersectoral collaboration to strengthen CSR in the industrial sector of Guayaquil, promoting equitable and sustainable economic development in the region.

Palabras clave

Responsabilidad social empresarial, industria, sostenibilidad, ética y desarrollo

Keywords

Corporate social responsibility, industry, sustainability, ethics and development

1. Introducción

Las empresas, no solo se enfocan en su desarrollo económico, también contribuyen en la actualidad al desarrollo social. Este desafío corporativo para aportar con ese progreso de la sociedad y también de ayudar con un medio ambiente más limpio puede ser canalizado con la implementación de la responsabilidad social corporativa (Molero- García, 2016).

Complementando, una importante dimensión de la responsabilidad social, es cumplir con la finalidad de la empresa, considerando las expectativas de las personas envueltas en el desarrollo integral de la empresa, tanto en lo económico y social como en lo humano y ambiental, promoviendo el respeto y los valores éticos dentro del desarrollo de los procesos, manifestando una preocupación real por las personas, las comunidades y el medio ambiente (Salazar-Lopez, 2013). La responsabilidad social dentro de la organización debe ser considerada un pilar fundamental para el buen funcionamiento. Al respecto, (Cancino del Castillo & Morales Parragué, 2008) destacan que la principal preocupación de las empresas socialmente responsables es el desarrollo de acciones durante los procesos de producción, el trato con trabajadores, proveedores y cualquier otro involucrado que se vea afectado directa o indirectamente por el proceso de transformación que genere su empresa. Por tanto, la responsabilidad social en las empresas es el compromiso continuo de aportar al desarrollo económico, mejorando la calidad de vida de sus trabajadores, comunidad local y sociedad en general; estableciendo normas éticas en sus actuaciones (Espinoza Valdés, 2017).

Sin embargo, hay que destacar que una de las visiones fundamentales del porqué las empresas deben desarrollar la responsabilidad social como propia de su funcionamiento, es matizada por (Wilcox, 2005), quien establece una estrecha relación entre la responsabilidad social, la reputación corporativa y las relaciones públicas. La correspondencia entre estos 3 elementos se basa en el impacto empresarial en diferentes ámbitos. Por ejemplo, en la economía, ya que genera empleos y bienestar financiero en sus trabajadores; en el medio ambiente, por la responsabilidad de no contaminar el agua, el aire, entre otros; y, por último, sobre la vida de todas las personas que se ven afectadas y/o beneficiadas directa o indirectamente por la empresa.

De lo anterior, se puede decir que las empresas están supeditadas a diferentes presiones, generadas desde distintos grupos de interés; estableciendo como temas a ser tratados por parte de la responsabilidad social: la integridad medioambiental, el desarrollo de proyectos sustentables, estándares laborales y transparencia en acuerdos de explotación sobre los recursos naturales. Consecuentemente, una correcta gestión e implementación de la responsabilidad social es uno de los métodos para solucionar esta problemática actual, la cual difiere notablemente de la única exigencia anterior que era la satisfacción de las necesidades de sus consumidores. Cabe añadir que estas nuevas reivindicaciones que parten de varios sectores se dirigen tanto a las corporaciones como a las organizaciones sin importar la naturaleza y dimensiones de aquellas.

Para (López- Sánchez, 2023), además de ratificar lo anterior, evoca la relación causal existente entre la adopción de prácticas socialmente creíbles, transparentes y responsables con la mejora de los procesos productivos, administrativos y económicos; consecuentemente, una compañía no sólo podría afrontar los requerimientos de los grupos de interés, sino que hasta podría alcanzar un mayor desarrollo organizacional. En especial en base de esta última aseveración se genera las dos preguntas de investigación del presente estudio. La primera: ¿Ha logrado alguna compañía líder en Ecuador crecer económicamente en forma sustentable, gracias a la internalización de la responsabilidad social corporativa en sus operaciones y estrategias? y si lo lograron; la segunda: ¿Cuáles fueron los programas implementados, sus objetivos y estrategias?

La responsabilidad social empresarial de las empresas del sector industrial de Guayaquil, surge como medida de prevención y solución a las principales problemáticas que mantienen las industrias en la ciudad de Guayaquil, enfocándose en la remediación de impacto ambiental, condiciones laborales, ética en la cadena de suministros, innovación sostenible, participación comunitaria, transparencia, rendición de cuentas y presión regulatoria, lo que nos llevara al mejoramiento de las practicas implementadas o conocidas hasta la actualidad.

En el contexto del sector industrial de Guayaquil, existen diversas problemáticas relacionadas con la cultura organizacional e impacto social de las empresas, así como con las políticas y prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Una de las principales preocupaciones radica en la falta de una cultura organizacional arraigada en valores éticos y de responsabilidad social. Muchas empresas pueden priorizar el beneficio económico a corto plazo sobre la sostenibilidad ambiental y el bienestar social, lo que conduce a prácticas empresariales poco éticas y a un impacto negativo en la comunidad.

Esta falta de enfoque en la RSE se refleja en el incumplimiento de las empresas del sector industrial con respecto a las políticas de RSE establecidas. A menudo, las empresas pueden no implementar medidas adecuadas para mitigar su impacto ambiental, como la emisión de contaminantes atmosféricos y acuáticos, la pérdida de áreas forestales y la producción de desecho. Además, pueden carecer de programas efectivos para promover el desarrollo social y económico de las comunidades locales, lo que contribuye a la exclusión y la desigualdad.

Estas problemáticas son consistentes con hallazgos anteriores en la literatura sobre RSE. Por ejemplo, un estudio realizado por (Valdés-Pérez & Villegas-Rodríguez, 2017) encontró que muchas empresas en la región que no están cumpliendo con las expectativas de RSE establecidas por la sociedad y los estándares internacionales. Además, investigaciones previas de (Rodríguez García & Mendez-Saenz, 2019) resaltaron la falta de compromiso de las empresas con la RSE y su impacto negativo en el medio ambiente y la comunidad. Estos hallazgos indican que la falta de cumplimiento en materia de RSE es un problema persistente en el sector industrial de Guayaquil que requiere atención urgente y acciones correctivas.

Según, (Toro, 2006) menciona que las empresas del sector industrial de Guayaquil están adoptando prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como una medida para prevenir y resolver las principales problemáticas que enfrentan. La autora se enfoca en diversos aspectos de la RSE, como la remediación del impacto ambiental, la mejora de las condiciones laborales, la ética en la cadena de suministros, la promoción de la innovación sostenible, la participación comunitaria, la transparencia, la rendición de cuentas y la presión regulatoria.

En el presente, los índices de las problemáticas presentadas en las industrias de la ciudad de Guayaquil, son altamente impactantes en la sociedad y medio ambiente, por lo cual la RSE busca crear conciencia en las empresas industriales, para generar un valor sostenible que se mantenga de manera progresiva direccionado siempre al bienestar de la sociedad.

En investigaciones previas, (Raza, 2018) que analiza la RSE como una herramienta crucial para abordar las problemáticas sociales y ambientales que enfrentan las industrias en la ciudad de Guayaquil. El autor destaca cómo la RSE busca crear conciencia en las empresas industriales sobre evaluar como las acciones empresariales influyen en la sociedad y el entorno natural, fomentando la creación de un valor duradero y responsable que beneficie tanto a las empresas como a la comunidad. A través de un enfoque progresivo y orientado al bienestar social, la RSE busca transformar las prácticas empresariales para asegurar un desarrollo sostenible y equitativo en la región.

Es importante destacar que el principal enfoque de la RSE, promueve prácticas comerciales éticas y contribuye a que la sociedad sea más justa y equitativa. De manera que haga que el desarrollo de las industrias, tenga gran influencia en las relaciones que se establecen con la comunidad, asumiendo el compromiso de forjar cada relación o vínculo, de manera transparente. Lo que conlleva a una mejora continua en la rentabilidad a largo plazo (López-Posada, 2019).

Además, la autora argumenta que estas prácticas fortalecen la reputación y la legitimidad de las empresas en el mercado.

La cultura organizacional desempeña una parte fundamental al momento de instaurar la RSE en el sector industrial de la ciudad de Guayaquil, ya que converge entre lo comercial, lo social, y ambiental con todo aquello que se relaciona entre los interesados.

Esta integración no solo implica políticas y prácticas, sino también una transformación cultural dentro de las organizaciones. En el caso específico del sector industrial en Guayaquil, la cultura organizacional juega un papel determinante en la forma en que las empresas adoptan y promueven la RSE en sus prácticas comerciales, esto haciendo énfasis en todo aquello que imparte a lo cual se lo denomina como un compromiso que mantiene con el cumplimiento de los valores, convicciones y leyes que hacen que la organización destaque frente al resto.

En pocas palabras la RSE, es una serie de políticas consistentes que conlleva a la alineación con la misión y la visión que mantiene una empresa, con esto hace fácil la toma de iniciativas para una RSE exitosa. Sin embargo, si la cultura organizacional es resistente al cambio o no está alineada con los valores de la RSE, puede obstaculizar los esfuerzos de implementación y generar tensiones dentro de la empresa.

(Fernández-Alles & Cuadrado-Marquès, 2005), examinan cómo las empresas pueden desarrollar una cultura organizacional orientada hacia la responsabilidad social y la sostenibilidad, promueven el cambio positivo en la sociedad y argumentan que no solo debe ser una práctica enfocada en la ética, sino también una estrategia inteligente, las cuales potencian la fidelización con el consumidor, mejora la reputación de las marcas y hacen que se diferencien de la competencia.

En el artículo de (Guardado-López, 2020) examina los desafíos que enfrentan las empresas del sector industrial en relación con la sostenibilidad ambiental y argumenta que es fundamental evaluar de manera eficaz la investigación en este campo para desarrollar estrategias más éticas y sostenibles que aborden estos problemas. López sostiene que estas estrategias entre la industria y la sociedad, implican la mitigación del daño ambiental constante que es ocasionado por las actividades industriales. A través de un enfoque integral y colaborativo, las empresas del sector industrial pueden trabajar en conjunto con la sociedad para implementar prácticas más responsables y reducir su impacto ambiental.

Se analizará el impacto social que las empresas generan en sus comunidades locales y en la sociedad en general, abarcando una serie de acciones y prácticas que van más allá de las obligaciones legales y económicas, buscando contribuir de manera positiva al desarrollo y bienestar de las personas y las comunidades, tales como programas de educación y capacitación para empleados locales, iniciativas de salud y seguridad laboral, proyectos de desarrollo comunitario, apoyo a emprendedores locales y programas de inclusión social. Estas prácticas no solo benefician a las comunidades donde operan las empresas, sino que también pueden mejorar la reputación y la legitimidad de las organizaciones en el mercado.

Se toma como referencia al sector industrial debido a que a menudo tienen un mal uso de los recursos naturales al momento de ejecutar sus producciones, lo que lleva a un gran impacto ambiental, por lo tanto, evaluar de manera eficaz la investigación, nos hará desarrollar estrategias más éticas y sostenibles, las cuales convergen entre la industria y la sociedad, esto implica la mitigación del daño constante que es ocasionado.

Siendo una de las ciudades más pobladas a nivel nacional y puerto principal, Guayaquil mantiene un crecimiento constante, tanto en el ámbito social como en el económico, mostrando una actividad creciente, representa para la nación un pilar económico fundamental.

A nivel mundial en las últimas décadas han tenido que aplicar sus operaciones a la situación actual de mayor compromiso con el medio ambiente y la sociedad en su conjunto, según indica en su artículo (Monfort & Villagra García, 2018).

Este cambio en las prácticas empresariales ha llevado a un aumento en el enfoque de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en las empresas industriales de Guayaquil. A través de un análisis de impacto, bajo una visión detallada del alcance y la efectividad de las iniciativas de RSE en estas empresas, lo que permite entender mejor cómo están contribuyendo al desarrollo sostenible de la región.

La Responsabilidad Social Empresarial del sector industrial de Guayaquil, abarca variables importantes que sirven de guía para el desarrollo de los puntos que se desean tomar en cuenta para la mejora interna y externa de la cultura organizaciones y el impacto social que pueden ocasionar las industrias de manera global y generalizada en la ciudad de Guayaquil.

De manera independiente se relaciona con la cultura organizacional los siguientes puntos:

1.1 Valores y ética

Entre los pilares fundamentales de cualquier organización, se encuentra la ética que fomentan las instituciones en su ambiente laboral, donde las decisiones y acciones mantiene un impacto significativo no solo en el entorno donde se desarrolla, sino también en la sociedad y medio ambiente.

Como señala (Alvarado-Peña, 2019), La cultura organizacional es un conjunto de creencias y valores que se desarrollan a lo largo del tiempo dentro de una organización, influyendo en las actitudes y acciones de sus miembros, esto puede influir en como la organización percibe y aborda la RSE, afirma que las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos en todas sus operaciones. Lo que implica garantizar que las acciones empresariales contribuyan al respeto de los derechos humanos.

1.2 Impacto ambiental

De acuerdo con (Kotler & Armstrong, 2012), la cultura organizacional representa los principios, convicciones y estándares que orientan las acciones de los individuos dentro de una entidad.

Si conectamos esto de manera contextual con el comportamiento que tienen todos los miembros de una organización, podemos fomentar una cultura que priorice la responsabilidad ambiental, con la adopción de prácticas y políticas que reduzcan el impacto negativo en el medio ambiente.

Es un aspecto esencial implementar practicas sostenibles que no solo contribuyan al medio ambiente, sino que también ayuden a las instituciones con la obtención de beneficios económicos y mejorar de su reputación, por lo tanto, la integración de estas estrategias en las culturas organizacionales no solo es una responsabilidad ambiental, sino también una oportunidad para el crecimiento y la competitividad, según (Rivas-Crespo & Bermeo-Pazmiño, 2020).

1.3 Relaciones con los empleados.

(Jimenez- Rodriguez, 2014), menciona que al considerar a los empleados como el recurso más valioso de una empresa y tratarlos con cortesía, integridad y justicia no solo es moralmente correcto, sino también fundamental para establecer una cultura organizacional firme y perdurable.

La relación de una empresa con sus empleados da a conocer como es el establecimiento frente a la sociedad, un trato justo y equitativo, conlleva una mantener un balance entre lo organizacional y lo personal entre los miembros de toda organización, lo cual genera un compromiso no forzado entre los colaboradores, siendo este importante para llevar al éxito total todo cambio que se establezca para bien de la organización.

1.4 Compromiso con la comunidad

El éxito que demuestra una empresa se ve medido no solo en su rendimiento financiero, sino también por el impacto positivo que tiene en la comunidad. (Vizcarra-Giurfa, 2002) las empresas deben ser agentes de cambio, pues tienen el poder para poder realizarlo, su responsabilidad social debe una parte fundamental dentro de sus estatutos, más aún siendo industrias dedicadas a la creación de cualquier producto o servicio, no solo debe buscar riquezas que hagan que la organización crezca de manera individual, sino que debe concatenar procesos con la generación de empleos que sean la pauta para un crecimiento social.

1.5 Empleo y desarrollo humano.

Para la contribución a la sociedad es necesario tomar en cuenta el impacto que una empresa puede generar en el empleo y desarrollo humano, la implementación de programas de capacitación y desarrollo para empleados no solo busca fortalecer la fuerza laboral interna, sino que también tiene un impacto positivo en el desarrollo personal y profesional de los individuos, así como en la comunidad en general.

En palabras de (Rodríguez Eugenio, 2021), los programas de formación y desarrollo son elementos fundamentales para impulsar el progreso tanto personal como profesional de los trabajadores. Estos programas brindan habilidades y conocimientos específicos para el trabajo, sino que también fomentan el desarrollo de habilidades blandas, el liderazgo y la capacidad de adaptación, aspectos esenciales para el progreso individual y la empleabilidad a largo plazo.

1.6 Seguridad y salud ocupacional

El compromiso de toda organización es procurar el bienestar de sus empleados, por ello el compromiso con la seguridad y salud ocupacional, es la base de la RSE, ya que esta dimensión es crucial, pues puede afectar a la calidad de vida de los trabajadores y va correlacionado a su productividad y satisfacción laboral.

El cumplimiento de normativas de seguridad laboral, la reducción de tasas accidentales, la implementación de políticas de bienestar y los programas de prevención de enfermedades ocupacionales son aspectos claves que reflejan el compromiso de una empresa con la protección y el cuidado de su fuerza laboral.

Según (Páez Romero y otros, 2021), la seguridad y salud laboral son aspectos primordiales para toda empresa que priorice el bienestar de sus trabajadores y busque promover una cultura organizacional segura y saludable.

1.7 Desarrollo económico local

(Baena y otros, 2023), La inversión en el crecimiento económico a nivel local se convierte en una táctica esencial para edificar comunidades prósperas y perdurables. Las empresas tienen el potencial de ser impulsores del desarrollo local mediante la generación de empleo, respaldando a proveedores regionales y participando en iniciativas de formación y educación.

Una industria, se caracteriza por ser fuente de empleo para la sociedad, y debe converger entre el impacto positivo que se genera en la misma industria y el que se genera en el ambiente en el que se desarrolla, promulgando siempre el impulso hacia el crecimiento, fortaleciendo de esta manera las cadenas de suministros locales, para el desarrollo de las capacidades.

1.8 Desarrollo Comunitario

Las compañías comprometidas con la responsabilidad social comprenden que su prosperidad está estrechamente relacionada con el progreso de las comunidades en las que operan. Al dedicar recursos a iniciativas de desarrollo comunitario, no solo elevan el nivel de vida de los habitantes, sino que también refuerzan su prestigio y legitimidad en la sociedad (Tamayo-Cevallos, 2018). Una comuna unida, buscará su desarrollo y para esto tendrá que valerse de las industrias que procuran ofrecer alivios económicos para los ciudadanos, otorgando fuentes de empleo, entonces, buscar cumplir con las necesidades básicas del ser humano, potenciando un bienestar a los mismos.

El objetivo general de este artículo es analizar la responsabilidad social empresarial de las empresas del sector industrial de Guayaquil, con el cual se podrá obtener información relevante sobre el impacto que se tiene en las industrias de la ciudad donde se ha gestionado el estudio, tomando en cuenta aspectos específicos como; identificar las políticas y prácticas que fomenten la responsabilidad social empresarial, las cuales deben ser transparentes y factibles; evaluar el nivel de cumplimiento de las políticas en la organización en la cual se están llevando a cabo y finalmente con estos resultados poder proporcionar recomendaciones específicas para optimizar

procesos vinculados de manera directa con la RSE en el sector industrial, ofreciendo con esto una mejora visible en las gestiones no solo en los métodos, sino también en el entorno donde se desarrolla la industria.

2. Materiales y método

El diseño de esta investigación emplea un enfoque mixto, con un nivel descriptivo y un tipo de investigación documental, de campo y no experimental. Se utiliza un método analítico para recopilar y analizar la información de los encuestados, lo que garantiza una comprensión completa de la (RSE) en el contexto industrial. Estas encuestas junto a las entrevistas están establecidas para el mes de diciembre, permitiendo la captura de datos oportunos y relevantes para este estudio. Este enfoque contribuye al avance del conocimiento académico sobre la RSE y proporciona información valiosa para la práctica empresarial en el sector industrial.

El libro "Responsabilidad Social Empresarial: Estrategia de sostenibilidad y competitividad en las organizaciones" (García-Nieto & Gil-Rodríguez, 2018) aborda la importancia de la (RSE) es una estrategia integral que promueve la durabilidad y competitividad en las organizaciones. En cuanto a la recolección de datos, el texto proporciona una visión general sobre las diferentes metodologías y técnicas utilizadas en la investigación de la RSE. Se discuten enfoques cualitativos y cuantitativos, así como la importancia de la triangulación de datos para garantizar la validez y fiabilidad de los resultados. Además, se destaca la relevancia de la recopilación de datos en el contexto de la RSE con esto la perspectiva es más fácil de asimilar, debido a que las actitudes y destrezas de las organizaciones permanecen en constante cambio.

2.1 Instrumentos de recolección de datos

Para abordar el tema de la responsabilidad social empresarial (RSE) en el sector industrial, es fundamental establecer un enfoque metodológico sólido que permita comprender la percepción y prácticas de las empresas en este ámbito. En este estudio, se emplearán encuestas y entrevistas como principales herramientas de investigación.

En primer lugar, se realizarán encuestas a una muestra representativa de empresas industriales. Estas encuestas permitirán recopilar datos cuantitativos sobre las políticas, programas y acciones específicas relacionadas con la RSE. Se analizarán aspectos como la integración de criterios éticos y sociales para decisiones futuras.

Tabla 1 Instrumento recolección de datos: Encuesta

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem
Cultura Organizacional	Valores y Etica	código de ética empresarial, respeto a los derechos humanos	Como evaluaría el impacto social en las comunidades locales donde opera su empresa
			Como observa las acciones que reflejan los valores éticos de su empresa en su entorno laboral
	Impacto Ambiental	estrategia de reducción de emisiones de carbono, programa de reciclaje y gestión de residuos.	Como evaluaría usted las iniciativas de su empresa para reducir su impacto ambiental
			Como considera usted que las empresas industriales implante un buzón para

			mejorar las iniciativas ambientales de su empresa
	Relaciones con los Empleados	programa de desarrollo profesional y personal, igualdad de oportunidades seguridad laboral, salarios justos	Como evaluaría usted el nivel de satisfacción laboral en su empresa
			Como consideraría usted el canal de comunicación entre la gerencia y los empleados en su empresa
			Como calificaría usted el compromiso de los empleados con la empresa
	Compromiso con la comunidad	programas de voluntariado corporativo, inversión de proyectos comunitarios	Como evaluaría usted las iniciativas de responsabilidad social empresarial de su empresa con la comunidad

Fuente: Población económicamente activa de Guayaquil

Elaborado por: Autores

Nota: Este instrumento de recolección de datos, diseñado para evaluar la responsabilidad social empresarial (RSE), se basa en las dimensiones descrita en la tabla 1, cada dimensión incluye preguntas específicas diseñadas para medir el grado de alineación de la empresa e identificar las políticas y prácticas de Responsabilidad social empresarial de las empresas del sector industrial de Guayaquil.

Este instrumento proporciona una herramienta efectiva para la evaluación y el seguimiento del desempeño en RSE, aportando a las empresas a desarrollar estrategias más sólidas y sostenibles.

También se llevarán a cabo entrevistas semiestructuradas con directivos y líderes de empresas del sector industrial. Estas entrevistas proporcionarán una comprensión profunda de las percepciones, valores y perspectivas de las organizaciones respecto a la RSE. Se explorarán temas como las motivaciones para adoptar prácticas socialmente responsables, los desafíos enfrentados en su implementación y los beneficios percibidos tanto a nivel empresarial como social.

Tabla 2 Instrumento recolección de datos: Entrevista

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem
Cultura Organizacional.	Valores Y Ética	código de ética empresarial, respeto a los derechos humanos	1. ¿Cómo usted describiría los valores fundamentales de la empresa y cómo se reflejan en las decisiones y acciones diarias?
	Impacto Ambiental	estrategia de reducción de emisiones de carbono, programa de reciclaje y gestión de residuos.	2. ¿Cómo describiría usted el enfoque de la empresa en cuanto a la sostenibilidad ambiental y la reducción de su impacto ecológico?
	Relaciones Con Empleados	programa de desarrollo profesional y personal, igualdad de oportunidades	3. ¿Qué políticas o programas existen en su empresa para apoyar el desarrollo profesional y

		seguridad laboral, salarios justos	personal de los empleados y garantizar un ambiente laboral saludable y equitativo?
	Compromiso Con La Comunidad	programas de voluntariado corporativo, inversión de proyectos comunitarios	4. ¿Cuál es el enfoque de su empresa en cuanto a la responsabilidad social y compromiso con la comunidad local?
Impacto Social	Empleo Y Desarrollo Humano	programas de capacitación y desarrollo para empleados	5. ¿Cómo la empresa contribuye al desarrollo profesional y personal de sus empleados, y qué programas específicos tiene implementados para promover el crecimiento dentro de la organización?
	Seguridad Y Salud Ocupacional	cumplimiento de normativas de seguridad laboral, tasas de accidentes laborales, políticas de bienestar para empleados y programas de prevención de enfermedades ocupacionales	6. ¿Qué programas de capacitación y prevención se ofrecen a los empleados para promover un entorno de trabajo seguro y saludable, y cómo se evalúa regularmente su eficacia?
	Desarrollo Económico Local	generación de oportunidades de negocio para emprendedores locales	7. ¿Qué estrategias de contratación y adquisición de bienes y servicios su empresa emplea para promover la participación de proveedores locales y generar oportunidades de empleo en la región?
	Desarrollo Comunitario	inversión en infraestructura comunitaria (escuelas, hospitales, parques)	8. ¿Cuál es el compromiso de su empresa con el desarrollo social y comunitario, y cómo se involucra activamente con las comunidades locales para identificar necesidades y diseñar programas de impacto positivo?

Fuente: Población económicamente activa de Guayaquil

Elaborado por: Autores

Nota: Esta entrevista, diseñada para evaluar el nivel de cumplimiento de las empresas del sector industrial con respecto a las políticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), se centra en las dimensiones descrita en la tabla 2, cada dimensión se explora en profundidad durante la entrevista, con preguntas diseñadas para capturar la percepción de la empresa sobre su desempeño en RSE en cada área específica. El objetivo principal de esta entrevista es obtener una comprensión holística del compromiso de la empresa con la RSE, identificar áreas de fortaleza y oportunidad para mejorar su impacto social, ambiental en la comunidad y el entorno laboral.

2.2 Población

El universo está conformado por la población económicamente activa que ejercen la Responsabilidad Social Empresarial en el Sector Industrial de Guayaquil, que según al cierre del

2017 (Ekos, 2018) solamente se domiciliaban 2.239 empresas manufactureras constituyéndose en la primera ciudad industrial según el número de empresas dedicadas a esta actividad.

Según datos de superintendencia de compañías, las industrias mantienen un 15% de presencia en la ciudad de Guayaquil.

El tamaño de población 335.85 con un margen de error del 5% y una confianza del 95%, esto deja ver que la población es finita y arroja una muestra de 179.19 de personas que expresan un criterio puntual sobre la RSE.

N =Tamaño de muestra buscada

N=Tamaño de población o universo

Z = Parámetro estadístico que depende el nivel de confianza

E = error de estimación máximo aceptado

P = probabilidad de que ocurra el evento estudiado(éxito)

Q = (1-p) = Probabilidad que no ocurra el evento estudiado

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

2.3 Muestra

La fórmula para calcular una muestra de población finita se utiliza cuando la población total es conocida y limitada. Esta fórmula permite determinar el tamaño de la muestra necesario para obtener resultados representativos de la población en estudio. Se emplea la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Esta fórmula fue desarrollada por (Wald, 2013) fue un matemático estadounidense de origen judío, conocido por su contribución a la teoría estadística y a la teoría de la decisión. Su fórmula se ha convertido en un estándar en el cálculo del tamaño de muestra en la investigación de poblaciones finitas.

Datos

n=Tamaño de muestra buscada

N=335.85

z= 95% que corresponde a 1.96%

e= 5%, que corresponde al 0.05%

p= (0.50)

q= (1-p) = (0.50)

Aplicación de fórmula

Se observa que 179.19 individuos de la población económicamente activa representa la muestra. A través de una encuesta se busca identificar la importancia de implementar la Responsabilidad Social Empresarial en el Sector Industrial de Guayaquil para fortalecer aspectos como la integración de criterios éticos y sociales en la toma de decisiones, la gestión de impactos ambientales y la relación con las partes interesadas.

$$n = \frac{335.85 * (1,96)^2 * (0.50 * 0.50)}{(0.05)^2 * (335.85 - 1) + (1.96)^2 * (0.50 * 0.50)}$$

$$n = \frac{335.85 * (3.8416) * (0.25)}{(0.0025) * (335.85) + (3.8416) * (0.25)}$$

$$n = \frac{322.55034}{1.800025}$$

$$n = 179.19$$

El estudio se realizó entre enero y febrero del año en curso, para capturar datos recientes y relevantes para el contexto empresarial. En cuanto a los instrumentos utilizados, se aplicaron cuestionarios estructurados y entrevistas semiestructuradas, validados mediante revisión de expertos y pruebas piloto para garantizar su validez y confiabilidad al medir la responsabilidad social empresarial.

3. Resultados. –

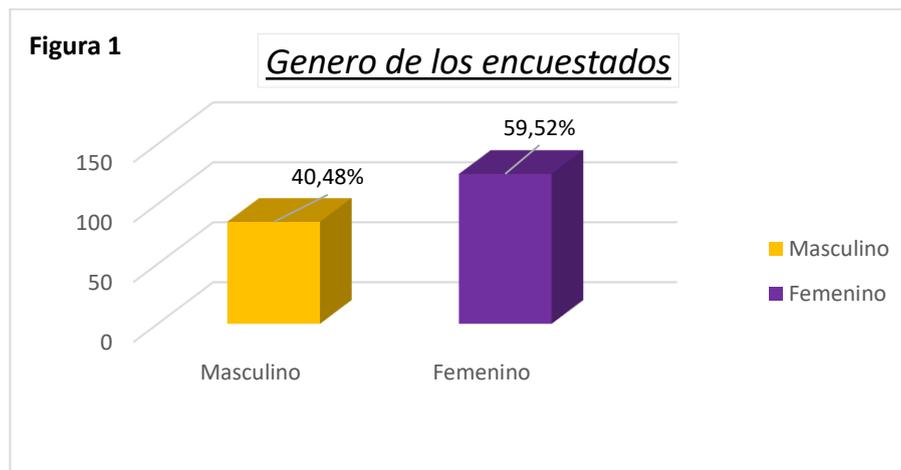
3.1 Identificar las políticas y prácticas de responsabilidad social empresarial de las empresas del sector industrial de Guayaquil.

3.1.1 Encuestas

El objetivo de la recolección de datos de las encuestas fue identificar las políticas y prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) de las empresas del sector industrial de Guayaquil se logró por medio del análisis detallando en la obtención de los resultados.

A continuación, se detalla las figuras de las encuestas realizadas.

Figura 1 Género de los encuestados.

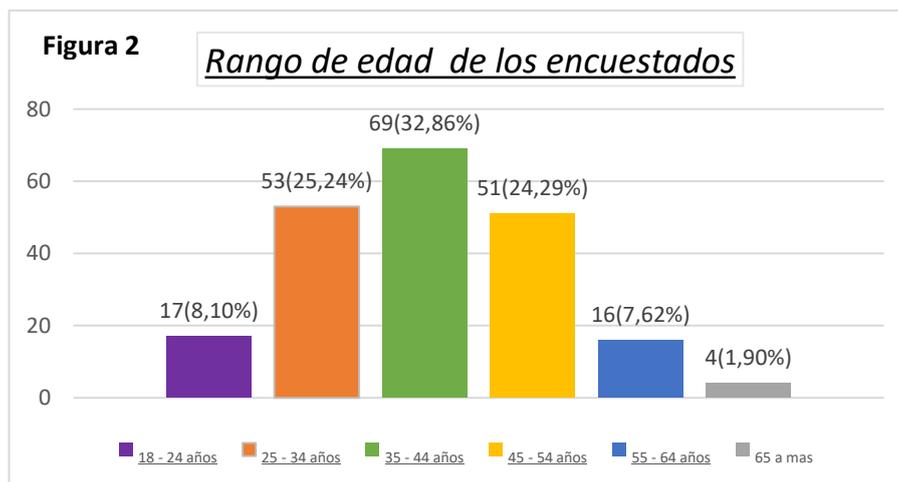


Fuente: Población económicamente activa de Guayaquil

Elaborado por: Autores

Nota: Se revela una representación significativa de género femenino, con un 59.52% de los encuestados, en comparación con el 40.48% de género masculino en el sector industrial de Guayaquil en relación con la responsabilidad social empresarial (RSE). Este hallazgo sugiere una participación notable de mujeres en las percepciones y prácticas de RSE dentro de la industria guayaquileña.

Figura 2 Rango de edad de los encuestados.

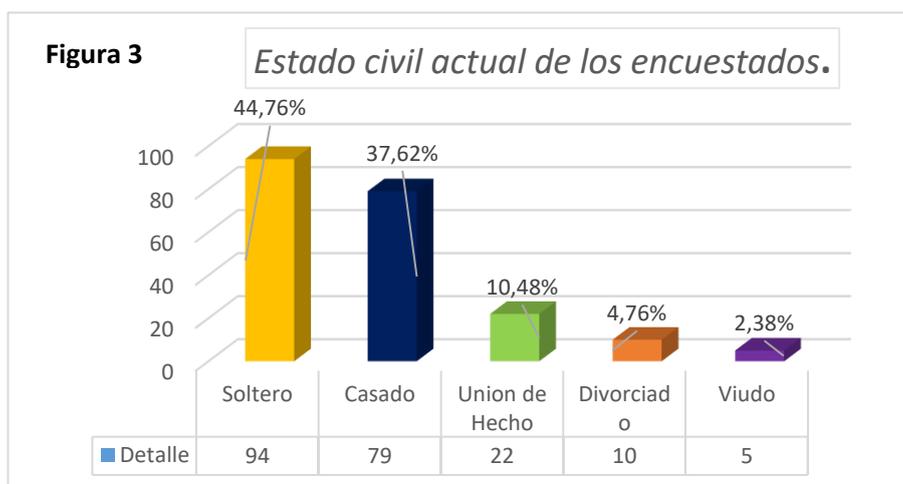


Fuente: Población económicamente activa de Guayaquil

Elaborado por: Autores

Nota: Se Define el rango de edad con la mayoría de los encuestados pertenecientes a la edad de 35 a 44 con un porcentaje de (32.86%) y 45 a 54 con un porcentaje de (24.29%) además, hay una representación significativa en los aproximados de edad de 25 a 34 (25.24%). Los grupos de edad más jóvenes (18-24) y mayores (65 y más) muestran una menor participación en la encuesta, con un 8.10% y un 1.90%, respectivamente.

Figura 3 Estado civil actual de los encuestados.



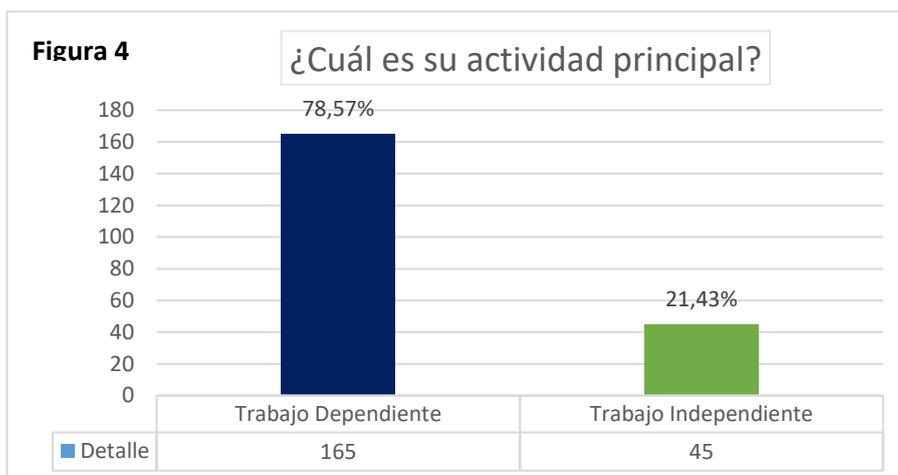
Fuente: Población económicamente activa de Guayaquil

Elaborado por: Autores

Nota: El estado civil de los encuestados en el sector industrial de Guayaquil en relación con la responsabilidad social empresarial (RSE) muestra una diversidad de situaciones familiares. La mayoría de los encuestados son solteros, representando un 44.76%, seguidos por aquellos que están casados, con un 37.62%. También se observa una proporción significativa de personas en

unión de hecho, con un 10.48%, mientras que los encuestados divorciados y viudos representan un 4.76% y un 2.38%, respectivamente.

Figura 4 ¿Cuál es su actividad principal?

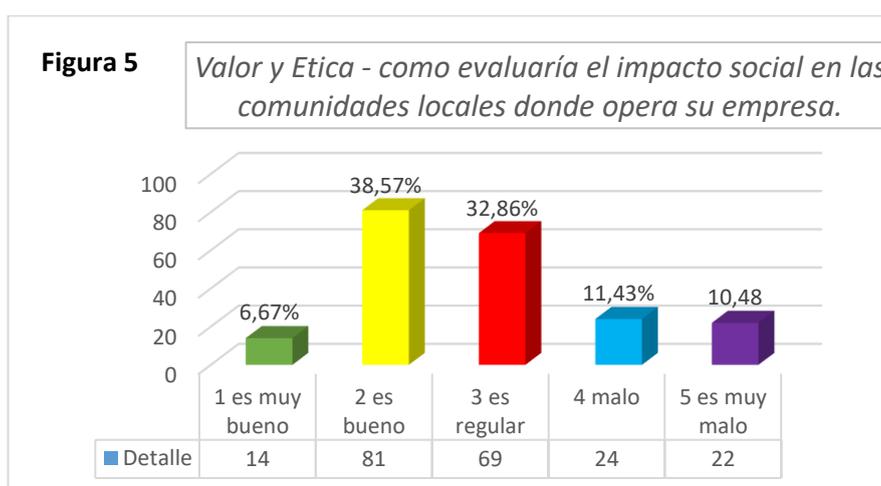


Fuente: Población económicamente activa de Guayaquil

Elaborado por: Autores

Nota: El estado laboral de los encuestados muestra una clara predominancia de trabajadores dependientes, representando un 78.57% de la muestra. Por otro lado, los trabajadores independientes constituyen un 21.43%. Esta distribución sugiere que la mayoría de los encuestados en este sector están empleados bajo un contrato laboral dependiente, lo que resalta la importancia de considerar las políticas y prácticas de RSE dentro de las empresas empleadoras. Sin embargo, también es relevante tener en cuenta las necesidades y perspectivas de los trabajadores independientes al abordar las iniciativas de responsabilidad social empresarial en el sector industrial de Guayaquil.

Figura 5 Como evaluaría el impacto social en las comunidades locales donde opera su empresa_

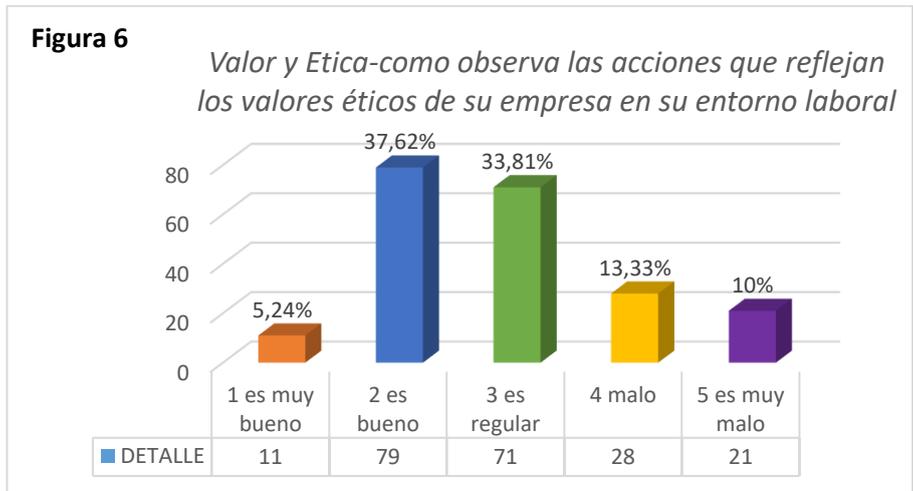


Fuente: Población económicamente activa de Guayaquil

Elaborado por: Autores

Nota: De la figura 5 detallada anteriormente, aproximadamente el 45.24% de los encuestados considera que el impacto social es positivo, dividiéndose entre "bueno" (38.57%) y "muy bueno" (6.67%). Sin embargo, hay un 32.86% que lo califica como "regular", mientras que el 21.91% restante lo percibe como negativo, distribuido entre "malo" (11.43%) y "muy malo" (10.48%).

Figura 6 Como observa las acciones que reflejan los valores éticos de su empresa en su entorno laboral.

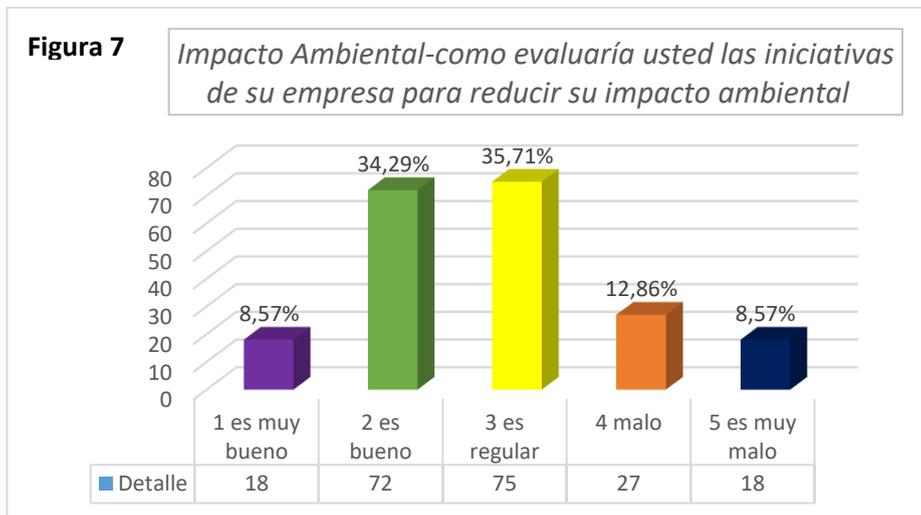


Fuente: Población económicamente activa de Guayaquil

Elaborado por: Autores

Nota: De la figura 6 mostrada nos indican que el 42.86% de los encuestados considera que estas acciones son positivas, divididas entre "buenas" (37.62%) y "muy buenas" (5.24%). Sin embargo, un 43.33% las califica como "regular" (33.81%) o negativas, ya sea "malas" (13.33%) o "muy malas" (10.00%).

Figura 7 Como evaluaría usted las iniciativas de su empresa para reducir su impacto ambiental.



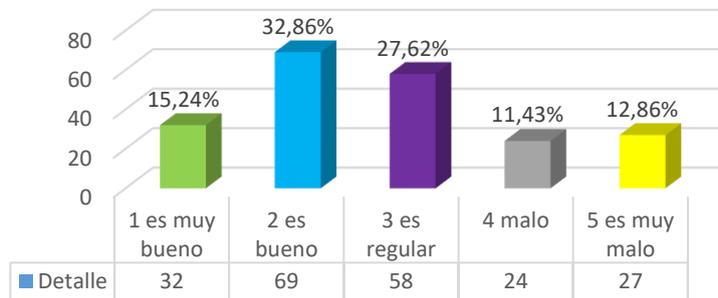
Fuente: Población económicamente activa de Guayaquil

Elaborado por: Autores

Nota: En la Figura 7 nos refleja que el 42.86% de los encuestados considera que estas iniciativas son positivas, divididas entre "buenas" (34.29%) y "muy buenas" (8.57%). Sin embargo, un 48.57% las califica como "regular" (35.71%) o negativas, ya sea "malas" (12.86%) o "muy malas" (8.57%).

Figura 8 Como considera usted que las empresas industriales implanten un buzón para mejorar las iniciativas ambientales de su empresa.

Figura 8 *Impacto Ambiental-Como considera usted que las empresas industriales implanten un buzón para mejorar las iniciativas ambientales de su empresa.*

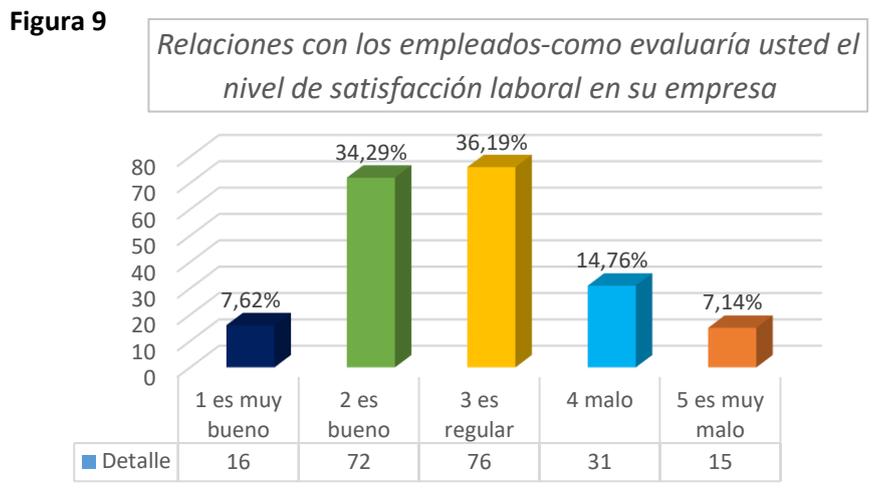


Fuente: Población económicamente activa de Guayaquil

Elaborado por: Autores

Nota: Aproximadamente el 48.10% de los encuestados considera que esta medida sería positiva, dividida entre "buena" (32.86%) y "muy buena" (15.24%). Sin embargo, un 39.05% la califica como "regular" (27.62%) o negativa, ya sea "mala" (11.43%) o "muy mala" (12.86%).

Figura 9 Como evaluaría usted el nivel de satisfacción laboral en su empresa.

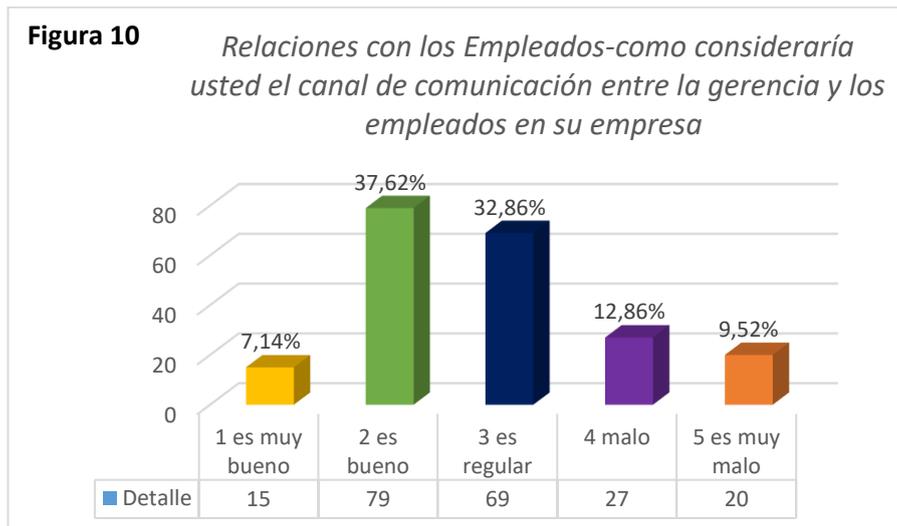


Fuente: Población económicamente activa de Guayaquil

Elaborado por: Autores

Nota: Se evaluó a los encuestados y nos indicó que el 41.91% considera que el nivel de satisfacción laboral es positivo, dividido entre "bueno" (34.29%) y "muy bueno" (7.62%). Sin embargo, un 49.90% lo califica como "regular" (36.19%) o negativo, ya sea "malo" (14.76%) o "muy malo" (7.14%).

Figura 10 Como consideraría usted el canal de comunicación entre la gerencia y los empleados en su empresa.

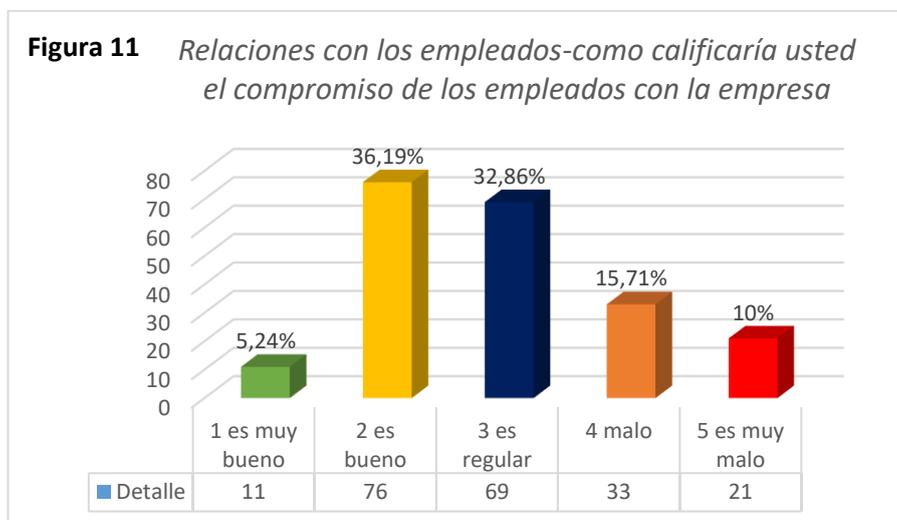


Fuente: Población económicamente activa de Guayaquil

Elaborado por: Autores

Nota: Se considera que el 44.76% de este canal de comunicación es positivo, dividido entre "bueno" (37.62%) y "muy bueno" (7.14%). Sin embargo, un 42.38% lo califica como "regular" (32.86%) o negativo, ya sea "malo" (12.86%) o "muy malo" (9.52%).

Figura 11 Como calificaría usted el compromiso de los empleados con la empresa.



Fuente: Población económicamente activa de Guayaquil

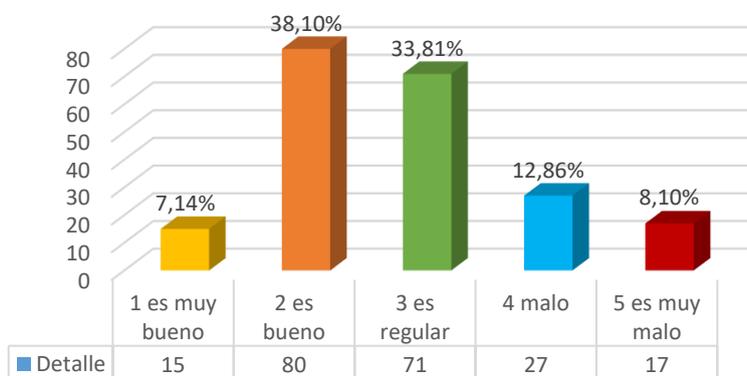
Elaborado por: Autores

Nota: Se califica que el 41.43% considera que el compromiso de los empleados es positivo, dividido entre "bueno" (36.19%) y "muy bueno" (5.24%). Sin embargo, un 48.57% lo califica como "regular" (32.86%) o negativo, ya sea "malo" (15.71%) o "muy malo" (10.00%).

Figura 12 Como evaluaría usted las iniciativas de responsabilidad social empresarial de su empresa con la comunidad.

Figura 12

Compromiso con la Comunidad - como evaluaría usted las iniciativas de responsabilidad social empresarial de su empresa con la comunidad



Fuente: Población económicamente activa de Guayaquil

Elaborado por: Autores

Nota: Se evalúa que aproximadamente el 41.43% de los encuestados considera que el compromiso de los empleados es positivo, dividido entre "bueno" (36.19%) y "muy bueno" (5.24%). Sin embargo, un 48.57% lo califica como "regular" (32.86%) o negativo, ya sea "malo" (15.71%) o "muy malo" (10.00%).

Los resultados obtenidos de las encuestas realizadas en el sector industrial de Guayaquil proporcionan una visión detallada sobre diversas dimensiones de la responsabilidad social empresarial (RSE).

Tabla 3

RESUMEN DE ENCUESTAS POR DIMENSION	
Dimensiones	Análisis de resumen de encuesta
Valor y ética	<i>Como evaluaría el impacto social en las comunidades locales donde opera su empresa.</i>
	Los índices demuestran que los encuestados consideran que las empresas donde laboran mantienen un rango aceptable de impacto positivo social, ya que es el 71.42 % respondió que se encuentra entre la categoría regular y bueno y solo un 28.58 % opina que el impacto social es mal, lo que nos deja saber que aun se puede mejorar los procesos para optimizar de manera adecuada las gestiones que tienen referencias a los compromisos que se han definido con las comunidades donde desarrollan sus actividades.
	<i>Como observa las acciones que reflejan los valores éticos de su empresa en su entorno laboral</i>
	De acuerdo con las respuestas dadas por los encuestados, la brecha que existe entre el impacto social y las acciones que reflejan los valores éticos impartidos por las instituciones para mitigar un impacto social negativo, no es incongruente, debido a que un 71.43% establece que las acciones tomadas son racionales, por lo cual se estima que los procesos que

	llevan a cabo, si apuntan y son coherentes.
Impacto ambiental	<i>Como evaluaría usted las iniciativas de su empresa para reducir su impacto ambiental</i>
	Una industria tiene una responsabilidad muy grande con las comunidades, y esta es no generar un impacto ambiental sobre las mismas, sus operaciones deben mantener una gran responsabilidad con el medio ambiente, por lo tanto es importante saber que todo se esta llevando a cabo de la mejor manera posible, es decir que se busque siempre cuidar del entorno en el cual se desarrolla, las iniciativas deben ser mucho mas que eso, deben ser metas claras y alcanzables, deben ser una imposición para las organizaciones y estas deben ser impartidas a sus colaboradores, generando un compromiso fuerte con su cumplimiento, es por este motivo que los resultados si deben mejorar, pues un 34.29 % califica las gestiones como buenas y un 35.71% como regular, es un 30% del personal el que se encuentran inconformes con los procesos que las industrias están siguiendo.
	<i>Como considera usted que las empresas industriales implanten un buzón para mejorar las iniciativas ambientales de su empresa.</i>
	Escuchar a los integrantes de una organizaciones importante, porque más allá de aportar con la mano de obra y el cumplimiento obligatorio con las políticas, son un voz que debería ser escuchada, su aportación es vital para la institución, sus ideas son parte funcional para el funcionamiento óptimo, un empleado que se siente escuchado, es un empleado comprometido, por lo tanto se les pregunta a los miembros de las industrias tomadas en cuenta para la obtención de datos, que tan viable para ellos es que mantener un buzón para dar iniciativas para la mejora ambientales, y, mas del 50 % indica que la idea es factible, claro esta que este porcentaje podría alcanzar niveles más altos, sobre todo con un grado superior de satisfacción.
Relaciones con los empleados	<i>Relaciones con los empleados-como evaluaría usted el nivel de satisfacción laboral en su empresa</i>
	Un 70.48% de los empleados, indican que están conformes con el trabajo que han mantenido en la industria donde han brindado sus servicios, e indicamos una conformidad, porque es un 36.19% el porcentaje de colaboradores que menciona que su satisfacción es regular y un 34.29% bueno, se conoce que no es cosas sencilla mantener una grado de satisfacción elevado, sobre todo en trabajando para una industria, pues estas conllevan una serie interminables de procesos, por lo tanto, lo que se puede recomendar a estos establecimientos, es realizar un feedback anual con sus departamentos, para encontrar mejoras que hagan que sus empleados se sientan realizados en lo cargos que desempeñan.

	<p><i>Relaciones con los Empleados-como consideraría usted el canal de comunicación entre la gerencia y los empleados en su empresa</i></p>
	<p>Una vez mas la se entra en contacto con el tema relacionado de la escucha activa en las organizaciones, más allá del compromiso exigido por las organizaciones, las industrias deben tomar en cuenta que su fuerza motora son sus empleados, pro lo tanto de acuerdo con el punto donde se aconsejaba un feedback con los diferentes departamentos, es importante que las autoridades de cada departamento mantenga esta retroalimentación son sus subordinados, de esta manera saber que es lo que les aqueja y establecer planes de acción para aniquilar estas inconsistencias, debido a que solo un 37.62% considera que es la comunicación con la gerencia es buena. El nivel en este campo debería ser mas alto, arrojando si quiera una 65 % en el rango de muy bueno.</p>
<p>Compromiso con la comunidad</p>	<p><i>Como evaluaría usted las iniciativas de responsabilidad social empresarial de su empresa con la comunidad</i></p>
	<p>Un promedio de 35.96 % nos indica que los trabajadores están medianamente conforme con los procesos que las industrias están llevando a cabo para mejora de la comunidad, el compromiso con las comunas donde desarrollan las actividades estas industrias deberían arrojar porcentajes altos, a mayor riesgo de daño, mayor es el cuidado que debe mantenerse. Por tal motivo, si dejamos saber que se necesita fortalecer la fidelización con los principios que toda institución debe tener arraigado en su cultura y la promulgación de las misiones y visiones que estipulan.</p>

Fuente: Encuesta (2024).

Elaborado por: Autores

3.2. Evaluar el nivel de cumplimiento de las empresas del sector industrial con relación a las políticas de responsabilidad social empresarial.

3.2.1 Entrevista

El objetivo de la recolección de datos de las entrevistas fue identificar el nivel de cumplimiento de las empresas del sector industrial con relaciones a las políticas de Responsabilidad Social Empresarial del sector industrial de Guayaquil se logró mediante el análisis detallado a continuación.

Los expertos entrevistados son individuos con experiencia en el sector industrial de Guayaquil, cuyos negocios incorporan prácticas de responsabilidad social empresarial en su vida cotidiana. Durante las entrevistas, se recopilará información valiosa sobre cómo estas empresas gestionan su cultura organizacional para promover la RSE y generar un impacto social positivo.

Entre los entrevistados se encuentran la Ing. Lissette Muñoz, especializada en Gestión Empresarial Internacional Trilingüe con énfasis en Logística, la Ing. Samantha Peñafiel, responsable de talento humano, la Lcda. Mirna Prado, encargada de trabajo social, la Ing. Alexis Ramos, responsable de marketing y negociación comercial, la Ing. Shirley Cárdenas Carrasco, experta en Gestión de Planificación Empresarial Internacional Trilingüe con énfasis en Logística, y la Dra. Alicia Jiménez, responsable de medicina ocupacional.

Estas entrevistas proporcionarán una comprensión detallada de cómo la RSE se integra en la cultura organizacional de las empresas industriales en Guayaquil, así como el impacto social que generan en la comunidad.

Tabla 4 Valores y ética

¿CÓMO USTED DESCRIBIRÍA LOS VALORES FUNDAMENTALES DE LA EMPRESA Y CÓMO SE REFLEJAN EN LAS DECISIONES Y ACCIONES DIARIAS?	
ING. LISSETTE MUÑOZ	Al ingresar al mercado una empresa debe comprender claramente sus motivaciones, principios y metas. Sus valores son la esencia que la distingue y fortalecen el vínculo de sus clientes creando así una conexión más sólida.
ING. SAMANTHA PEÑAFIEL	Los valores empresariales representan los principios éticos que caracterizan su identidad y orientan sus acciones, decisiones y ambiente organizacional. Estos principios actúan como un patrón de comportamiento tanto para los líderes como para los empleados, y sirven como una referencia identificativa para el público objetivo.
LCDA. MIRNA PRADO	Los valores empresariales ejercen una influencia significativa en cada ámbito, iniciativa o plan estratégico. Una cultura organizacional sólida se evidencia cuando todos los empleados respaldan y fomentan los valores empresariales, dictando desde la comunicación interna hasta la promoción de la innovación en el entorno laboral.
ING. ALEXIS RAMOS	Es crucial definir los valores de una empresa, ya que estos actúan como un instrumento para alinear la dirección del negocio. Establecer principios claros es esencial para crear una auténtica conexión entre el equipo, los productos o servicios, y los consumidores.
ING. SHIRLEY CÁRDENAS	Los valores de una empresa delimitan los principios éticos, morales y comerciales que rigen la organización, además de establecer explícitamente su identidad corporativa, junto con su misión y visión.
DRA. ALICIA JIMÉNEZ	Los valores corporativos representan la filosofía fundamental que orienta la colaboración y el apoyo mutuo dentro de un equipo. Estos valores son robustos cuando se adaptan a las particularidades específicas de una organización en particular.

Fuente: Entrevista (2024).

Elaborado por: Autores

Nota: Las siguientes respuestas nos indican que para los entrevistados los valores fundamentales de la empresa se reflejan en sus decisiones y acciones diarias en la

responsabilidad social empresarial en el sector industrial de Guayaquil, con un enfoque específico en el cumplimiento del Código de Ética empresarial y el respeto a los derechos humanos. Esta pregunta buscaba analizar cómo los valores éticos y sociales son integrados en la cultura organizacional y cómo influyen en la toma de decisiones cotidianas dentro de la empresa, destacando la importancia de la coherencia entre los principios declarados y las prácticas empresariales reales en el contexto del sector industrial de Guayaquil.

Tabla 5 Impacto ambiental

¿CÓMO DESCRIBIRÍA EL ENFOQUE DE LA EMPRESA EN CUANTO A LA SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL Y LA REDUCCIÓN DE SU IMPACTO ECOLÓGICO?	
ING. LISSETTE MUÑOZ	El propósito es conciliar el progreso económico con la inclusión social y la preservación del medio ambiente; fomentando un desarrollo industrial que no comprometa las demandas productivas, sociales y ambientales de las generaciones venideras.
ING. SAMANTHA PEÑAFIEL	La sostenibilidad empresarial no se limita a prácticas ecológicas o responsabilidad social; es un enfoque completo que busca equilibrar las necesidades económicas, sociales y ambientales. Asegura que las decisiones actuales no afecten las necesidades de las generaciones futuras.
LCDA. MIRNA PRADO	Una empresa que adopta la sostenibilidad comprende que su prosperidad y expansión dependen del cuidado del medio ambiente y el bienestar social. En consecuencia, incorpora principios sostenibles en su enfoque estratégico y en su cultura organizacional, siempre buscando maneras de evolucionar y ajustarse a un entorno en continua transformación.
ING. ALEXIS RAMOS	Un enfoque que persigue equilibrar el beneficio económico con la responsabilidad social y ambiental. En contraposición a enfocarse exclusivamente en maximizar las ganancias, una empresa sostenible considera el impacto de sus decisiones y acciones en el medio ambiente, la sociedad y la economía a largo plazo.
ING. SHIRLEY CÁRDENAS	Una empresa sostenible entiende que su éxito no se limita únicamente al aspecto financiero, sino que también radica en su capacidad para generar un impacto positivo en el mundo.
DRA. ALICIA JIMÉNEZ	La transición hacia un modelo de negocio sostenible es un desafío complejo pero fundamental para las empresas que aspiran a crecer y tener éxito.

Fuente: Entrevista (2024).

Elaborado por: Autores

Nota: El enfoque de los entrevistados nos muestra que las empresas en relación con la sostenibilidad ambiental y la reducción de su impacto ecológico, con un énfasis en la cultura organizacional es un poco complicado de aplicarla, pero a medida que se aplica no solo beneficia a la empresa sino también al mundo entero. Esta pregunta buscaba explorar cómo la empresa aborda las preocupaciones ambientales, incluyendo políticas, prácticas y programas destinados

a minimizar su huella ecológica. Además, se pretende entender cómo la cultura organizacional influye en la adopción y ejecución de iniciativas de sostenibilidad, y cómo estas son integradas en las operaciones diarias de la empresa en el contexto del sector industrial de Guayaquil.

Tabla 6 Relaciones con empleados

¿QUÉ POLÍTICAS O PROGRAMAS EXISTEN EN SU EMPRESA PARA APOYAR EL DESARROLLO PROFESIONAL Y PERSONAL DE LOS EMPLEADOS Y GARANTIZAR UN AMBIENTE LABORAL SALUDABLE Y EQUITATIVO?	
ING. LISSETTE MUÑOZ	Es crucial que la organización y sus miembros aprecien un entorno laboral respetado, donde se fomente el trato cordial en todos los niveles, se establezcan relaciones empáticas, tolerantes e igualitarias y se reconozca la diversidad como un valor fundamental.
ING. SAMANTHA PEÑAFIEL	Es importante que cada empleado se perciba como un individuo y no solo como un número dentro de la organización. Es fundamental que las personas se sientan incluidas y que sus opiniones sean valoradas, lo que contribuye a crear un sentido de pertenencia a un proyecto común.
LCDA. MIRNA PRADO	La capacidad de adaptarse a diversas situaciones laborales y abordarlas de manera personalizada contribuye a cultivar un entorno laboral favorable que impulsa el éxito empresarial. Es crucial manejar adecuadamente las crisis cotidianas, manteniendo la serenidad, organización y transmitiendo el mensaje adecuado al equipo de manera segura y precisa en la gestión de los problemas.
ING. ALEXIS RAMOS	La falta de reconocimiento de un trabajo bien realizado puede llevar a un deterioro gradual del ambiente laboral. Por tanto, es esencial que la empresa implemente un sistema de reconocimiento que premie y valore los logros y avances en la consecución de objetivos.
ING. SHIRLEY CÁRDENAS	Establecer una relación de confianza con el equipo es un objetivo primordial para cultivar un ambiente laboral positivo. Expresar gratitud al equipo por su desempeño y reconocer sus logros envía un mensaje inequívoco a todos los empleados, haciéndolos sentir valorados y seguros al trabajar con los líderes de la empresa. Esto fomenta su disposición para presentar nuevas ideas o inquietudes sin vacilar.
DRA. ALICIA JIMÉNEZ	Las diversas crisis sociales, económicas y sanitarias han evidenciado una necesidad que la mayoría de los trabajadores demanda: la flexibilidad. Muchos estudios respaldan que el horario de oficina tradicional, de 9 a 6 de la tarde, está perdiendo eficacia en productividad empresarial.

Fuente: Entrevista (2024).

Elaborado por: Autores

Nota: Las políticas y programas que los entrevistados han implementado en las empresas que han laborado sirven para respaldar el desarrollo profesional y personal de sus empleados, así como para garantizar un ambiente laboral saludable y equitativo, con un enfoque en la cultura organizacional. Esta pregunta buscaba examinar cómo la empresa promueve el crecimiento y bienestar de su personal, incluyendo programas de capacitación, oportunidades de desarrollo profesional, políticas de conciliación trabajo-vida personal, y medidas para fomentar la igualdad de oportunidades y la diversidad en el lugar de trabajo.

Tabla 7 Compromiso con la comunidad

¿CUÁL ES EL ENFOQUE DE SU EMPRESA EN CUANTO A LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y COMPROMISO CON LA COMUNIDAD LOCAL?	
ING. LISSETTE MUÑOZ	El objetivo es promover la conciencia de que la indiferencia y el egoísmo no nos conducirán hacia la meta de lograr la participación de todos en el bienestar y el bienestar común, así como en la creación de un entorno cómodo para todas las comunidades.
ING. SAMANTHA PEÑAFIEL	Los aspectos pueden cambiar dependiendo del grupo al que se dirijan, pero el compromiso social siempre mejora la reputación de la marca y la percepción sobre la empresa, lo que facilita la atracción de talento y la retención de clientes.
LCDA. MIRNA PRADO	El compromiso empresarial debe extenderse más allá de responder a situaciones de vulnerabilidad social, ya que implica cualquier compromiso con el entorno en el que operan, abarcando áreas del bien común como cultura, investigación científica, educación, salud y atención a grupos excluidos.
ING. ALEXIS RAMOS	Para desarrollar una estrategia empresarial efectiva, es fundamental considerar el análisis del entorno externo, con especial énfasis en la gestión y compromiso con los grupos de interés. Es crucial recordar que la organización opera en un entorno dinámico y en constante cambio, y no en uno aislado.
ING. SHIRLEY CÁRDENAS	El compromiso social empresarial se fundamenta en el diálogo con los grupos de interés, lo cual está estrechamente vinculado con la reputación corporativa y la evaluación del impacto que la actividad comercial de la empresa genera entre empleados, clientes, proveedores, consumidores, accionistas y la sociedad en su conjunto.
DRA. ALICIA JIMÉNEZ	Si aspiramos a ser líderes en nuestro sector, debemos competir por ganar la confianza, el respeto y la admiración que resultan de comportamientos favorables hacia nuestros grupos de interés. Estos aspectos intangibles aportan valor económico y social a nuestra empresa, al igual que su compromiso social.

Fuente: Entrevista (2024).

Elaborado por: Autores

Nota: realizando el análisis de las respuestas nos damos cuentas que los entrevistados tienen un compromiso serio con su comunidad y consideran muy importante brindar confianza y respeto a la comunidad local. Esta pregunta muestra que la empresa aborda su responsabilidad hacia la sociedad y su compromiso con la comunidad local, incluyendo iniciativas, programas y prácticas que contribuyan al desarrollo sostenible y al bienestar de la comunidad en la que opera.

Tabla 8 Empleo y desarrollo humano

¿CÓMO LA EMPRESA CONTRIBUYE AL DESARROLLO PROFESIONAL Y PERSONAL DE SUS EMPLEADOS Y QUÉ PROGRAMAS EN ESPECÍFICO TIENE IMPLEMENTADOS PARA PROMOVER EL CRECIMIENTO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN?	
ING. LISSETTE MUÑOZ	Los empleados valoran más a las empresas que muestran interés en su crecimiento profesional. Por lo tanto, al buscar formas de retener el talento, es recomendable implementar planes de desarrollo profesional personalizados, que les permitan a los empleados mejorar sus habilidades actuales y adquirir nuevas competencias.
ING. SAMANTHA PEÑAFIEL	Armonizar los objetivos corporativos con los objetivos individuales de los empleados. Un programa de desarrollo profesional facilita el avance del negocio y fortalece las habilidades y competencias de los trabajadores.
LCDA. MIRNA PRADO	Mejorar la vivencia de los empleados en la empresa. El programa de desarrollo profesional ofrece oportunidades de crecimiento y aprendizaje, al tiempo que contribuye a su capacitación académica y laboral. Asimismo, promueve un ambiente laboral más positivo.
ING. ALEXIS RAMOS	Un plan de desarrollo profesional asegura que los empleados se sientan cómodos, desafiados y apreciados en su organización, lo que disminuirá la probabilidad de que renuncien. Además, fomenta la progresión en la carrera al ofrecer una ruta clara para el avance vertical dentro de la empresa.
ING. SHIRLEY CÁRDENAS	Los empleados que se sienten más motivados y satisfechos tienden a estar más comprometidos con la empresa y a desempeñarse mejor en su trabajo. Asimismo, dedicar recursos a su desarrollo profesional es una inversión que eventualmente se reflejará en un incremento de la productividad y, por ende, en mayores beneficios.
DRA. ALICIA JIMÉNEZ	Mejorar la reputación de la marca en el mercado laboral. Una empresa que demuestra interés en retener y desarrollar el talento es vista como un empleador atractivo.

Fuente: Entrevista (2024).

Elaborado por: Autores

Nota: Los entrevistados nos indican que las empresas contribuyen al desarrollo profesional y personal de sus empleados para mejorar su imagen implementando programas para promover su crecimiento profesional. Esta pregunta buscaba explorar las iniciativas y políticas que la empresa lleva a cabo para apoyar el crecimiento y desarrollo de su personal, incluyendo programas de capacitación, oportunidades de promoción interna, mentora y desarrollo de habilidades.

Tabla 9 Seguridad y salud ocupacional

¿QUÉ PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y PREVENCIÓN SE OFRECEN A LOS EMPLEADOS PARA PROMOVER UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE, Y CÓMO SE EVALÚA REGULARMENTE SU EFICACIA?	
ING. LISSETTE MUÑOZ	La responsabilidad y obligación del empleador incluyen garantizar la seguridad y la salud en el lugar de trabajo, cumpliendo con los requisitos de salud y seguridad laboral establecidos por las leyes nacionales. Es fundamental que el empleador demuestre un liderazgo sólido y un compromiso firme con las actividades relacionadas con la salud y la seguridad en el trabajo.
ING. SAMANTHA PEÑAFIEL	La empresa debe desarrollar una política de seguridad y salud en el trabajo en consulta con los empleados y sus representantes, documentarla por escrito, comprometerse a aplicarla y comunicarla a todos los trabajadores.
LCDA. MIRNA PRADO	La participación de los trabajadores es fundamental en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa. El empleador debe garantizar que los trabajadores, así como sus representantes en cuestiones de seguridad y salud, sean consultados e informados sobre todos los aspectos de SST relevantes para su labor, incluyendo medidas relacionadas con emergencias, y que reciban la formación necesaria al respecto.
ING. ALEXIS RAMOS	El empleador debe tomar medidas para garantizar que los trabajadores y sus representantes en seguridad y salud en el trabajo tengan tiempo y recursos necesarios para participar en los procesos de organización, planificación, implementación, evaluación y mejora del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
ING. SHIRLEY CÁRDENAS	El empleador debe garantizar que se establezca y opere eficazmente un comité de seguridad y salud en el trabajo, según corresponda, y reconocer a los representantes de los trabajadores en este ámbito, de acuerdo con las leyes y prácticas nacionales.
DRA. ALICIA JIMÉNEZ	El empleador y los altos directivos deben delegar la responsabilidad, la rendición de cuentas y la autoridad requerida para implementar y supervisar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, así como para alcanzar los objetivos establecidos en esta área.

Fuente: Entrevista (2024).

Elaborado por: Autores

Nota: Los entrevistados indican que los programas de capacitación y prevención ofrecidos por las empresas a los empleados promueven un entorno de trabajo seguro y saludable, así como cómo se evalúa regularmente su eficacia. Esta pregunta buscaba ver las iniciativas y políticas que la empresa implementa para garantizar la seguridad y la salud de sus empleados en el lugar de trabajo, incluyendo programas de capacitación en temas de seguridad laboral, prevención de riesgos y promoción de la salud.

Tabla 10 Desarrollo económico local.

¿QUÉ ESTRATEGIAS DE CONTRATACIÓN Y ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS SU EMPRESA EMPLEA PARA PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DE PROVEEDORES LOCALES Y GENERAR OPORTUNIDADES DE EMPLEO EN LA REGIÓN?	
ING. LISSETTE MUÑOZ	Las adquisiciones directas se refieren a la compra de bienes y servicios que están directamente vinculados con los productos o servicios principales de una empresa. Esta categoría suele englobar la adquisición de elementos fundamentales como materias primas, componentes o maquinaria empleados en el proceso de fabricación o producción.
ING. SAMANTHA PEÑAFIEL	Las adquisiciones indirectas se refieren a la obtención de bienes o servicios que no están directamente vinculados a la producción, pero son esenciales para las operaciones cotidianas de una empresa. Estos elementos respaldan el funcionamiento general de la organización e incluyen suministros de oficina, servicios de mantenimiento y profesionales, entre otros.
LCDA. MIRNA PRADO	Seleccionar proveedores idóneos para la adquisición de bienes asegura una calidad constante, precios competitivos y una entrega confiable. Es crucial que las empresas realicen evaluaciones exhaustivas de los proveedores, teniendo en cuenta su estabilidad financiera, capacidad de producción, sistemas de gestión de calidad y desempeño histórico.
ING. ALEXIS RAMOS	Al iniciar una negociación con un tono positivo, se demuestra respeto por la experiencia y los conocimientos especializados del proveedor. De esta manera, se concibe la negociación como una colaboración conjunta y se consideran los intereses y preocupaciones de los posibles aliados estratégicos.
ING. SHIRLEY CÁRDENAS	La relación calidad-precio no siempre es óptima con proveedores económicos. Para garantizar confiabilidad y calidad, es necesario considerar cuánto se está dispuesto a invertir en los suministros. Es esencial encontrar un equilibrio entre costo, confiabilidad, calidad y servicio.
DRA. ALICIA JIMÉNEZ	Siempre es importante verificar que tu proveedor cuente con una salud financiera robusta para garantizar la entrega oportuna de los productos o servicios que necesitas. Es prudente asegurarse de que el proveedor se mantenga en actividad para prevenir cualquier interrupción en sus operaciones.

Fuente: Entrevista (2024).

Elaborado por: Autores

Nota: los entrevistados nos comentan que las estrategias de contratación y adquisición de bienes y servicios que la empresa emplea para promover la participación de proveedores locales y generar oportunidades de empleo en la región. Esta pregunta buscaba analizar las políticas y prácticas que las empresas han implementado para fomentar la inclusión de proveedores locales en su cadena de suministro, así como para generar empleo en la comunidad.

Tabla 11 Desarrollo comunitario

¿CUÁL ES EL COMPROMISO DE SU EMPRESA CON EL DESARROLLO SOCIAL Y COMUNITARIO Y CÓMO SE INVOLUCRA ACTIVAMENTE CON LAS COMUNIDADES LOCALES PARA IDENTIFICAR NECESIDADES Y DISEÑAR PROGRAMAS DE IMPACTO POSITIVO?	
ING. LISSETTE MUÑOZ	La empresa ofrece una amplia gama de programas que abarcan desde salud, educación continua y reciclaje hasta emprendimiento, apoyo a la tercera edad, voluntariado, negocios inclusivos, instalaciones deportivas, club de recicladores, iniciativas de arborización y acceso a internet. Los beneficios de participar en estas actividades de responsabilidad social empresarial incluyen el reconocimiento tanto a nivel nacional como internacional.
ING. SAMANTHA PEÑAFIEL	Estamos firmemente comprometidos en dedicar tiempo, experiencia, conocimiento y recursos para crear oportunidades económicas, elevar la calidad de vida y promover la buena voluntad en nuestras comunidades, mediante iniciativas que sean significativas a nivel local.
LCDA. MIRNA PRADO	En 2007, reiteramos nuestro compromiso de respaldar a nuestro personal en la complementación de sus habilidades laborales con una educación académica formal. Para lograr esto, fortalecimos nuestras alianzas con diversas instituciones educativas para facilitar el acceso de nuestro equipo a cursos de educación primaria, secundaria y preparatoria.
ING. ALEXIS RAMOS	Estamos comprometidos en realizar las operaciones de nuestra empresa para preservar y mejorar el medio ambiente, cuidando los recursos naturales. Además, buscamos integrar los principios de liderazgo ambiental y desarrollo sustentable en todas nuestras decisiones y procesos comerciales.
ING. SHIRLEY CÁRDENAS	Nos comprometemos a cumplir con las leyes y seguir los principios éticos y morales con total transparencia. Además, nos aseguramos de cumplir con nuestros compromisos hacia nuestros clientes, proveedores, inversionistas, empleados y la sociedad en su conjunto.
DRA. ALICIA JIMÉNEZ	El Programa de Profundización de Valores Humanos es una iniciativa institucional arraigada que tiene como objetivo respaldar el crecimiento personal, familiar y profesional al abordar temas de interés general que reflejan los desafíos contemporáneos de la sociedad.

Fuente: Entrevista (2024).

Elaborado por: Autores

Nota: El compromiso de los entrevistados con su empresa es siempre actuar conforme a la ley sin perjudicar a sus empleados y a la comunidad e identificar sus necesidades y diseñar programas de impactos positivos. Con esta pregunta buscábamos ver las iniciativas y prácticas que la empresa implementa para contribuir al desarrollo social y comunitario.

Las entrevistas realizadas sobre la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en el sector industrial de Guayaquil revelan varias dimensiones importantes que abordan tanto las preocupaciones éticas como las prácticas sostenibles en las empresas.

Tabla 12

RESUMEN DE ENTREVISTA POR DIMENSION	
Dimensiones	Análisis de resumen de entrevista
Valor y ética	Es visible, que las personas encuestadas conocen claramente los valores y la ética que cada institución debe mantener en su visión y misión, pues, mucho allá de estar enfocados con el alcance monetario que desean conservar, deben establecer un compromiso con la comunidad y medio ambiente, y esto lo logran junto al compromiso que enfocan a sus colaboradores.
Impacto ambiental	Se concuerda con el hecho de que las industrias deben buscar un equilibrio entre lo económico y lo social, la estabilidad de una organización va más allá de sus prácticas empresariales, una empresa responsable reconoce que el éxito solo puede alcanzarlo si el bienestar de la población, medio ambiente y prácticas de mejora con la sociedad convergen dentro del parámetro del cuidado de cada una de las opciones antes expuestas.
Relaciones con los empleados	Sentirse valorado, es la clave de todo buen trabajador, si las organizaciones desean mantener los niveles de satisfacción de sus empleados altos, respecto al trato que reciben en donde desempeñan sus funciones, estos logran que la calidad del trabajo mejore, promover la igualdad, el trato justo, la empatía, el respeto, el buen ámbito laboral, la escucha activa, la confianza de que el trabajador pueda expresarse, debe ser parte de los estatutos de cada organización, un empleado feliz, es un empleado comprometido y solo así podrán lograr el objetivo alcanzado.
Compromiso con la comunidad	Mejorar en este punto es una de las prioridades que deben tener en cuenta, según las encuestas los resultados no fueron tan hacederos, como para indicar que las industrias mantienen un alto compromiso con la comunidad, con la cual deberían mantener una relación de reciprocidad, según lo expuesto por las personas entrevistadas.
Empleo y desarrollo humano	Enfocarse en el desarrollo de las personas que prestan servicios y la mano de obra en las industrias de Guayaquil, debe ser primordial, una comunidad no crece, sino no hay un crecimiento personal a nivel empresarial, todos deben trabajar en conjunto para ser promotores del desarrollo personal, es una creencia arraigada que mantienen las entrevistadas.
Seguridad y salud ocupacional	La estabilidad, seguridad y salud es lo que cualquier trabajador busca en su ámbito laboral, pues, más allá de las exigencias a cumplir, deben cuidar su bienestar, por lo que las instituciones actuales se ven preocupadas por cumplir las normas establecidas para el cuidado del trabajador e incluso las certificaciones actuales no son opcionales, sino una exigencia que

	debe cumplirse de la manera más puntual posible.
Desarrollo económico local.	Generar fuentes de empleo, no es buscar la mejora económica, sino un compromiso latente con las localidades, ya que las personas de la localidad donde se desarrollan las industrias consumen los productos o servicios que se ofrecen, cuida de la localidad, también es cuidar de la organización.
Desarrollo comunitario.	Fomentar educación, trabajo digno y el crecimiento económico, son responsabilidades que mantienen las organizaciones, generar un impacto positivo, es perseguir un ideal que incluye el respeto por las comunidades y da un enfoque empresarial hacia la participación y compromiso social.

Fuente: Entrevista (2024).

Elaborado por: Autores

3.3 Proporcionar recomendaciones específicas para optimizar la responsabilidad social empresarial de las empresas del sector industrial de Guayaquil.

Con base en los hallazgos de las encuestas y entrevistas realizadas en el sector industrial de Guayaquil, se pueden ofrecer recomendaciones específicas para mejorar la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) de las empresas, centrándose en las dimensiones de cultura organizacional e impacto social.

Tabla 11

OBJETIVOS	DIMENSIONES	PROBLEMA	RECOMENDACION
Identificar las políticas y prácticas de Responsabilidad social empresarial de las empresas del sector industrial de Guayaquil.	CULTURA ORGANIZACIONAL	En base a las encuestas realizadas vemos que el impacto ambiental es una de las problemáticas que tienen las empresas al momento de ejecutarlas	Se debería implementar programas de sensibilización ambiental específicamente dirigidos a los grupos más jóvenes, aprovechando su mayor familiaridad con las nuevas tecnologías y su potencial para la innovación en prácticas sostenibles.
		En concordancia con las encuestas realizadas, vemos que las relaciones con los empleados deben ser fortalecidas.	Esto podría lograrse mediante la implementación de programas de capacitación y sensibilización para empleados, enfocados en la importancia de la RSE y su impacto en el entorno laboral y social.
Evaluar el nivel de cumplimiento de las	IMPACTO SOCIAL	Al realizar las entrevistas nos	Fomentando un intercambio de ideas

empresas del sector industrial con relación a las políticas de Responsabilidad Social Empresarial.		reflejó una afectación en el ámbito del empleo y desarrollo humano.	abierto y productivo con todas las partes involucradas., las empresas pueden mejorar su compromiso con la responsabilidad social y ambiental, contribuyendo así al desarrollo sostenible y al bienestar integral de la comunidad. Se recomienda que las empresas industriales de Guayaquil mejoren su comunicación con los stakeholders, incluidos empleados, proveedores, clientes y la comunidad en general, sobre sus prácticas y logros en el ámbito laboral.
	Las entrevistas nos reflejaron despreocupación en el ámbito de seguridad y salud ocupacional.		Deberán adoptar tecnologías más limpias, para así lograr la optimización de procesos de producción para minimizar residuos también deberán educar al personal en prácticas de reciclaje y reutilización de recursos. Para así garantizar la salud del trabajador y su seguridad al encontrarse en la empresa laborando. Además, se sugiere que las empresas establezcan metas claras y medibles .En lo que respecta a la disminución de emisiones de gases de efecto invernadero y la optimización del uso de recursos naturales, y también para implementar programas de monitoreo y evaluación que garanticen el logro de estos objetivos.

Fuente: Entrevista (2024).

Elaborado por: Autores

Nota: También resaltaron la importancia de la transparencia y la comunicación en las iniciativas de RSE relacionadas con el impacto ambiental y laboral. materia ambiental. Esto podría incluir la publicación de informes de sostenibilidad, la participación en iniciativas de divulgación ambiental y la promoción de la participación ciudadana en actividades de conservación del medio ambiente. Al aumentar la transparencia y la comunicación, las empresas pueden fortalecer su reputación y su compromiso con la sostenibilidad ambiental en la comunidad.

4 Discusión.

El estudio de (Toro, 2006) destaca la importancia de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como una herramienta crucial para abordar las problemáticas sociales y ambientales en el sector industrial de Guayaquil. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos por adoptar prácticas de RSE, las empresas aún enfrentan desafíos significativos en la implementación efectiva de estas políticas. Esto se refleja en la falta de una cultura organizacional arraigada en valores éticos y de responsabilidad social, lo que lleva al incumplimiento de las políticas de RSE y a un impacto negativo en la sociedad y el medio ambiente en base a nuestras encuestas realizadas, los índices demuestran que en un promedio de 75% de los encuestados opinan que los valores éticos y su impacto ambiental de su empresa están en un nivel de aceptación entre bueno y regular por lo tanto nos deja observar que las gestiones que se están implementando para mantener una responsabilidad social empresarial adecuada no se están realizando de la manera más óptima posible y que aún hay que mejorar varios puntos.

Las investigaciones previas de (Raza, 2018) respaldan estas preocupaciones, señalando la falta de compromiso de las empresas con la RSE y su impacto negativo en el entorno. Estos hallazgos sugieren que las prácticas de RSE aún no se implementan eficazmente en el sector industrial de Guayaquil, lo que resalta la necesidad de intervenciones adicionales para abordar estos problemas.

Una cultura organizacional sólida, alineada con los principios de responsabilidad social, es fundamental para el éxito de las iniciativas de RSE en las empresas industriales de Guayaquil. Sin embargo, como señalan (Fernández-Alles & Cuadrado-Marquès, 2005) desarrollar esta cultura puede ser un desafío, especialmente cuando las empresas priorizan el beneficio económico a corto plazo sobre consideraciones éticas y sociales más amplias. Es necesario un cambio de paradigma que reconozca la RSE como una estrategia inteligente que además de favorecer a la sociedad y al medio ambiente, esto también conlleva beneficios para la empresa misma en cuanto a su reputación y credibilidad en el mercado.

Por otro lado, el artículo de (Guardado-López, 2020) destaca la importancia de evaluar de manera efectiva la investigación en el campo de la RSE para desarrollar estrategias más éticas y sostenibles. Esto implica una colaboración estrecha entre la industria y la sociedad para mitigar el impacto ambiental de las actividades industriales y promover prácticas más responsables. Sin embargo, para lograr esto, las empresas deben superar las barreras culturales y organizacionales que obstaculizan la implementación efectiva de la RSE.

Las encuestas y entrevistas realizadas en el sector industrial de Guayaquil proporcionan una visión detallada de las políticas y prácticas de RSE, así como del impacto social que generan las empresas en la comunidad. Estos datos revelan la importancia de mejorar y fortalecer las acciones de RSE para lograr un impacto más positivo y significativo en las comunidades locales, como se observa en los resultados obtenidos.

En resumen, si bien la RSE se ha posicionado como una herramienta importante para abordar las problemáticas sociales y ambientales en el sector industrial de Guayaquil, aún existen desafíos significativos en su implementación. Es fundamental que las empresas adopten una cultura organizacional arraigada en valores éticos y de responsabilidad social, y que trabajen en colaboración con la sociedad para desarrollar estrategias más éticas y sostenibles. Solo así podrán superarse los obstáculos actuales y avanzar hacia un futuro más sostenible y equitativo en el sector industrial de Guayaquil.

5 Conclusión

Al examinar los resultados de las encuestas en el sector industrial de Guayaquil sobre Responsabilidad Social Empresarial (RSE), se destaca una significativa participación femenina en comparación con el género masculino, lo que sugiere un compromiso marcado de las mujeres en las iniciativas de RSE dentro de la industria guayaquileña.

La diversidad generacional entre los encuestados, con la mayoría perteneciendo a los grupos de edad de 35 a 44 años y 45 a 54 años, resalta la importancia de considerar diferentes perspectivas al diseñar estrategias de RSE en el sector industrial de la ciudad.

La preponderancia de trabajadores dependientes en el sector industrial de Guayaquil subraya la necesidad de integrar políticas y prácticas de RSE dentro de las empresas empleadoras, mientras se consideran las necesidades de los trabajadores independientes en estas iniciativas.

Las opiniones diversas sobre el impacto social, las prácticas éticas laborales, la reducción del impacto ambiental y la comunicación entre la gerencia y los empleados señalan la importancia de mejorar y fortalecer las prácticas de RSE para generar un impacto más positivo y significativo.

Las entrevistas realizadas revelaron un compromiso sólido de las empresas del sector industrial con los valores fundamentales y la ética empresarial, así como una conciencia creciente sobre la importancia de la sostenibilidad ambiental a largo plazo en sus operaciones.

El compromiso con el crecimiento tanto profesional como personal de los empleados es evidente a través de programas que fomentan un entorno laboral justo y saludable. Esto puede conducir a una mayor satisfacción y rendimiento laboral.

Las empresas muestran disposición para involucrarse con la comunidad local, identificando necesidades y diseñando programas de impacto positivo, lo que demuestra un compromiso auténtico con el desarrollo social y comunitario.

Aunque las empresas industriales de Guayaquil muestran un notable cumplimiento con las políticas de RSE, queda claro que aún hay margen para mejorar y fortalecer estas prácticas, con el fin de lograr un impacto aún más positivo y significativo en la sociedad y el medio ambiente.

En resumen, al identificar las políticas y prácticas de RSE en el sector industrial de Guayaquil, se evidencia la necesidad de abordar diversas problemáticas y fortalecer las iniciativas para generar un impacto social, ambiental y laboral más positivo y duradero.

6 Bibliografía.

- Alvarado-Peña, L. J. (2019). Responsabilidad Social Empresaria: Hacia la conformación de una tipología de definiciones. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(85), 5. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/290/29058864016/html/#redalyc_29058864016_ref21
- Baena, E., Sanchez, J., & O, M. S. (2023). El entorno empresarial y la teoría de las cinco fuerzas competitivas. *Scientia Et Technica*, 3(23), 6. <https://doi.org/https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistaciencia/article/view/7385>
- Cancino del Castillo, C., & Morales Parragué, M. (2008). *RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL*. CHILE: REPOSITORIO ACADEMICO UNIVERSIDAD DE CHILE. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/122747>
- Ekos. (2018). *Un análisis de la industria en Guayaquil*. Recuperado el 02 de 03 de 2024, de <https://ekosnegocios.com/articulo/un-analisis-de-la-industria-en-guayaquil>
- Espinoza Valdés, F. A. (2017). *Responsabilidad social empresarial*. CHILE: Universidad Andres Bello . Obtenido de <https://repositorio.unab.cl/items/21824740-a160-4590-b834-a84ebdb79936>
- Fernández-Alles, M. T., & Cuadrado-Marquès, R. (2005). La responsabilidad social empresarial. *Corporate Social Responsibility*, 1(18), 15. Recuperado el 17 de 01 de 2024, de <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/28103/1/147181-552271-1-SM.pdf>
- García-Nieto, M. T., & Gil-Rodríguez, J. M. (2018). *La Responsabilidad Social Corporativa en los estudios universitarios de comunicacion*. Doxa Comunicación. Recuperado el 05 de 11 de 2024, de <https://repositorioinstitucional.ceu.es/bitstream/10637/9893/1/%28ES%29%20Mono%20grafico%208.pdf>
- Guardado-López, C. (2020). Una nueva visión de la responsabilidad social empresarial. *Revista Universitaria Digital de Ciencias Sociales.*, 035(1), 10. <https://doi.org/https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2897>
- Jimenez- Rodriguez, L. (2014). La Responsabilidad Social Empresarial y los Stakeholders. *Ciencias Gerenciales con la Universidad URBE.*, 14. Recuperado el 05 de 02 de 2024, de <https://es.slideshare.net/lualf0115/jimenez-luis-articulo-cientifico-mejorado-el-rol-de-las-empresas-sociales-del-estado-frente-a-la-responsabilidad-social-julio-19>
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2012). Empresa y estrategia de marketing. *Marketing*, 12(14), 724. Obtenido de https://campus.eco.unlpam.edu.ar/pluginfile.php/154367/mod_resource/content/1/Marketing%20Kotler-Armstrong.pdf
- López- Sánchez, J. A. (2023). Algunas reflexiones en torno al concepto de responsabilidad social empresarial. *Revista de Ciencias Sociales y Economicas*, 7(2), 7. Recuperado el 10 de 02 de 2024, de <https://doi.org/10.18779/csye.v7i2.468>

- López-Posada, L. M. (2019). *Responsabilidad social interna: una perspectiva del talento humano*. TOLIMA: Sello Editorial Universidad del Tolima. Recuperado el 30 de 11 de 2024, de <https://repository.ut.edu.co/handle/001/3570>
- Molero- García, G. J. (2016). La responsabilidad social empresarial en el contexto del capital social. *OMNIA*, 22(3), 15. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/737/73752819004.pdf>
- Monfort, A., & Villagra Garcia, N. (2018). *Aspectos legales, retos y reflexiones para el desarrollo de la responsabilidad social*. Universidad Pontificia Comillas. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=727130>
- Páez Romero, A., Madera, A., & Rojas, L. Y. (2021). Revision sistematica sobre la aplicacion de proyectos de responsabilidad social empresarial en salud en Colombia y Suramérica de 2011 a 2020. *Universidad del Norte de Colombia.*, 30(2), 3. <https://doi.org/https://doi.org/10.14482/indes.30.2.658.401>
- Raza, A. (2018). La responsabilidad social corporativa en modo sistémico: dos modelos alternativos. *Revista internacional de administración*, 1(4), 4. Recuperado el 10 de 12 de 2024, de <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/eg/article/download/726/1027?inline=1>
- Rivas-Crespo, S. V., & Bermeo-Pazmiño, K. V. (2020). Incidencia de la Responsabilidad Social Empresarial en el sector inmobiliario. *UNIVERSIDAD CATOLICA DE ECUADOR*, 15. Obtenido de <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/431/590>
- Rodriguez Eugenio, K. R. (2021). La responsabilidad social empresarial como estrategia de diferenciación de las empresas exportadoras. *Innova*, 6(3), 1. <https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v6.n3.2021.1832>
- Rodriguez Garcia, M., & Mendez-Saenz, A. (2019). Factores Determinantes de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). *Análisis Económico*, 34(2448-6655.), 15. https://doi.org/https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-66552019000200197&script=sci_abstract
- Salazar-Lopez, A. (2013). Hacia la Responsabilidad Social. *Revista Interancional Administracion & Finanzas*, 6(6), 16. Recuperado el 30 de 11 de 2023, de <https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v6n6-2013/RIAF-V6N6-2013-4.pdf>
- Tamayo- Cevallos, C. D. (2018). De la responsabilidad social empresarial al balance social. *Universidad Técnica de Manabí, Ecuador.*, 5. Recuperado el 17 de 02 de 2024, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612018000100020
- Toro, D. (2006). El enfoque estratégico de la responsabilidad social corporativa. *Redalyc*, 2(4), 22. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54920402>
- Valdés-Pérez, M. G., & Villegas-Rodríguez, T. (2017). Responsabilidad social universitaria: fundamento para la gestión sociocultural. *Rev. Cubana Edu. Superior*, 36(3), 15. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0257-43142017000300005&script=sci_arttext
- Vizcarra Giurfa, C. (2002). Responsabilidad Social. *Asociacion Civil Derecho & Sociedad*, 1(19), 6. <https://doi.org/17272>

Wald, A. (08 de 01 de 2013). *Análisis secuencial*. Predictiva.

<https://doi.org/https://predictiva21.com/analisis-secuencial-wald/>

Wilcox, D. (2005). Responsabilidad social empresarial (RSE), la nueva exigencia global.

Universidad Viña del Mar, 13. Obtenido de

https://www.kas.de/c/document_library/get_file?uuid=4c3b0b0a-504a-396e-66c1-2d40bdcead54&groupId=288373

Anexos
Anexo No.1 Informe de validación de encuestas
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
CARRERA ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Tema: ANÁLISIS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR INDUSTRIAL DE GUAYAQUIL

Nombre del Instrumento de recolección de datos: CUESTIONARIO

Objetivo general: Analizar la responsabilidad social empresarial de las empresas del sector industrial de Guayaquil

Objetivos Específico: Identificar las políticas y prácticas de Responsabilidad social empresarial de las empresas del sector industrial de Guayaquil.

Numero de población: 179 personas.

Definir el perfil de los encuestados: personas que laboran en el área de trabajo social en el sector público; personal que labora en el área de recursos humanos del sector privado y público, personal que labora en el área de Medicina Ocupacional del sector público.

ITEM / preguntas (Cantidad en función de cuántas preguntas tenga el instrumento)	A) Correspondencia de las preguntas con los objetivos de la investigación/instrumento P= Pertinente NP = No pertinente		B) Calidad técnica y representativa O= Óptima B= Buena R= Regular D= Deficiente				C) Lenguaje A= Adecuado I = Inadecuado		OBSERVACIONES
	P	NP	O	B	R	D	A	I	
PREGUNTAS ENCUESTA									
¿Cuál es su género?	X		X				X		
¿En qué rango de edad te encuentras?	X		X				X		
¿Cuál es su estado civil actual?	X		X				X		
¿Cuál es tu actividad principal?	X		X				X		
Como evaluaría el impacto social en las comunidades locales donde opera su empresa	X		X				X		
Como observa las acciones que reflejan	X		X				X		

los valores éticos de su empresa en su entorno laboral									
Como evaluaría usted las iniciativas de su empresa para reducir su impacto ambiental	X		X				X		
Como considera usted que las empresas industriales implante un buzón para mejorar las iniciativas ambientales de su empresa	x		x				x		
Como evaluaría usted el nivel de satisfacción laboral en su empresa	X		X				X		
Como consideraría usted el canal de comunicación entre la gerencia y los empleados en su empresa	X		X				X		
Como calificaría usted el compromiso de los empleados con la empresa	X		X				X		
Como evaluaría usted las iniciativas de responsabilidad social empresarial de su empresa con la comunidad	X		X				X		
DATOS DEL EVALUADOR	Nombres: MARCELO BASTIDAS Profesión: ING EN ESTADÍSTICA Cargo: DOCENTE Fecha: 20/02/2024						Firma:  C.I. 0910621465		

Observaciones
Generales _____

Anexo No.2 Informe de validación de entrevistas
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
CARRERA ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Tema: ANÁLISIS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR INDUSTRIAL DE GUAYAQUIL

Nombre del Instrumento de recolección de datos: ENTREVISTA

Objetivo general: Analizar la responsabilidad social empresarial de las empresas del sector industrial de Guayaquil

Objetivos Especifico: Identificar las políticas y prácticas de Responsabilidad social empresarial de las empresas del sector industrial de Guayaquil.

Numero de entrevistados: 5 personas.

Definir el perfil de los Entrevistados: Responsable de trabajo social en el sector público;

Responsable de recursos humanos del sector privado y público, Responsable de Medicina

Ocupacional del sector público.

ITEM / preguntas (Cantidad en función de cuántas preguntas tenga el instrumento)	A) Correspondencia de las preguntas con los objetivos de la investigación/instrumento P= Pertinente NP = No pertinente	B) Calidad técnica y representativa O= Óptima B= Buena R= Regular D= Deficiente				C) Lenguaje A= Adecuado I = Inadecuado		OBSERVACIONES
		P	NP	O	B	R	D	
PREGUNTAS ENTREVISTA								
1. ¿Cómo usted describiría los valores fundamentales de la empresa y cómo se reflejan en las decisiones y acciones diarias?	X		X				X	
2. ¿Cómo describiría usted el enfoque de la empresa en cuanto a la sostenibilidad ambiental y la reducción de su impacto ecológico?	X		X				X	

3. ¿Qué políticas o programas existen en su empresa para apoyar el desarrollo profesional y personal de los empleados y garantizar un ambiente laboral saludable y equitativo?	X	X				X		
. ¿Cuál es el enfoque de su empresa en cuanto a la responsabilidad social y compromiso con la comunidad local?	X	X				X		
5. ¿Cómo la empresa contribuye al desarrollo profesional y personal de sus empleados, y qué programas específicos tiene implementados para promover el crecimiento dentro de la organización?	X	X				X		
6. ¿Qué programas de capacitación y prevención se ofrecen a los empleados para promover un entorno de trabajo seguro y saludable, y cómo se evalúa regularmente su eficacia?	X	X				X		
7. ¿Qué estrategias de contratación y adquisición de bienes y servicios su empresa emplea para promover la participación de proveedores locales y generar oportunidades de empleo en la región?	X	X				X		
8. ¿Cuál es el compromiso de su empresa con el desarrollo social y comunitario, y cómo se involucra activamente con las comunidades locales para identificar necesidades y diseñar	X	X				X		

programas de impacto positivo?								
--------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

DATOS DEL EVALUADOR	Nombres: MARCELO BASTIDAS Profesión: ING EN ESTADÍSTICA Cargo: DOCENTE Fecha: 20/02/2024	Firma:  C.I. 0910621465
----------------------------	---	--

Observaciones Generales _____

Anexos gráficos



Imagen entrevista Responsable Administrativa Ing. Lisette Muñoz



Imagen entrevista Responsable de Planificación Ing. Shirley Cárdenas.



Imagen entrevista Responsable de Talento Humano Ing. Samantha Peñafiel.



Imagen entrevista Responsable de Medicina Ocupacional Dra. Alicia Jiménez.