



Universidad del Azuay

**Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la
Educación**

Carrera de Psicología Organizacional

**“ANÁLISIS DEL INVOLUCRAMIENTO DE
LOS EMPLEADOS DE ERCO GENERAL Y
ERCO ADMINISTRATIVO EN LOS
PROGRAMAS DE RESPONSABILIDAD
SOCIAL EMPRESARIAL DE CONTINENTAL
TIRE ANDINA S.A.”**

Autora:

María Augusta Galán Córdova

Directora:

Mst. Bernardita Quintanilla González

Cuenca-Ecuador

2016

DEDICATORIA

A mis padres Marcelo y María Augusta, porque todo lo que soy es gracias a ustedes, porque siempre han sido mi apoyo incondicional y un ejemplo de perseverancia.

Abuelos, José y Gladys, gracias por tanto amor y comprensión.

María Augusta Galán Córdova.

AGRADECIMIENTO

A la Facultad de Filosofía de la Universidad del Azuay, a todos los profesores que fueron parte de mi desarrollo profesional y de manera especial a la Mst. Bernardita Quintanilla por su apoyo y asesoramiento durante este periodo.

A Continental Tire Andina S.A. y de manera especial al Ing. Gustavo Malo y la Mst. Mariana Machuca por haber tenido apertura para la aplicación de este trabajo de grado.

A todos y cada uno de los colaboradores que participaron para obtener la información pertinente para el análisis realizado.

María Augusta Galán Córdova

RESUMEN

El presente trabajo es un Análisis del Involucramiento de los empleados de ERCO General y ERCO Administrativo en los programas de Responsabilidad Social Empresarial de Continental Tire Andina. Esta tesis inicia con una parte teórica en la que se define a la RSE, su contexto histórico y las prácticas socialmente responsables en Continental, importante empresa manufacturera del sector industrial de Cuenca.

En la parte práctica de este estudio, se analiza el involucramiento de los empleados en las prácticas socialmente responsables y si existe una relación entre involucramiento y sentido de pertenencia. Después del análisis efectuado se culmina con conclusiones y recomendaciones.

Palabras clave: Continental, Análisis, Involucramiento, Pertenencia.

ABSTRACT

This paper is an analysis of the involvement of General ERCO and Administration ERCO employees in the Corporate Social Responsibility programs of Continental Tire *Andina*. This research paper begins with a theoretical section which defines CSR, its historical context and the socially responsible practices carried out at Continental, a leading manufacturing company of the industrial sector of Cuenca.

The practical section of this study analyzes the involvement of employees in socially responsible practices and whether there is a relationship between involvement and sense of belonging. After the analysis is performed, this paper ends with conclusions and recommendations.

Keywords: Continental, Analysis, Involvement, Membership



Translated by,
Lic. Lourdes Crespo

ÍNDICE

Índice de contenido:

Dedicatoria.....	<i>I</i>
Agradecimiento.....	<i>II</i>
Resumen.....	<i>III</i>
Abstract.....	<i>IV</i>
Índice de contenidos.....	<i>V</i>
Índice de tablas.....	<i>VII</i>
Índice de figuras	<i>XI</i>
Índice de Anexos.....	<i>XV</i>
Introducción.....	<i>I</i>

1. Capítulo 1. Marco Teórico

1.1. Reseña Histórica.....	<i>3</i>
1.2. Definición del RSE.....	<i>5</i>
1.3. RSE en la actualidad.....	<i>6</i>
1.4. Responsabilidad Social en Latinoamérica.....	<i>7</i>
1.4.1. Responsabilidad Social en Ecuador.....	<i>9</i>
1.5. Ética y Sentido de Pertenencia dentro del contexto de Responsabilidad Social Empresarial Responsabilidad Social en Ecuador.....	<i>11</i>
1.6. Reseña Histórica de Continental Tire Andina S.A.....	<i>13</i>
1.6.1. Programa Semillero.....	<i>17</i>
1.7. Filosofía Corporativa.....	<i>18</i>
1.7.1. Misión.....	<i>18</i>
1.7.2. Visión.....	<i>18</i>
1.7.3. Valores Corporativos.....	<i>18</i>

1.7.3.1.	Confianza.....	19
1.7.3.2.	Pasión por ganar.....	19
1.7.3.3.	Libertad de Acción.....	19
1.7.3.4.	Trabajo en Equipo.....	19
1.7.4.	Valores de marca.....	20
1.7.4.1.	Alto desempeño para ti.....	20
1.7.4.2.	Confiable.....	20
1.7.4.3.	Impulsado por la Tecnología.....	20
1.7.4.4.	Ágil.....	20
1.8.	Estructura Organizacional.....	21
1.9.	Responsabilidad Social Empresarial.....	23
	Conclusiones.....	26

2. Capítulo 2. Metodología

2.1.	Muestra.....	30
2.2.	Encuesta.....	30
2.2.1.	Estudios previos.....	30
2.2.2.	Encuesta Empleada.....	30
2.3.	Tabulación de Datos.....	36
	Conclusiones.....	71

3. Capítulo 3. Discusión

3.1.	Discusión.....	74
	CONCLUSIONES GENERALES.....	79
	RECOMENDACIONES.....	81
	BIBLIOGRAFÍA.....	82
	ANEXOS.....	84

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Producción anual 2015.....	17
Tabla 2. Pregunta 1: Género.....	36
Tabla 3. Pregunta 2: Años que labora en la institución.....	37
Tabla 4. Pregunta 3: Departamento.....	38
Tabla 5. Pregunta 4: Conocimiento de los programas de RSE de Continental Tire Andina S.A.....	39
Tabla 6. Pregunta 5: Medio por el que conoció los proyectos de RSE de la empresa.....	40
Tabla 7. Pregunta 6: Conocimiento de los ejes a los que están direccionados los proyectos de RSE.....	41
Tabla 8. Pregunta 6.1: Citación de los ejes a los que están direccionados los proyectos de RSE.....	42
Tabla 9. Pregunta 7: Pertenencia al grupo Voluntarios Conti.....	43
Tabla 10. Pregunta 8: Proyectos que han contado con la participación de voluntarios.....	44
Tabla 11. Pregunta 9: Número de horas que ha dedicado a las actividades de RSE al mes.....	45
Tabla 12. Pregunta 10: Empleados que comparten la misión, visión y valores de la organización.....	46

Tabla 13. Pregunta 10.1: Modo en que los empleados citan la misión de la empresa.....	47
Tabla 14. Pregunta 10.2: Modo en que los empleados citan la Visión de la empresa.....	48
Tabla 15. Pregunta 10.3: Modo en que los empleados citan los Valores de la empresa.....	49
Tabla 16. Pregunta 11: Percepción del compromiso de la organización con los empleados.....	50
Tabla 17. Pregunta 12: Acciones mencionadas que demuestran el compromiso de la organización con los empleados.....	51
Tabla 18. Pregunta 13: Percepción del compromiso de la organización con el público externo.....	53
Tabla 19. Pregunta 14: Programa que ha generado un mayor impacto en la sociedad.....	54
Tabla 20. Pregunta 15: Empleados que sienten orgullo de formar parte de la organización.....	55
Tabla 21. Pregunta 16: Empleados que se sienten realizados profesionalmente.....	56
Tabla 22. Pregunta 17: Empleados que consideran que su trabajo es estimulante.....	57
Tabla 23. Pregunta 18: Empleados que consideran que existe espíritu de equipo en la organización.....	58

Tabla 24. Pregunta 19: Empleados que consideran que pertenecer a la organización ha contribuido a que alcancen metas en el plano personal.....	59
Tabla 25. Pregunta 20: Empleados que se ven laborando en la empresa a largo plazo.....	60
Tabla 26. Pregunta 21: Empleados que se sienten satisfechos cuando escuchan afuera hablar bien de la empresa.....	61
Tabla 27. Pregunta 22: Razones por las que los empleados se sienten satisfechos cuando escuchan afuera hablar bien de la empresa.....	62
Tabla 28. Pregunta 23: Cantidad de tiempo que los empleados dedican a su trabajo a diario.....	63
Tabla 29. Pregunta 24: Empleados a los que les gustaría que un amigo suyo trabaje en un futuro en la empresa.....	64
Tabla 30. Pregunta 25: Empleados que consideran que están motivados dentro del trabajo.....	65
Tabla 31. Pregunta 26: Empleados que de ser necesario colaboran con otras áreas para alcanzar los objetivos de la organización.....	66
Tabla 32. Pregunta 27: Empleados que hablan de la empresa con familiares y amigos.....	67
Tabla 33. Pregunta 28: Empleados que disfrutan la mayor parte del tiempo de la jornada laboral.....	68
Tabla 34. Pregunta 29: Empleados que se esfuerzan en realizar su trabajo de la mejor manera posible, sin que nadie se los pida.....	69

Tabla 35. Pregunta 30: Condiciones necesarias para que los empleados participen activamente en los proyectos de RSE.....	70
Tabla 36. Involucramiento de los empleados en las actividades de RSE.....	76
Tabla 37. Sentido de Pertenencia de los empleados encuestados.....	76
Tabla 38. Involucramiento vs. Sentido de Pertenencia.....	77

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Colocación de la primera piedra en el año 1961.....	13
Figura 2. Primera Llanta Fabricada en Cuenca – Ecuador.....	14
Figura 3. Firma del primer contrato colectivo.....	14
Figura 4. Personal ERCO, año 1972.....	15
Figura 5. Plantaciones de caucho natural.....	16
Figura 6. Programa Semillero.....	18
Figura 7. Organigrama.....	22
Figura 8. Proyecto “Mi barrio el corazón de Cuenca”.....	23
Figura 9. Escuela Ecuatoriana de Tenis en Ruedas.....	25
Figura 10. Pregunta 1: Género.....	36
Figura 11. Pregunta 2: Años que labora en la institución.....	37
Figura 12. Pregunta 3: Departamento.....	38
Figura 13. Pregunta 4: Conocimiento de los programas de RSE.....	39
Figura 14. Pregunta 5: Medio por el que conoció los proyectos de RSE de la empresa.....	40
Figura 15. Pregunta 6: Conocimiento de los ejes a los que están direccionados los proyectos de RSE.....	41
Figura 16. Pregunta 6.1: Citación de los ejes a los que están direccionados los proyectos de RSE.....	42

Figura 17. Pregunta 7: Pertenencia al grupo Voluntarios Conti.....	43
Figura 18. Pregunta 8: Proyectos que han contado con la participación de voluntarios.....	44
Figura 19. Pregunta 9: Número de horas que ha dedicado a las actividades de RSE al mes.....	45
Figura 20. Pregunta 10: Empleados que comparten la misión, visión y valores de la organización.....	46
Figura 21. Pregunta 10.1: Modo en que los empleados citan la misión de la empresa.....	47
Figura 22. Pregunta 10.2: Modo en que los empleados citan la Visión de la empresa.....	48
Figura 23. Pregunta 10.3: Modo en que los empleados citan los Valores de la empresa.....	49
Figura 24. Pregunta 11: Percepción del compromiso de la organización con los empleados.....	50
Figura 25. Pregunta 12: Acciones mencionadas que demuestran el compromiso de la organización con los empleados.....	52
Figura 26. Pregunta 13: Percepción del compromiso de la organización con el público externo.....	53
Figura 27. Pregunta 14: Programa que ha generado un mayor impacto en la sociedad.....	54
Figura 28. Pregunta 15: Empleados que sienten orgullo de formar parte de la organización.....	55

Figura 29. Pregunta 16: Empleados que se sienten realizados profesionalmente.....	56
Figura 30. Pregunta 17: Empleados que consideran que su trabajo es estimulante.....	57
Figura 31. Pregunta 18: Empleados que consideran que existe espíritu de equipo en la organización.....	58
Figura 32. Pregunta 19: Empleados que consideran que pertenecer a la organización ha contribuido a que alcancen metas en el plano personal.....	59
Figura 33. Pregunta 20: Empleados que se ven laborando en la empresa a largo plazo.....	60
Figura 34. Pregunta 21: Empleados que se sienten satisfechos cuando escuchan afuera hablar bien de la empresa.....	61
Figura 35. Pregunta 22: Razones por las que los empleados se sienten satisfechos cuando escuchan afuera hablar bien de la empresa.....	62
Figura 36. Pregunta 23: Cantidad de tiempo que los empleados dedican a su trabajo a diario.....	63
Figura 37. Pregunta 24: Empleados a los que les gustaría que un amigo suyo trabaje en un futuro en la empresa.....	64
Figura 38. Pregunta 25: Empleados que consideran que están motivados dentro del trabajo.....	65
Figura 39. Pregunta 26: Empleados que de ser necesario colaboran con otras áreas para alcanzar los objetivos de la organización.....	66

Figura 40. Pregunta 27: Empleados que hablan de la empresa con familiares y amigos.....	67
Figura 41. Pregunta 28: Empleados que disfrutan la mayor parte del tiempo de la jornada laboral.....	68
Figura 42. Pregunta 29: Empleados que se esfuerzan en realizar su trabajo de la mejor manera posible, sin que nadie se los pida.....	69
Figura 43. Pregunta 30: Condiciones necesarias para que los empleados participen activamente en los proyectos de RSE.....	70
Figura 44. Relación entre Involucramiento y Sentido de Pertenencia.....	77

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Oficio del Ingeniero Vinicio Landy para modificación de la muestra del trabajo de tesis	84
Anexo 2. Evidencias de la socialización de resultados	85

INTRODUCCION

La Responsabilidad Social Empresarial es definida como el compromiso que asumen las empresas en beneficio de la sociedad. Desde el siglo XIX se promovió la idea de las organizaciones como generadoras de impactos sociales y ya no únicamente como organismos generadores de empleo.

En pleno siglo XXI, cuando la RS ya ha tenido trascendencia en América y Europa, es necesario analizar otros aspectos como el impacto real que genera, los beneficios para los empleados de una empresa y la existencia o no de compromiso por parte de quienes dirigen las organizaciones.

Este trabajo contiene dos áreas de desarrollo; una orientada a la parte teórica y conceptual de RSE y RSE en Continental Tire Andina; y, la segunda, en la que se analizará el involucramiento de los empleados en las prácticas de RSE de la mencionada empresa y el nivel de sentido de pertenencia, para así determinar si existe una correlación.

Es necesario mencionar que el análisis realizado en la parte práctica fue a partir de indicadores desarrollados por la autora, contando con la validación previa de la empresa.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1. Introducción

Las necesidades de la sociedad van evolucionando con el transcurso del tiempo. En pleno siglo XXI es necesaria una gestión responsable de las organizaciones, que involucre a todos los stakeholders y promueva el compromiso social. Las compañías ya no se enfocan únicamente a la generación de utilidades, hoy en día se habla de generar valor agregado, que es precisamente el aporte a la sociedad en temas medioambientales y de desarrollo social.

Este capítulo pretende dar a conocer datos históricos de la Responsabilidad Social (RS) a nivel mundial, para después abarcar Latinoamérica, Ecuador y finalmente Continental Tire Andina. A nivel mundial se puede aseverar que hubo un cambio de pensamiento en el siglo pasado, seguido de alianzas, publicaciones, códigos éticos y más importante aún, la firma del pacto mundial con sus diez principios que abarcan distintas áreas de derechos humanos.

En Latinoamérica las prácticas de RS deben ser analizadas considerando que temas como el medioambiente, los derechos humanos, las condiciones laborales y el trabajo forzado, cobran mayor importancia. En Ecuador CERES es el organismo encargado de promover las prácticas en esta área, pero aún existe un largo camino por recorrer tanto en el tema de aplicación de estrategias, así como de investigaciones en el área.

Al hablar de Responsabilidad Social no se pueden dejar de lado el tema de la ética y el sentido de pertenencia. Por un lado la ética implica el ser corresponsable con la sociedad generando beneficios reales y satisfaciendo necesidades detectadas, por otro se considera que si una empresa es socialmente responsable sus miembros se sentirán orgullosos de formar parte de la misma y existirá mayor lealtad de su parte.

En un segundo momento se incluye una reseña histórica de Continental Tire Andina S.A., su filosofía corporativa y una descripción de las prácticas de RS de la empresa. Continental es fundada en la ciudad de Cuenca el 31 de julio de 1955 y desde sus inicios se dedica a la producción de llantas. En el desarrollo histórico de la empresa

ha influido la realidad nacional por el aspecto económico y el hecho de que sea parte de una organización internacional en el tema de innovación tecnológica.

Es sumamente importante considerar el aspecto humano de la empresa. Continental no solo cumple con la normativa legal, adicionalmente vela por la seguridad y bienestar de sus empleados; desde el año 2010 implementó en su estructura organizacional un modelo de gestión socialmente responsable que abarca temas de educación, deporte para personas con discapacidad y medio ambiente.

A continuación detallaré momentos históricos relevantes en el tema de Responsabilidad Social, con análisis de la historia de esta importante industria de Cuenca, Continental Tire Andina.

1.1 Reseña Histórica

La responsabilidad social empresarial nace como concepto en 1930. Se consolida años después en la década de 1970, a raíz de la confrontación existente entre dos ideas sobre la responsabilidad del empresario. La primera idea fue defendida por Milton Friedman; el premio Nobel de economía quien aseguraba que, el que los dirigentes de empresa aceptaran la idea de que les corresponde una responsabilidad social, que no sea el obtener el mayor beneficio posible para sus accionistas, sería tanto como socavar los cimientos de nuestra sociedad libre (Friedman, 1966). Por otra parte, Edward Freeman señala que los objetivos de una organización deben ir más allá de alcanzar resultados económicos, resalta que deberían involucrar a los ámbitos social y medio ambiental, para así cubrir las expectativas de todos los stakeholders (Freeman, 1984).

Siguiendo un orden cronológico, existen trece momentos históricos que es importante mencionar. En 1977 el Reverendo Sullivan de Sudáfrica propone principios para el comportamiento en las multinacionales. Básicamente estos principios abordaban prácticas laborales equitativas y libres de segregación racial. En el mismo año se da la declaración tripartita de Principios de la Organización Internacional del Trabajo sobre empresas multinacionales y política social. Años después, en 1986, tiene lugar la Caux Round Table Principles; se trataba de una tabla redonda creada con el fin de incentivar actividades económicas y sociales favorables. (Campos y Fernández. 2016)

En la década de los noventa se puede mencionar en 1998 la Iniciativa de Comercio Ético, se trata de una alianza de empresas, sindicatos y ONG que promueve a través del Código de Comercio Ético normas internacionales adecuadas con respecto a las prácticas laborales. Un año después, en 1999, la ONU promovió la RS con la firma del Pacto Mundial. La cumbre celebrada el 31 de enero de ese año, representó un llamamiento a las empresas para que adopten nueve principios universales en las áreas de derechos humanos, normas laborales y medio ambiente. Los principios adoptados eran los siguientes: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente, asegurarse de no convertirse en cómplices de abusos de los derechos humanos, las empresas deben permitir la libertad y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzado y obligatorio, la eliminación del trabajo infantil, la eliminación de la discriminación en lo relacionado al empleo y la ocupación, las empresas deben apoyar el abordaje precautorio de los retos ambientalistas, llevar a cabo iniciativas para promover mayor responsabilidad ambiental, promover el desarrollo y difusión de tecnologías amigables al medio ambiente. En el 2004 se agregó un décimo principio al pacto mundial que es el de la lucha contra la corrupción. La finalidad del pacto es promover el diálogo social para así crear una ciudadanía corporativa global, que de paso a la conciliación de los intereses de las empresas con los valores y demandas de la sociedad civil. (Alea, 2007)

Posteriormente, entre los años 2000 y 2002 se dio la declaración de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la misma que abarca la responsabilidad de las empresas multinacionales. (Campos y Fernández, 2016)

También existen otras publicaciones que marcaron un hito histórico: el Libro Verde de la UE (2001), los Principios de derechos humanos de Amnistía Internacional para las empresas (2004), el Código básico de prácticas laborales de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (2004), los Códigos de Gobierno Corporativo (2006), el Libro Blanco de la Responsabilidad Social de las Empresas en España (2006) y finalmente, la declaración de los estándares internacionales SA8000, ISO 26000 y Global Reporting Initiative. (Campos y Fernández, 2016)

Las alianzas, los pactos y los códigos publicados, son una guía para asegurar el respeto de los derechos humanos y para promover la toma de consciencia corporativa en lo que al ámbito social y medioambiental concierne.

Se ha cambiado el pensamiento tradicional que enmarcaba a la empresa únicamente como generadora de riqueza para sus dueños y accionistas, hacia una visión integradora en la que se ha ampliado el grupo de interés hacia los empleados, clientes y el colectivo social en general.

1.2 Definiciones de Responsabilidad Social Empresarial

Los siguientes conceptos son de organizaciones relevantes en el desarrollo de temas de RS a nivel de América Latina y a nivel mundial. En el contexto empresarial resulta factible analizar definiciones de organizaciones que trabajan para promover la adopción de prácticas de este tipo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que son el conjunto de acciones que realizan las empresas para que sus actividades tengan repercusiones positivas en la sociedad y que afirmen los principios y valores por los que se rigen, se caracterizan por ser de carácter voluntario. (Campos y Fernández, 2016)

La Unión Europea define a la responsabilidad social como la integración voluntaria por parte de las compañías de las preocupaciones sociales y medioambientales, en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores. (Campos y Fernández, 2016)

Para el Banco Mundial, la RS es el compromiso de la empresa de contribuir al desarrollo económico sostenible con el objetivo de mejorar la calidad de vida, de manera que exista una relación ganar-ganar entre negocio y desarrollo. (Campos y Fernández, 2016)

Por otra parte, la Organización Internacional de Normalización (ISO) define a la RSE como las acciones realizadas para responsabilizarse del impacto de actividades sobre la sociedad y el medio ambiente. Estas acciones deben ser consistentes con los intereses de la sociedad, el desarrollo sostenible y estar basadas en la ética. (Campos y Fernández, 2016)

El instituto Ethos de Brasil señala que la RS es la manera de conducir las acciones de una empresa de modo que ésta se convierta en corresponsable a favor del desarrollo social. (Campos y Fernández, 2016)

Los conceptos de RS coinciden en que existe una contribución de la empresa para la sociedad, varían mínimamente en los aspectos a los que se enfoca el aporte generado. Estas diferencias se dan porque la realidad económica y social no es la misma entre continentes e incluso entre países, las necesidades pueden variar y por ende la definición de estrategias.

1.3 Responsabilidad Social Empresarial en la actualidad

En el contexto actual, la RS es el compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible. Implica la adopción de una conducta ética en relación a la naturaleza y la sociedad. Genera ciertas ventajas como el incremento de confianza y sentido de pertenencia de los empleados. También satisfacción de los clientes y otros stakeholders. (Vives y Peinado, 2011)

Es necesario analizar a todos quienes están involucrados en las prácticas socialmente responsables; los stakeholders son todas aquellas personas o entidades que están involucradas o se ven afectadas por las actividades de una empresa. Los internos son los empleados, los gerentes y los propietarios. Los externos son los proveedores, la sociedad, el gobierno, los acreedores y los clientes. (Freeman, 1984)

También es importante recalcar que las empresas tienen una responsabilidad indirecta sobre lo que ocurre en la cadena de valor y por ende en la cadena de suministro. Tienen la obligación de incentivar a sus proveedores a que sean ambiental y socialmente responsables; el suministrador debe demostrar que cuenta con prácticas laborales justas y ambientalmente sostenibles. (Vives y Peinado, 2011)

La propuesta de Porter considera aspectos internos (actividades primarias y otras de apoyo), así como aspectos externos relacionados con el entorno empresarial. Las teorías coinciden al incluir en las estrategias desarrolladas al grupo de interés en su totalidad.

El trato al cliente interno es un tema que sin duda alguna debe abordarse. ¿Cómo puede una organización ser socialmente responsable, si no cumple con las obligaciones que tiene con sus colaboradores? Debe existir un liderazgo que sea coherente entre lo que se dice y lo que se hace, que para generar beneficios para su grupo de interés inicie trabajando con su público interno y después continúe con los otros involucrados.

La gestión de recursos humanos debe contemplar la inversión en programas de capacitación, la búsqueda de mayor diversidad al momento de seleccionar personal, la consecución de un mayor equilibrio entre trabajo, familia y ocio, la garantía de igualdad de retribución y de perspectivas profesionales para las mujeres y la aplicación de prácticas responsables de contratación que no sean discriminatorias y que incluyan personas de minorías étnicas y personas mayores. (Campos y Fernández, 2016)

Al tener a un personal altamente satisfecho con beneficios que cubran sus necesidades deben brindar así mismo un retorno que no solo las empresas como tal dan a la sociedad sino ellos (los trabajadores) como parte integrante de las mismas. Una de las formas activas de medir a la RSE es con el involucramiento de su gente, sean trabajadores o sus familias, lo resumiríamos como el voluntariado corporativo, el cual consiste en la participación de los trabajadores en los proyectos sociales que se desarrollan. Puede estar orientado a mejorar la calidad de vida en el trabajo, a causas sociales y a movimientos por el medio ambiente. Participar de este tipo de grupos aumenta el compañerismo, el sentido de lealtad y el orgullo por la organización. (Arredondo, Rosas y Villa, 2011)

Por otro lado, la RSE ha ido creciendo paulatinamente con el transcurso de los años. Hoy en día es de vital importancia considerar una serie de aspectos para el desarrollo de una estrategia integral. Los principales instrumentos internacionales incluyen elementos de medición en las siguientes áreas: medioambiental, social, ética, valores y gestión de personal. También existen estándares y sistemas orientados a la comunicación de información y a la rendición de cuentas, así como guías para la gestión de RSE, índices para la inversión responsable y principios generales. (Vives y Peinado, 2011)

1.4 Responsabilidad Social en Latinoamérica

En América Latina el interés por la Responsabilidad Social nace en la década de 1990, a través de programas ejecutados por las multinacionales. En países en desarrollo temas como el medio ambiente, los derechos humanos, las condiciones laborales y el trabajo forzado, cobran mayor importancia. (Machuca, 2015)

En el ámbito medioambiental, grandes empresas han intentado reducir las emisiones dañinas y el consumo de recursos energéticos e hídricos. Brasil ha realizado

grandes esfuerzos para conservar la biodiversidad y promueve el uso de productos naturales. (Vives y Peinado, 2011)

Otra área que está siendo intervenida es la de oportunidades económicas para los excluidos, esta es de vital importancia para Latinoamérica considerando los niveles de pobreza y la exclusión existente. Se ha intentado mejorar el acceso a servicios básicos como agua, luz, salud, educación y también generar oportunidades comerciales. (Vives y Peinado, 2011)

En lo que a legislación laboral se refiere, se busca una gestión responsable de recursos humanos y asegurar condiciones de trabajo, seguridad y salarios dignos. Ha reducido el trabajo infantil y las condiciones laborales extremas. Salió a la luz la necesidad de prácticas justas y responsables con los trabajadores. (Vives y Peinado, 2011)

Es necesario abordar los obstáculos a la implementación de prácticas socialmente responsables en América Latina, se puede mencionar como principales a los siguientes: la indiferencia, la apatía y la ignorancia (Vives y Peinado, 2011). Cada actor tiene un papel fundamental en el desarrollo de este tema, así como una responsabilidad. Para promover la adopción de prácticas de RS se debe actuar en múltiples frentes porque la consciencia moral de las organizaciones a veces no resulta suficiente.

Por otra parte, es pertinente analizar las prácticas de Responsabilidad Social de empresas en la región, para después completar el análisis con organizaciones ecuatorianas.

Toks es una cadena mexicana de restaurantes que cuenta con más de 100 puntos de venta propios en 30 ciudades del país. Uno de los fundamentos empresariales de la organización es compartir el éxito obtenido con todos quienes conforman su grupo de interés. Esta empresa se involucra con el bienestar social, tienen un compromiso a largo plazo que incluye acciones que iniciaron desde el año 2002. La primera acción realizada fue la de brindar aportes monetarios a proyectos de beneficencia pública, como por ejemplo, la Teletón. En el 2004 implementaron el proyecto “Cambiando Vidas” que consiste en apoyar a diferentes comunidades en el desarrollo de productos artesanales de alta calidad, esto con el objetivo de promover el desarrollo económico de las comunidades y a la vez ofrecer productos alimenticios de alta calidad a los clientes. En el año 2006 se dio la adhesión de Toks al Pacto Mundial de la ONU y obtuvieron la

distinción de empresa socialmente responsable, a partir del 2007, la empresa realiza acciones vinculadas con el medio ambiente, la sustentabilidad y el cambio climático. (Camacho y Pérez, 2013)

El Park Hotel de Colombia cuenta entre sus líneas de acción con temas de responsabilidad social. Es un establecimiento constituido en 1927, cuya misión es que cada huésped reciba un servicio cordial durante su estadía. Por otra parte, su visión apunta a ser un hotel reconocido nacional e internacionalmente por su hospitalidad y compromiso ecológico. Entre las prácticas socialmente responsables de esta organización, se pueden mencionar las siguientes: las cuentas son públicas para los inversores, existe respeto a los derechos humanos, se garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso a puestos de trabajo, de la misma manera la formación, la equidad, la seguridad, la salud, el desarrollo profesional y la retribución de todos y cada uno de los empleados. También existe colaboración en acciones sociales solidarias, respeto total hacia los competidores y compromiso con las acciones que mitiguen el cambio climático. (Peña y Serra, 2013)

Minas Oro Internacional está ubicada en Sonora (México) y es reconocida como una empresa socialmente responsable, este reconocimiento le fue otorgado después de una evaluación de 140 indicadores que se relacionan con las normas de ética, la calidad de vida de los empleados y a las políticas respecto a la protección del medio ambiente. La organización es consciente de los riesgos que genera por la naturaleza de sus operaciones, pero a su vez trata de minimizarlos, para esto cuenta con programas de reforestación, restauración de suelos y tratamientos de aguas. Uno de sus directivos asegura que la responsabilidad social va más allá de generar beneficios financieros, se relaciona con la reputación que tienen los empleados sobre el lugar en el que trabajan y la reputación que tienen sobre la empresa todos quienes conforman el grupo de interés. (Suárez, 2013)

1.4.1 Responsabilidad Social en Ecuador

En Ecuador el Consorcio Ecuatoriano de Responsabilidad Social (CERES), promueve el concepto y las prácticas de responsabilidad social. Esta organización fundada en 1998 y constituida jurídicamente en el 2005, tiene tres funciones. La primera es: impulsar la interlocución y el establecimiento de acuerdos entre sectores

públicos y privados, nacionales e internacionales, para definir y poner en marcha programas de responsabilidad social. La segunda es: Incidir en la legislación y en la formulación de políticas públicas que promueven el ejercicio de la responsabilidad social. Finalmente, la tercera es: Fortalecer y desarrollar la capacidad de organizaciones interesadas en promover y practicar la responsabilidad social en Ecuador. (Campos y Fernández, 2016)

En la actualidad CERES cuenta con más de veinte miembros y trabaja con organizaciones nacionales e internacionales a través de alianzas (Campos & Fernández, 2016). Es importante continuar con el trabajo, así como las investigaciones en RS dentro del país, para fomentar un crecimiento sostenible y potencializar las estrategias. A continuación se detallará prácticas socialmente responsables de importantes empresas en la ciudad de Cuenca, con el objetivo de conocer más a fondo el entorno de la presente investigación.

En la ciudad de Cuenca Indurama, importante empresa manufacturera, tiene prácticas de responsabilidad social que si bien no están sistematizadas, se han realizado desde hace varios años con el objetivo de generar un beneficio social. Estas prácticas están dirigidas a tres áreas: salud, servicios y capacitación. Dentro de éstas se puede mencionar la clínica humanitaria Pablo Jaramillo que permite el acceso a los mejores especialistas y médicos generales con atención y costo preferencial para los colaboradores y su familia directa. La empresa también cuenta con un departamento de Salud Integral que vela por medicina ocupacional, preventiva y curativa, enfocada al cuidado de los colaboradores y su familia directa. En lo relativo a capacitación el programa de Formación Dual, permite la combinación de enseñanza académica con la aplicación de conocimientos en una empresa formadora. Finalmente, en el área de servicios se ofrece a los empleados los siguientes beneficios: alimentación y comisariato, uniformes de trabajo, transporte y plan de celular. (Urgilés, 2016)

La fábrica de muebles Colineal, también realiza proyectos relacionados a Responsabilidad Social Empresarial. El proyecto que tiene mayor trascendencia en esta organización es el de “Mejora tu vida”, el mismo consiste en ayudar a sus colaboradores a reparar o construir sus viviendas. La decisión sobre a qué trabajador ayudar se toma con la colaboración de una Trabajadora Social, la misma que realiza el análisis socio económico, para determinar el trabajo que se realizará en la vivienda y los materiales con los que se puede ayudar. En la dimensión externa, Colineal apoya a las esposas y

familiares de sus empleados impartiendo cursos para que en un futuro emprendan negocios propios y generen ingresos para sus hogares. (Machuca, 2015)

El Grupo Industrial Graiman, enfoca sus programas de Responsabilidad Social Empresarial a tres ejes de acción: Ambiente, Colaborador Interno y sus familias, y Comunidades. Los directivos de esta organización aspiran plasmar los valores que definen su identidad en las prácticas de RS y también en su manera de hacer negocios. De la misma manera aseguran que la RS en su grupo está actualmente dirigida por una Asesora Externa que ejecuta los programas. Las actividades de RS realizadas por esta empresa son las siguientes: entrenamiento a niños de escuelas dentro del programa Junior Achievement y capacitación a los empleados a través de Recursos Humanos, para lo cual se abordó el tema de calidad de vida y el tema ambiental. (Machuca, 2015)

1.5 Ética y Sentido de Pertenencia dentro del contexto de Responsabilidad Social Empresarial

Los valores definen la cultura de una organización, permiten crear sentido de pertenencia y fijan lineamientos para la implementación de prácticas, políticas y procedimientos. Mediante una gestión de valores se establecen bases, para una dirección que motive a todos y criterios para asumir compromisos con la sociedad (Cuenca, 2016). Es importante vivenciar los valores corporativos para plasmar en la realidad lo que está escrito en un papel, debe haber mecanismos que faciliten llevar a la realidad lo descrito en la filosofía corporativa.

Dentro del contexto de una organización están la misión, la visión y el código ético como directrices de comportamiento. Se puede asegurar que la ética es sustento para la responsabilidad social empresarial porque guía el accionar de los empleados y los inspira a formar parte de una institución. (Cuenca, 2016)

Es necesario recalcar que los vínculos entre la empresa y la sociedad, permiten al empleado vincular demandas laborales con demandas sociales. El empleado se percibe como perteneciente a una organización que establece una serie de relaciones positivas con grupos de interés externos a la empresa. El desempeño social indica el grado en que una organización se está involucrando en prácticas de responsabilidad social y esto a la vez, permite a los empleados reafirmar su identidad organizacional. (Navarro, 2007) El

sentido de pertenencia implica el involucrarse en asuntos colectivos, la preocupación ante las dificultades que se presentan y la participación en los éxitos alcanzados; debe estar apoyado en responsabilidad ante el trabajo, respuesta positiva ante las obligaciones contraídas y asumir resultados del trabajo propio y en ocasiones de los demás. (Cuenca, 2016)

La pertenencia es un sentimiento que surge al formar parte de una organización y facilita la identificación de un individuo, así como el establecimiento de vínculos de lealtad.

Por otra parte, se han realizado estudios y se ha demostrado que los empleados que están involucrados en las prácticas socialmente responsables desarrollan en mayor grado lealtad, sentido de pertenencia y en general tienen un mejor comportamiento. (Arredondo, Rosas y Villa, 2011) La ética juega un papel importante en la función social de toda interacción humana; influye en la reputación, la reciprocidad y el manejo de la comunicación. Para el diseño de estrategias hay que analizar tres tipos de intereses: los particulares, los colectivos y los generalizables. Se debe arrancar de los generalizables para diseñar estrategias y potencializarlas. (Calvo, 2014) La ética es el sustento de la RSE porque permite maximizar beneficios para los actores involucrados, alcanzar un desempeño corporativo satisfactorio y evitar conflictos.

Finalmente, es importante señalar que la RS se alcanza cuando existe un equilibrio entre el eje ético, el legal y el económico. El eje ético es el que más peso debe tener porque es el que va más allá de cumplir indicadores financieros, reducir el pago de impuestos o cumplir con lo que la ley demanda. (Vera y Peláez, 2013)

La responsabilidad social como tal, no debe encargarse de manera exclusiva a una persona o una gerencia. Se trata de un tema transversal y un modelo de gestión que debe formar parte de un plan operativo. En algunas organizaciones puede existir un departamento que se encargue de la evaluación, la planificación y el monitoreo; considerando que es un aspecto ético que va más allá del simple cumplimiento de la normativa legal y la mejora de balances financieros.

Esta investigación es importante porque abarca el estudio de beneficios mutuos, por una parte, la empresa en cuestión retribuye a la sociedad y por otra, involucra a sus empleados en las estrategias desarrolladas. En el caso de que exista involucramiento, ¿Incide el involucramiento en el desarrollo de sentido de pertenencia?

1.6 Reseña Histórica de Continental Tire Andina S.A.

El 31 de Julio de 1955 se fundó la Ecuatorian Rubber Company C.A., con un capital de veinte y cuatro millones de sucres y 36 accionistas. El señor José Filometor Cuesta es el fundador de la fábrica, que se dedicó desde un inicio a la producción de llantas para vehículos motorizados. (Vargas, 2012)

Al comienzo la empresa atravesó varios inconvenientes. Existió una fuerte oposición de los importadores de llantas que aseguraban que se trataba de una industria falsa. También se presentó una demanda para la disolución de la compañía por parte de algunos de los accionistas, los mismos creían que no iba a realizarse el proyecto y que perderían el dinero invertido. (Vargas, 2012)

En 1961 se firmó el contrato para la construcción de las instalaciones, se colocó la primera piedra y se ratificó la asistencia técnica y comercialización por parte de General Tire. El primer gerente fue el Sr. Alwin Curtin que pertenecía al personal técnico de General Tire de Estados Unidos. (Vargas, 2012)

Figura 1

Colocación de la primera piedra en el año 1961.



Fuente: Vargas, C. (2012). Reseña Histórica de la Fábrica Nacional de Llantas ERCO.

Las primeras llantas fueron producidas en Diciembre de 1962. El 25 de Enero de 1963 se inauguró oficialmente la fábrica. La producción inicial fue de 208 unidades diarias con cien trabajadores. La producción anual acumulada fue de 52.256 unidades.

Los usuarios del producto fueron beneficiados, con precios hasta un 59% menor a los importados. (Vargas, 2012)

Figura 2

Primera Llanta Fabricada en Cuenca – Ecuador.



Fuente: Vargas, C. (2012). Reseña Histórica de la Fábrica Nacional de Llantas ERCO.

El sindicato de trabajadores fue fundado el 9 de enero de 1965, en 1968 se firmó el primer contrato colectivo y el 27 de febrero de 1972 se constituyó el Comité de Empresa. Los trabajadores desde un inicio tenían varios beneficios, contaban con los mejores sueldos en la región, becas para sus hijos, comisariato, comedor, transporte, ropa de trabajo, fiestas navideñas, seguro de vida y seguro familiar, servicio médico, edificio para el club de los trabajadores y complejo deportivo del comité de empresa. (Vargas, 2012)

Figura 3

Firma del primer contrato colectivo en 1968.



De izquierda a derecha: Dr. Rafael Chico P.; Dr. Teodoro Coello, Subdirector de Trabajo del Austro; Sr. Harold Carpenter, Gerente de ERCO; Rubén Proaño, Secretario General, y José Ortiz; momento en el que se firmó el Primer Contrato Colectivo en 1968.

Fuente: Vargas, C. (2012). Reseña Histórica de la Fábrica Nacional de Llantas ERCO.

Figura 4

Personal de ERCO, año 1972.



Fuente: Vargas, C. (2012). *Reseña Histórica de la Fábrica Nacional de Llantas ERCO.*

La realidad nacional ha influido en el desarrollo de la compañía. Debido a cambios políticos, económicos y disposiciones gubernamentales, se cambió la denominación de la empresa de Ecuadorian Rubber Company C.A., a Compañía Ecuatoriana del Caucho S.A. La época petrolera provocó un crecimiento sin precedentes del parque automotor del país. Años después, entre 1982 y 1984, se presentaron alteraciones en la producción por situaciones políticas y económicas. Se devaluó la moneda, se redujó la importación de vehículos, existía un riguroso control de precios de productos nacionales y se dió la liberación de impuestos para llantas importadas. (Vargas, 2012)

En el año de 1987 se dió un hito histórico, Continental AG de Hannover Alemania, adquirió las fábricas de General Tire And Rubber Company en todo el mundo. Entre 1993 y 1995 se da la capitalización de la marca: de “Llantas General” a “General Tire”. Se creó la red de distribución “Continental General Tire”. Iniciaron las exportaciones a toda Sudamérica. Se lanza la llanta XP 2000 II primera llanta radial producida con breaker de acero en ERCO. (Vargas, 2012)

En el 2004 se lanzan al mercado llantas de marca Barum, Sportiva y Viking, todas fabricadas en Ecuador. En el 2006 un avión se estrelló en las instalaciones sin dejar heridos, la producción se suspendió durante pocas horas. (Vargas, 2012)

El día 6 de julio de 2009, Continental A.G. se convierte en socio mayoritario de Erco. Desde el 1 de junio de 2010, la Compañía Ecuatoriana del Caucho S. A. (ERCO) cambia de nombre a: Continental Tire Andina S.A.. Posteriormente, en el 2012 se festejó los 50 años de aniversario de la fabricación de la primera llanta. (Vargas, 2012)

Es necesario resaltar ciertos aspectos del presente de la empresa, como el hecho de que la capacidad de producción es de 8.200 unidades por día y se cumple con las normas de calidad INEN, ISO Y QS. También existen más de 100 puntos de venta a nivel nacional brindando productos y servicios de alineación, balanceo, mecánica liviana, filtros y aceites. La cobertura es total en la región y comprende la región andina y adicionalmente Chile.

En el proceso de fabricación de una llanta se utilizan 207 materias primas, directas e indirectas. En Ecuador la compañía Agicom S. A., de la provincia de Santo Domingo de los Tsachilas, dirige la producción de caucho natural y látex; provee anualmente con aproximadamente 1600 toneladas de caucho a Continental y contribuye a la reforestación y conservación del medio ambiente. Por otro lado, también se adquiere materia prima de Estados Unidos, Indonesia, Colombia, Argentina, Alemania, Venezuela, España, entre otros países. (Vargas, 2012)

Figura 5

Plantaciones de caucho natural.



Fuente: Vargas, C. (2012). Reseña Histórica de la Fábrica Nacional de Llantas ERCO.

La producción anual del 2015 fue de 2.102.228 llantas. A continuación detallaré en un cuadro el tipo de llantas fabricadas.

Tabla 1

Producción anual del 2015.

ANUAL	
Pasajero Radial	1056783
Camioneta Radial	705476
Pasajero Bias	0
Camioneta Bias	157259
Cvt Bias	21175
Cvt Radial	161535
Total	2102228

Fuente: Continental Tire Andina S.A. (2015). Informe de Producción anual.

1.6.1 Programa Semillero

El programa semillero de Continental se inició en la ciudad de Cuenca en el año 2000, está enfocado a jóvenes universitarios que cursen los últimos ciclos de estudio. Los estudiantes tienen la oportunidad de trabajar en la empresa y adquirir experiencia en su respectiva área. Son un total de 32 semillas distribuidos en diferentes departamentos. Las carreras que aplican al programa son: Ingeniería Industrial, Ingeniería Química, Psicología Organizacional, Derecho, Contabilidad y Auditoría, Comunicación Social, Ingeniería Mecánica Industrial, Ingeniería Eléctrica, Estudios Internacionales, Ingeniería en Producción, entre otras.

El objetivo del programa es formar a los jóvenes y que estos pasen a formar parte de la base de datos de la empresa para que sean considerados cuando existan vacantes. A partir de marzo del 2016 se dieron cambios en la ley de pasantías y ahora los contratos son de seis meses, con un salario básico más beneficios de la empresa.

Se realiza un seguimiento de las actividades que realizan los semillas y existe una evaluación de desempeño que califica factores como: actitud, liderazgo, adaptación, tolerancia, iniciativa, entre otros.

Figura 6

Programa Semillero.



Fuente: Vargas, C. (2012). Reseña Histórica de la Fábrica Nacional de Llantas ERCO.

1.7 Filosofía Corporativa

1.7.1 Misión

“El desempeño es nuestra pasión y nos impulsa a ser la mejor opción en la industria de llantas. Nos relacionamos a nivel local con nuestros empleados, consumidores, comunidades, y sus necesidades en las Américas. Crear valores sustentables, es la fuerza que nos impulsa”. (Vargas, 2012)

1.7.2 Visión

“Convertirnos en la empresa de llantas preferida a través de nuestra avanzada tecnología, aplicada a cada uno de nuestros productos, enfocarnos hacia la excelencia en el desempeño y ser expertos en la industria automotriz a nivel mundial”. (Vargas, 2012)

1.7.3 Valores Corporativos

Los valores corporativos guían el accionar de todos quienes forman parte de la organización, impulsan a los colaboradores a trabajar juntos por la consecución de metas comunes y el desarrollo organizacional.

1.7.3.1 Confianza

“La confianza es la base para todo lo que hacemos y es un requisito para nuestro éxito. Sin confianza no existe un equipo de trabajo constructivo. Esa es la razón por la que confiamos en nosotros mismos y confiamos en otros. Mantenemos nuestras promesas hacia todos nuestros empleados, socios comerciales, y accionistas de Continental”. (Vargas, 2012)

1.7.3.2 Pasión por ganar

“Competir es nuestro mundo, el máximo desempeño es nuestra meta. Nosotros deseamos crear valor continuamente y por eso damos lo mejor de cada uno. Nuestros productos y servicios siempre cumplen nuestros más altos estándares de calidad. Nosotros traemos productos nuevos e innovadores, siendo pioneros en el mercado, enfocados en el mejoramiento continuo”. (Vargas, 2012)

1.7.3.3 Libertad de acción

“Libertad para actuar y responsabilidad personal son las raíces del crecimiento de Continental. Nosotros fortalecemos nuestra vitalidad y sustentabilidad brindando la mayor libertad posible a nuestros empleados desde el inicio de su permanencia en la compañía y los apoyamos para utilizar esa libertad. En cada nivel promovemos su entusiasmo a fin de organizar personalmente su trabajo y asumir responsabilidad por los resultados”. (Vargas, 2012)

1.7.3.4 Trabajo en Equipo

“La viabilidad y desarrollo de nuestra compañía dependen, en especial, de la cooperación cercana de nuestro equipo global y el trabajo de cada uno de sus miembros. Nos mantenemos unidos, combinando nuestras fuerzas a lo largo de la organización y dejando de lado intereses individuales, enfocados todos hacia un mismo fin, alcanzando de esta manera los objetivos planteados por la compañía”. (Vargas, 2012)

1.7.4 Valores de marca

Estos valores son una guía para ofrecer al cliente un servicio de excelencia, caracterizado por aspectos propios de la empresa que la destacan de entre otras del mercado.

1.7.4.1 Alto desempeño para ti

Alto desempeño:

“Se refiere a la fuerte herencia de Continental. Productos y servicios de alta calidad. Implica un claro beneficio para los clientes y empleados”. (Vargas, 2012)

Para ti:

“Se refiere a los factores claves de éxito de la empresa. La seguridad y la asociación confiable. Refleja la creciente importancia de los aspectos de servicio. Ofrece un potencial de diferenciación”. (Vargas, 2012)

1.7.4.2 Confiable

“Con más de 140 años de experiencia y éxito en la provisión de soluciones de movilidad, somos un socio de confianza dedicado a atender a las necesidades de nuestros clientes y superar sus expectativas. Nos destacamos en productos, servicios y orientación hacia las personas”. (Vargas, 2012)

1.7.4.3 Impulsado por la Tecnología

“La ingeniería alemana es nuestra herencia con las tecnologías centradas en el cliente. Esto alimenta nuestro deseo de ofrecer beneficios a través de los neumáticos de primera calidad y servicios. Desafiamos los actuales límites tecnológicos para ofrecer soluciones de éxito en el mercado”. (Vargas, 2012)

1.7.4.4 Ágil

“Para satisfacer las necesidades de nuestros clientes actuales y futuros, continuamente monitoreamos y analizamos nuestros mercados. Nuestra actitud responsable y proactividad nos permite seguir al ritmo de una demanda cambiante. Ponemos en práctica los cambios con enfoques flexibles y sostenibles”. (Vargas, 2012)

1.8 Estructura Organizacional

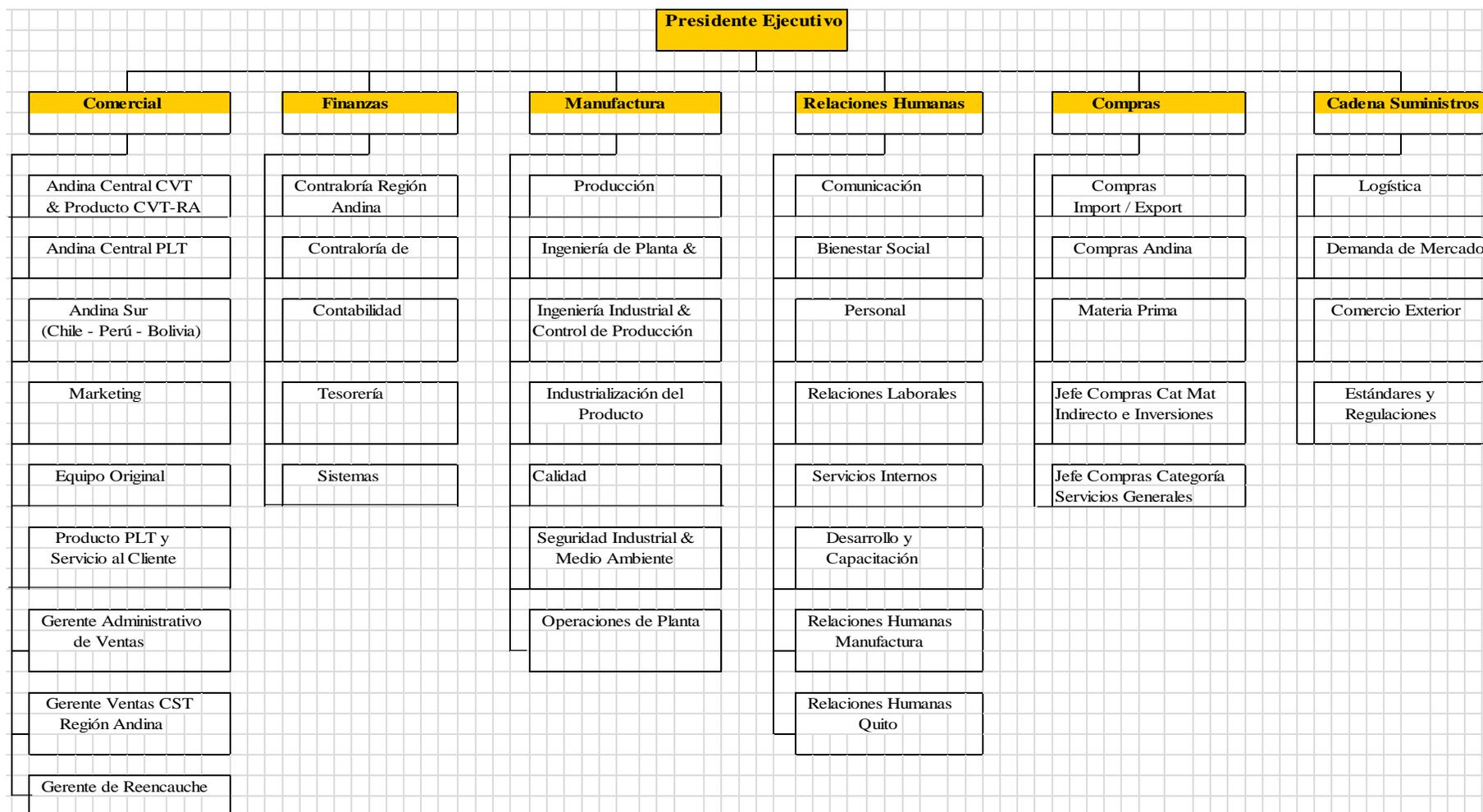
La estructura organizacional de Continental Tire Andina está encabezada por un Presidente Ejecutivo que está al mando de las seis vicepresidencias existentes y que son las siguientes: Comercial, Finanzas, Manufactura, Relaciones Humanas, Compras y Cadena de Suministros. Debajo de las vicepresidencias están las gerencias de cada área.

En la actualidad la organización tiene un total de 1103 colaboradores. Son 871 obreros distribuidos de la siguiente manera: 675 en Producción, 172 en Mantenimiento, 10 en Compras y 14 en Logística. ERCO Administrativo tiene un total de 124 personas y ERCO General está conformado por 108.

A continuación adjunto el organigrama de las Vicepresidencias y sus respectivas Gerencias dentro de la empresa:

Figura 7

Organigrama



Fuente: Continental Tire Andina S.A. (2016). Informe de Estructura Organizacional.

1.9 Responsabilidad Social Empresarial

Continental Tire Andina S.A., desde el año 2010 ha implementado en su estructura organizacional un modelo de gestión socialmente responsable que vela por temas de educación, medio ambiente y deporte para personas con discapacidad. Para su ejecución, cuenta con un Comité de Responsabilidad Social conformado por: Presidente Ejecutivo, Vicepresidente de Relaciones Humanas, Vicepresidente de Finanzas, Coordinador de Compliance, Gerente de Servicios Internos y Gerente de Relaciones Públicas y Comunicación (líder del área de RS). (Machuca, 2015)

En el eje medioambiental, la Compañía encaminó en sus inicios programas dirigidos a mejorar espacios públicos de recreación en la ciudad de Cuenca, a través de una alianza y trabajo en conjunto con la Ilustre Municipalidad, se apoyó al proyecto: “Mi Barrio el Corazón de Cuenca”, cuyo objetivo es incentivar a niños y niñas a realizar actividades de esparcimiento con el fin de fomentar el deporte y la salud. El proyecto benefició a 15 barrios de las diferentes partes de la ciudad de Cuenca hasta la fecha. (Machuca, 2015)

Figura 8

Proyecto “Mi Barrio el Corazón de Cuenca”.



Fuente: Vargas, C. (2012). Reseña Histórica de la Fábrica Nacional de Llantas ERCO.

El proyecto de medioambiente para el año 2015 se extendió a la ciudad de Quito, en el parque Metropolitano se implementaron estaciones de bebederos de agua y servicio de aire para llantas de bicicleta. (Machuca, 2015)

Otro programa es el denominado “Construir Cuidando el Medio Ambiente”, este involucra 100 personas del sector Narancay que se dedican a la recuperación de neumáticos fuera de uso (NFU), para la posterior elaboración de productos para amortiguamientos de vehículos, muebles, comederos para animales y adornos decorativos; el proyecto tuvo la participación de la Cámara Ecuatoriana Alemana, Empresa Eléctrica Centro Sur de la ciudad y Continental. Como parte del proyecto se realizaron las siguientes actividades: Mejora de talleres, capacitación, iluminación, mejora de espacios de recreación para niños y niñas del lugar, construcción de un punto de venta, certificación de NFU avalado por el Ministerio del Ambiente y organización ASOCAUCUE (Asociación de caucheros de Cuenca). Es así que, en el año 2013, gracias a la ejecución de este proyecto se reconoció el trabajo de RSE en el tema Medio Ambiental, por Continental AG a través del evento ContiTireAward2013, con el cual se ganaron dos premios internacionales. (Machuca, 2015)

La RSE en Continental Tire Andina, fue tomando forma y se incluyeron las siguientes alianzas estratégicas con organizaciones público-privadas, promotoras del bienestar social:

- Fundación Jefferson Pérez, con el objetivo de erradicar el trabajo infantil en la ciudad de Cuenca. (Educación)
- Escuela Ecuatoriana de Tenis en Ruedas, con el fin de fomentar el tenis en personas con discapacidad física. (Deporte)
- Club del Deporte Adaptado y/o Paralímpico “Rompiendo Barreras”, anhelando fomentar el deporte de natación en niños y niñas con discapacidad cerebral. (Deporte)
- Instituto de Parálisis Cerebral de Cuenca, promoviendo la educación y tratamiento a niños, niñas y adolescentes especiales. (Educación)

Figura 9

Escuela Ecuatoriana de Tenis en Ruedas.



Fuente: Vargas, C. (2012). Reseña Histórica de la Fábrica Nacional de Llantas ERCO.

En el eje de la educación Continental también viene celebrando convenios anuales con AGI y el INCAE, con el fin de brindar capacitaciones a 125 niños y niñas de las escuelas aledañas a la fábrica; las favorecidas son la Escuela Mario Rizzini y la Escuela Cazadores de los Ríos y las charlas son en temas de emprendimiento.

En la dimensión interna la organización brinda a sus empleados y trabajadores los siguientes beneficios: becas de estudio, bono vacacional, comisariato, cesantía, póliza de vida, subsidio por enfermedad y subsidio familiar.

Es importante mencionar la afiliación de la empresa a CERES (Consortio Ecuatoriano de Responsabilidad Social) y el apoyo del voluntariado corporativo de la compañía, denominado “Voluntarios Conti” que actualmente cuenta con más de 65 miembros. (Machuca, 2015)

Continental propende a que sus proyectos sean a largo plazo, tengan sostenibilidad y sustentabilidad, se aspira generar un aporte visible y sobre todo un impacto positivo en la sociedad. El compromiso de la empresa es trabajar de manera conjunta con sectores barriales, instituciones vulnerables y sectores estratégicos. (Machuca, 2015)

Conclusiones

Una vez concluido el primer capítulo, puedo asegurar que en pleno siglo XXI existe en las empresas la necesidad de retribuir a la sociedad y generar impactos positivos a favor de todos quienes forman parte del grupo de interés. La RS se viene desarrollando desde el siglo pasado y son varios los organismos internacionales que fomentan su desarrollo.

Considerando que este trabajo de investigación se realiza en una industria cuencana, me pareció necesario analizar el contexto latinoamericano y después el nacional. En Latinoamérica la RS empezó con las multinacionales que empezaron a desarrollar proyectos a partir de 1990, hay que considerar que en nuestra región temas como el medio ambiente, las condiciones laborales, los derechos humanos y el trabajo forzado, cobran mayor importancia. En Ecuador, por otra parte, existe el trabajo en CERES que es una organización que procura fomentar la RS, sin embargo, existe aun un largo camino por recorrer y es necesario realizar investigaciones en esta área.

Es importante mencionar que todos tenemos un papel en el desarrollo de estrategias socialmente responsables, debe existir interés de todos en este tema, para crear consciencia en quienes dirigen las empresas. También se debe considerar el aspecto ético de las organizaciones porque los valores son una guía que direcciona a los ciudadanos corporativos en su diario accionar.

Al analizar la RS en la actualidad no puedo dejar de mencionar el hecho de que las prácticas desarrolladas no influyen únicamente en los beneficiarios directos, sino también a los empleados, que incrementan su sentido de pertenencia. Empleados y trabajadores se perciben como pertenecientes a una organización que establece una serie de relaciones positivas con grupos de interés externos a la empresa

Continental Tire Andina es una importante industria de Cuenca que desde 1955 crea plazas de trabajo para la población de la ciudad. Hay que mencionar que a parte de cumplir con todo lo legalmente establecido, la empresa tiene un comité empresarial que se encarga de la planificación de proyectos relativos al área de RS en tres temas: educación, medio ambiente y deporte para personas con discapacidad. En una empresa que planifica sus proyectos y que intenta generar valor agregado a favor de la sociedad,

surgen dos interrogantes ¿Existe involucramiento de los empleados en los programas de RS?, ¿Incide el involucramiento en el desarrollo de sentido de pertenencia?

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

Introducción

En Continental Tire Andina existe un modelo de gestión socialmente responsable que vela por temas de educación, medio ambiente y deporte para personas con discapacidad. Los proyectos son planificados y cuentan con un presupuesto anual. El objetivo principal de la organización, es generar un aporte visible y un impacto positivo en la sociedad.

Considerando que la RS debe involucrar a todos los ciudadanos corporativos, es necesario analizar si existe una participación real por parte de los empleados. Este análisis permitirá establecer si existe una correlación positiva entre involucramiento y sentido de pertenencia. ¿Por qué es necesario realizar este análisis? En el capítulo anterior se mencionó que existen beneficios cuando los empleados participan en las actividades de responsabilidad social, es por esta razón que considero necesario determinar si en Continental se han generado este tipo de beneficios o si por el contrario, el nivel de sentido de pertenencia es alto, pero no se relaciona con el involucramiento.

Surgen para el análisis varias interrogantes, algunas de las cuales mencionaré a continuación: ¿El grupo Voluntarios Conti colabora en las actividades realizadas? ¿Existe pleno conocimiento de los proyectos y sus respectivos ejes? ¿Cuántas horas se ha dedicado a las actividades de RSE al mes? ¿Los empleados se sienten orgullosos de trabajar en Continental?

Para analizar estas interrogantes, se desarrolló una encuesta que mediante varias preguntas pretende medir si los empleados están involucrados o no, en las prácticas socialmente responsables. En una segunda parte de la misma encuesta, se abarca aspectos relacionados al sentido de pertenencia. La encuesta tiene 29 preguntas y fue revisada en conjunto con la encargada de RS en Continental Tire Andina. Cabe recalcar que las preguntas abiertas permitieron un análisis más completo de la percepción y conocimiento real de los empleados.

A continuación se redactará todo lo relativo a metodología, es decir, el tamaño de la muestra, la encuesta aplicada y finalmente los gráficos en los que se representan los resultados obtenidos con su respectivo análisis.

2. METODOLOGÍA

El presente proyecto tiene un diseño de tipo no experimental, no se manipulará deliberadamente variables, serán analizadas en su contexto natural. Es un estudio transversal y el enfoque es cuantitativo y cualitativo al establecer la relación entre involucramiento y RSE, para un posterior análisis.

El instrumento empleado para recolectar datos es una encuesta. Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua 2015, a la encuesta se la define como un conjunto de preguntas tipificadas, dirigidas a una muestra representativa para conocer opiniones u otras cuestiones que le afectan. La encuesta tendrá un alcance correlacional, siendo el objetivo medir y asociar variables mediante un patrón predecible para el grupo de estudio.

Por otra parte, es necesario mencionar investigaciones previas en el tema planteado. En el 2010 se realizó un estudio correlacional para determinar la influencia del desempeño social corporativo en la satisfacción laboral, la investigación consideraba que la satisfacción se relaciona con el sentido de pertenencia y se alcanzaron resultados positivos en cuanto a la relación de las dos variables (Gabriunas, 2010). También existen varias investigaciones que concluyen que la responsabilidad social corporativa influye en el prestigio, el orgullo institucional y la satisfacción de los empleados. Sin embargo, estas investigaciones en la mayoría de los casos no han sido realizadas con un alcance correlacional.

En Continental Tire Andina se realizó una tesis de maestría en el año 2015, pero se empleó entrevistas profundas y no se incluyó en la muestra a empleados de rango medio y trabajadores. Considero importante analizar a esta población porque como ya fue indicado en el primer capítulo, la importancia del involucramiento en las prácticas socialmente responsables, es un aspecto clave a considerar.

2.1 Muestra

El tamaño del universo es de 1103 personas, entre empleados y trabajadores de Continental Tire Andina S.A. El presente trabajo abarca a 108 empleados de ERCO General y 124 empleados de ERCO Administrativo. Se utilizará un único criterio de exclusión que es el tipo de contrato; los empleados que formen parte de este trabajo de investigación serán quienes estén bajo contrato colectivo. Los empleados que cumplen con este criterio son los 108 de ERCO General y 88 de los pertenecientes a ERCO Administrativo. Se calculó de los 196 empleados una muestra con los siguientes criterios: 50% de heterogeneidad, 5% de margen de error y 95% de nivel de confianza. Realizando este cálculo son 131 personas por encuestar. Los 131 empleados encuestados fueron elegidos al azar, considerando que no existen características definitorias de ningún tipo, para calcular otro tipo de muestra.

En el transcurso de la investigación los datos han sido analizados estadísticamente, con el fin de establecer un porcentaje de involucramiento y analizar una relación existente entre las variables mencionadas.

2.2 Encuesta

2.2.1 Estudio previo

Para la realización de la encuesta se revisó el trabajo de la Psicóloga Industrial Ana Cristina Jurado, publicado en septiembre del 2014. El cuestionario que empleó en su tesis de graduación medía sentido de pertenencia con los siguientes factores: compromiso, identificación y motivación.

La encuesta utilizada en el presente trabajo además de medir sentido de pertenencia, incluye preguntas específicas sobre la participación de los empleados en los programas de Responsabilidad Social y su conocimiento de los mismos.

Una vez tabulados los datos se determinará si existe una relación entre involucramiento en los programas de RSE y sentido de pertenencia. Cabe recalcar que previo a la aplicación, la encuesta fue validada por el tribunal a cargo de la tesis y por la gerente encargada de RS en Continental Tire Andina.

2.2.2 Encuesta empleada



La presente encuesta tiene como finalidad obtener información sobre el involucramiento de los empleados en las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial.

Por favor de la manera más sincera ayúdeme contestando las siguientes preguntas, recuerde que la presente encuesta es anónima.

1. Género

M ()

F ()

2. Años que labora en la institución.

0-3 años ()

4-7 años ()

8-11 años ()

Más de 11 años ()

3. ¿En qué departamento trabaja usted?

Manufactura ()

Logística ()

Finanzas ()

Relaciones Humanas ()

Compras ()

Comercial ()

4. ¿Conoce usted los proyectos de RSE de Continental Tire Andina? Si su respuesta es negativa, por favor continúe en el punto 6.

Si ()

No ()

5. ¿Cómo conoció los programas de RSE de la empresa?

Comunicación interna ()

Comunicación externa ()

Otros ()

**6. ¿Conoce usted los ejes a los que están direccionados los proyectos de RSE?
Si conoce los ejes, menciónelos por favor.**

Si ()
No ()

- 1.
- 2.
- 3.

7. ¿Usted forma parte del grupo Voluntarios Conti?

Si ()
No ()

8. ¿En qué proyecto de RSE ha participado como voluntario?

- Capacitación o socialización a los moradores de los parques. ()
- Inauguración de los parques. ()
- Reforestación de los parques. ()
- Actividades con la fundación Jefferson Pérez. ()
- Actividades con los artesanos del caucho. ()
- Actividades con las escuelas vecinas a la fábrica. ()
- Actividades con el IPCA. ()
- Otros. ()

9. ¿Cuántas horas ha dedicado a las actividades de RSE al mes?

- 0-4 horas ()
- 5-8 horas ()
- 9-12 horas ()
- Más de 12 horas ()

10. ¿Comparte la misión, visión y valores de la organización? Defina los mismos.

Si ()
No ()

Misión:

Visión:

Valores:

11. ¿Usted considera que existe compromiso de la organización con sus empleados?

Si ()

No ()

12. Mencione 4 acciones que la empresa realiza y en donde demuestra su compromiso con los empleados.

1.

2.

3.

4.

13. ¿Usted considera que existe compromiso de la organización con su público externo? Si su respuesta es negativa, por favor continúe en el punto 15.

Si ()

No ()

14. Elija el programa que ha generado un mayor impacto en la sociedad.

Mi Barrio El Corazón de Cuenca ()

Construir Cuidando el Medioambiente ()

Capacitación Escolar ()

15. ¿Se siente orgulloso de formar parte de la organización?

Si ()

No ()

16. ¿Usted se siente realizado profesionalmente?

Si ()

No ()

17. ¿Considera que su trabajo es estimulante?

Si ()

No ()

18. ¿Le parece que existe espíritu de equipo dentro de la organización?

Si ()

No ()

19. ¿Pertener a la organización ha contribuido a que Usted alcance metas en el plano personal?

Si ()

No ()

20. ¿Se ve laborando en esta empresa a largo plazo?

Si ()

No ()

**21. ¿Se siente satisfecho cuando escucha afuera hablar bien de la empresa?
Especifique el porqué.**

Si ()

No ()

¿Por qué?

22. ¿Cuánto tiempo dedica a su trabajo a diario?

De 8 a 10 horas ()

De 10 a 12 horas ()

Más de 12 horas ()

23. ¿Le gustaría que un amigo suyo labore en un futuro en la compañía?

Si ()

No ()

24. ¿Considera que Usted está motivado dentro del trabajo?

Si ()

No ()

25. ¿De ser necesario colabora con otras áreas para alcanzar los objetivos de la organización?

Si ()

No ()

26. ¿Usted habla de la empresa con familiares y amigos?

Siempre ()

Casi siempre ()

Algunas veces ()

Muy pocas veces ()

Nunca ()

27. ¿Disfruta la mayor parte del tiempo de la jornada laboral?

Siempre ()

Casi siempre ()

Algunas veces ()

Muy pocas veces ()

Nunca ()

28. ¿Usted se esfuerza en realizar lo mejor posible su trabajo, sin que nadie se lo pida?

Siempre ()

Casi siempre ()

Algunas veces ()

Muy pocas veces ()

Nunca ()

29. ¿Qué condiciones son necesarias para que usted participe activamente los proyectos de RSE?

Muchas gracias por su colaboración.

2.3 Tabulación de datos

A continuación se representa en tablas y gráficos los resultados encontrados en la tabulación de las encuestas. Cada gráfico tiene su respectiva interpretación, resaltando los porcentajes representativos.

Tabla 2

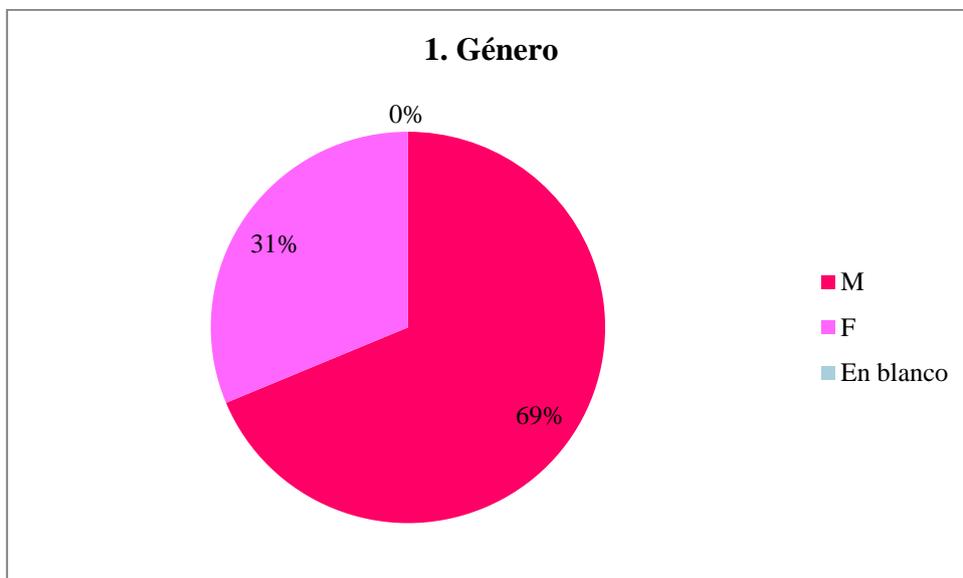
Pregunta 1: Género

Género	Cantidad	Porcentaje
Masculino	90	69%
Femenino	41	31%
En blanco	0	0%
Total	131	100%

Fuente: Autor.

Figura 10

Pregunta 1: Género



Fuente: Autor.

Tal como representa la gráfica anterior, el 69% de encuestados son de sexo masculino. Los empleados de este sexo laboran en Producción, Calidad e Ingeniería Industrial, áreas que cuentan con mayor cantidad de empleados.

Por otra parte, las mujeres están concentradas en los departamentos de Relaciones Humanas, Finanzas y Compras. También trabajan en Producción pero el número es menor y los cargos ocupados son de Asistentes y contadas excepciones que laboran como Analistas y Supervisoras en planta.

Tabla 3

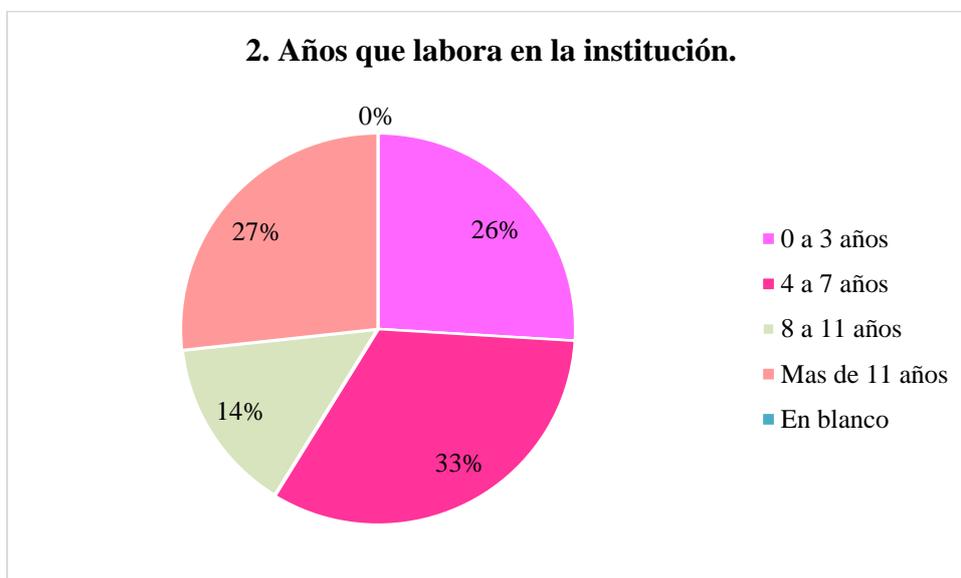
Pregunta 2: Años que labora en la Institución

Años que labora en la institución	Número de personas	Porcentaje
0 a 3 años	34	26%
4 a 7 años	43	33%
8 a 11 años	19	14%
Más de 11 años	35	27%
En blanco	0	0%
Total	131	100%

Fuente: Autor.

Figura 11

Pregunta 2: Años que labora en la institución.



Fuente: Autor.

El 33% de empleados encuestados trabaja en la empresa por un periodo de 4 a 7 años, un 27% trabaja más de 11 años.

Para el análisis pertinente, es necesario considerar que en la empresa la rotación es muy baja y existe la posibilidad de hacer carrera profesional. Existen varios empleados que iniciaron como semillas y hoy son jefes de sus respectivas áreas.

El 26% correspondiente al periodo de 0 a 3 años se explica por un crecimiento organizacional que incluyó nuevas contrataciones en varios departamentos.

Tabla 4

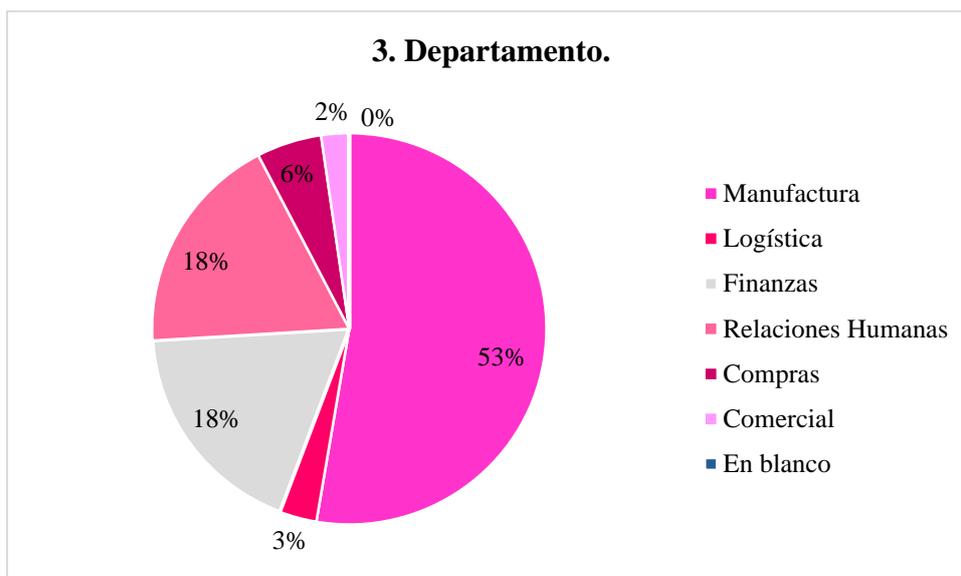
Pregunta 3: Departamento.

Departamento	Número de personas	Porcentaje
Manufactura	69	53%
Logística	4	3%
Finanzas	24	18%
Relaciones Humanas	24	18%
Compras	7	6%
Comercial	3	2%
En blanco	0	0%
Total	131	100%

Fuente: Autor.

Figura 12

Pregunta 3: Departamento.



Fuente: Autor.

Tal como se representa en la gráfica anterior el 53% de encuestados pertenecen al departamento de Manufactura, considerando que se trata de una empresa de Producción, es un área esencial.

También existe una cantidad considerable de empleados encuestados en Finanzas y Relaciones Humanas, ambos departamentos alcanzan un porcentaje de 18%. Los otros departamentos tienen menor cantidad de integrantes.

Tabla 5

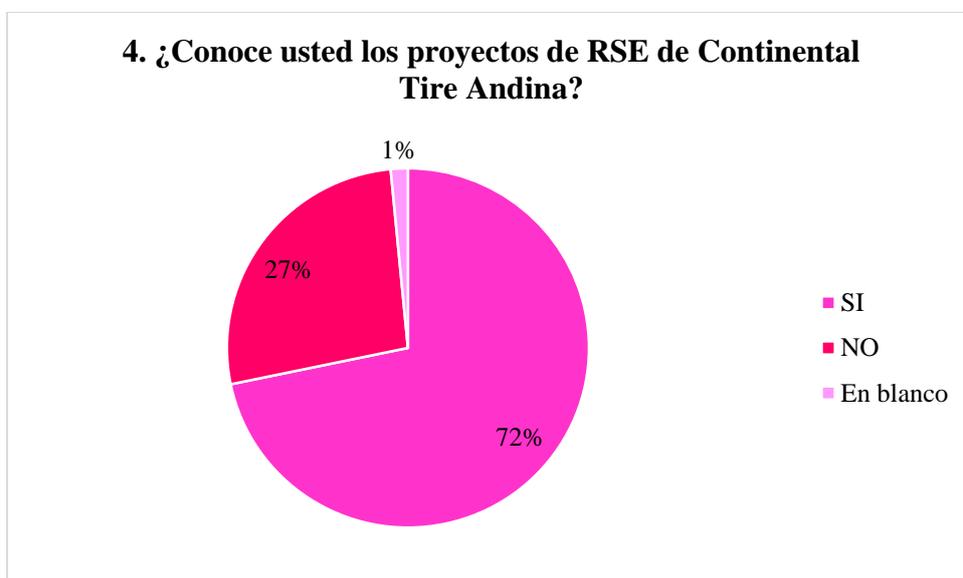
Pregunta 4: Conocimiento de los programas de RSE de Continental Tire Andina S.A..

Conoce	Número de personas	Porcentaje
Sí	94	72%
No	35	27%
En blanco	2	1%
Total	131	100%

Fuente: Autor.

Figura 13

Pregunta 4: Conocimiento de los programas de RSE.



Fuente: Autor.

En un primer momento, el 72% de empleados encuestados afirma conocer los proyectos de RSE de Continental Tire Andina. Un 27% dice no conocer y un 1% dejó esta pregunta en blanco.

Tabla 6

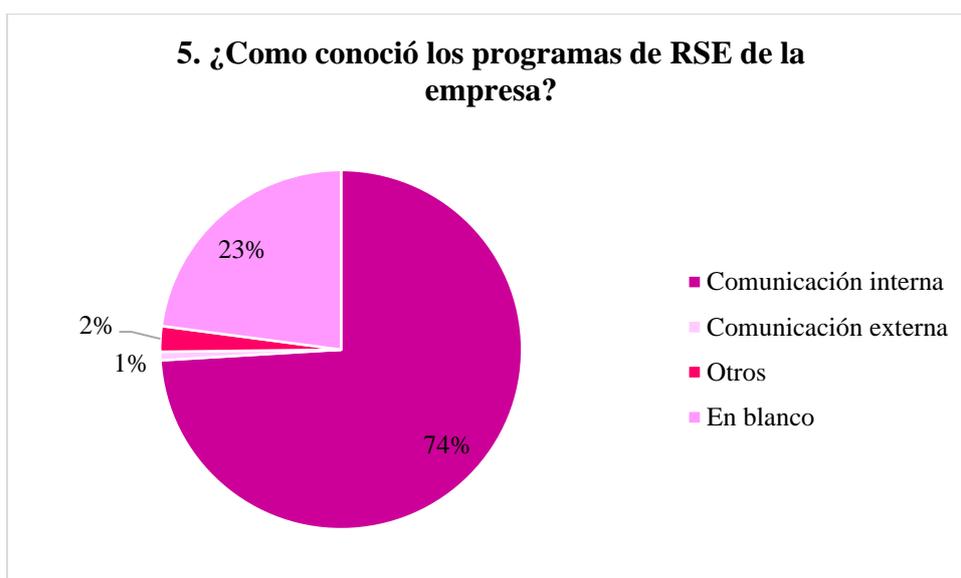
Pregunta 5: Medio por el que conoció los proyectos de RSE de la empresa.

Medios	Número de personas	Porcentaje
Comunicación interna	97	74%
Comunicación externa	1	1%
Otros	3	2%
En blanco	30	23%
Total	131	100%

Fuente: Autor.

Figura 14

Pregunta 5: Medio por el que conoció los proyectos de RSE de la empresa.



Fuente: Autor.

El 74% de los encuestados afirma que conoció los programas de RSE mediante comunicación interna. La Comunicación Interna está a cargo de la Gerencia de Comunicación y Relaciones Públicas. Semanalmente es difundido por correo electrónico un comunicador, que relata noticias claves concernientes a diversos aspectos de la empresa.

El 23% correspondiente a comunicación externa incluye encuestados que conocieron de los programas por noticias difundidas en radio, periódico y televisión.

Tabla 7

Pregunta 6: Conocimiento de los ejes a los que están direccionados los proyectos de RSE.

Conoce	Respuesta	Porcentaje
Sí	51	39%
No	77	59%
En blanco	3	2%
Total	131	100%

Fuente: Autor.

Figura 15

Pregunta 6: Conocimiento de los ejes a los que están direccionados los proyectos de RSE.



Fuente: Autor.

Tal como representa la gráfica, el 39% de encuestados afirma conocer los ejes a los que están direccionados los proyectos de RSE y el 59% afirma lo contrario, un 2% dejó la pregunta en blanco.

Tabla 8

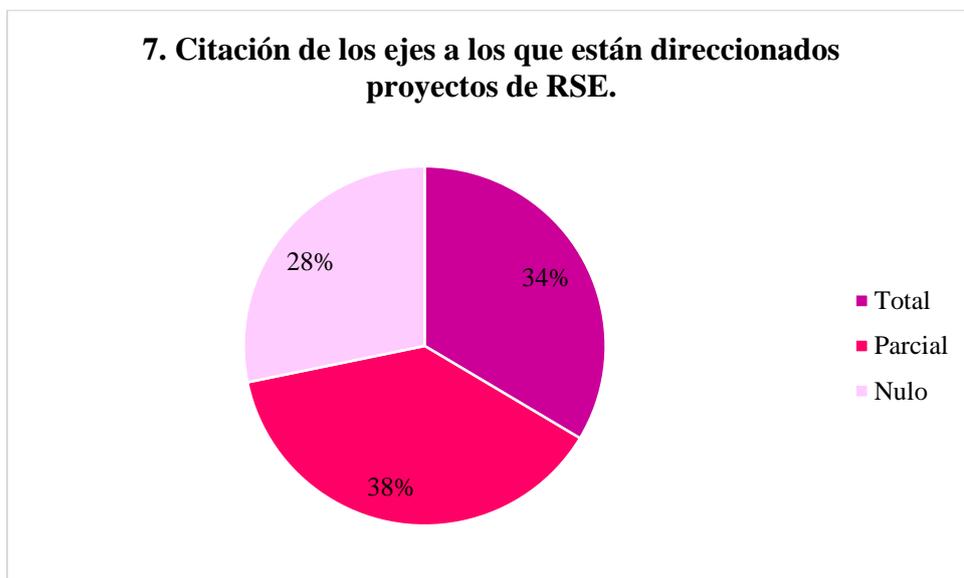
Pregunta 6.1: Citación de los ejes a los que están direccionados los proyectos de RSE.

Citación	Número de personas	Porcentaje
Total	44	34%
Parcial	50	38%
Nulo	37	28%
Suma total	131	100%

Fuente: Autor.

Figura 16

Pregunta 6.1: Citación de los ejes a los que están direccionados los proyectos de RSE.



Fuente: Autor.

Este gráfico complementa al anterior, se preguntó si conocían los ejes a los que están direccionados los proyectos de RSE y posteriormente que se cite los mismos.

Un 34% de los encuestados citaron de manera total los ejes y un 38% lo hizo de manera parcial. El porcentaje de citación nula incluye a quienes dejaron la pregunta en blanco y también a quienes no citaron ninguno de los tres ejes.

Tabla 9

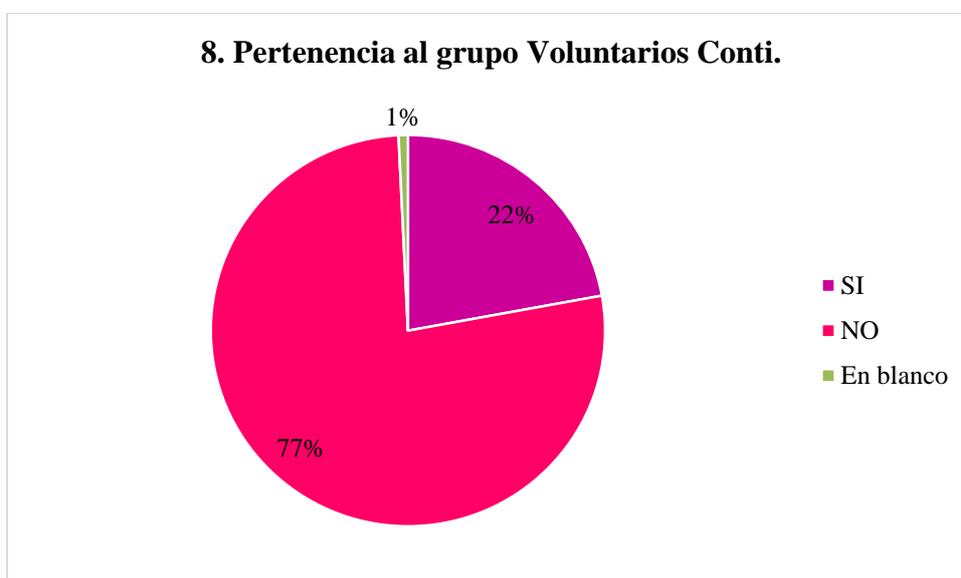
Pregunta 7: Pertenencia al grupo Voluntarios Conti.

Respuesta	Número	Porcentaje
Sí	29	22%
No	101	77%
En blanco	1	1%
Total	131	100%

Fuente: Autor.

Figura 17

Pregunta 7: Pertenencia al grupo Voluntarios Conti.



Fuente: Autor.

De los 131 encuestados únicamente 29 forman parte del grupo Voluntarios Conti, en el gráfico se demuestra que este número corresponde a el 22% de la muestra. El 77% asegura que no pertenece al mencionado grupo y existió una respuesta en blanco.

Tabla 10

Pregunta 8: Proyectos que han contado con la participación de voluntarios.

Proyecto	Número de participantes	Porcentaje
Capacitación o socialización a los moradores de los parques.	2	2%
Inauguración de los parques.	5	3%
Reforestación de los parques.	0	0%
Actividades con la fundación Jefferson Pérez.	5	4%
Actividades con los artesanos del caucho.	4	3%
Actividades con las escuelas vecinas a la fábrica.	13	10%
Actividades con el IPCA.	2	2%
Otros.	11	8%
En blanco.	89	68%
Total	131	100%

Fuente: Autor.

Figura 18

Pregunta 8: Proyectos que han contado con la participación de voluntarios.



Fuente: Autor.

Estos datos complementan a los de la pregunta anterior relacionada al número de Voluntarios Conti, representan el número real de empleados que han participado como voluntarios en los proyectos de RSE. De los encuestados 89 no han participado como voluntarios, razón por la cual no contestaron esta pregunta.

En total 42 empleados afirman haber participado como voluntarios en un proyecto. El 10% ha participado en las actividades con las escuelas vecinas a la fábrica. El 8% de este mismo grupo, afirma que participó en otro tipo de actividades, que para el análisis puede estar más relacionado a la parte operativa de los proyectos, es decir, toma de fotos, repartición de refrigerios y planificación en si de los proyectos.

Tabla 11

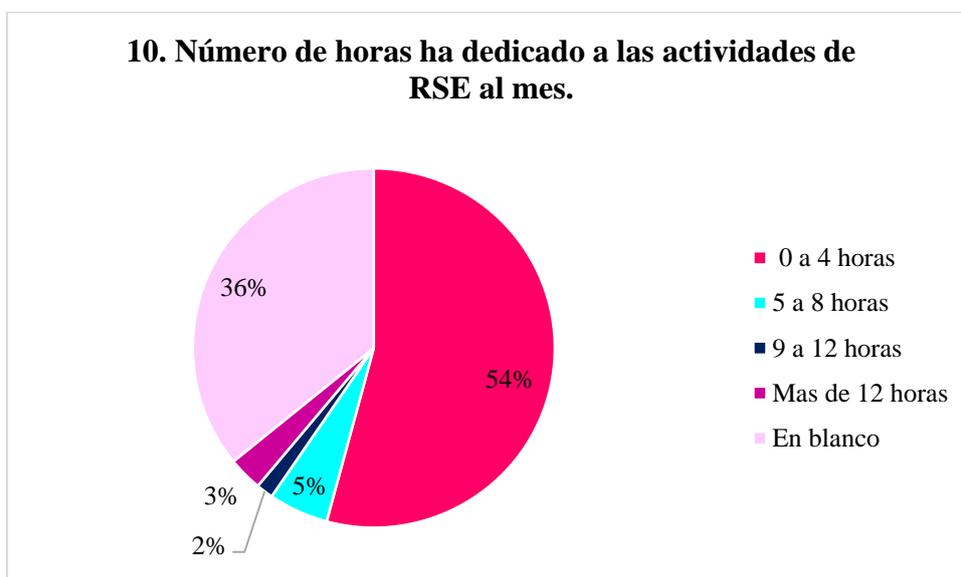
Pregunta 9: Número de horas que ha dedicado a las actividades de RSE al mes.

Número de horas	Número de personas	Porcentaje
0-4 horas	71	54%
5-8 horas	7	5%
9-12 horas	2	2%
Más de 12 horas	4	3%
En blanco	47	36%
Total	131	100%

Fuente: Autor.

Figura 19

Pregunta 9: Número de horas que ha dedicado a las actividades de RSE al mes.



Fuente: Autor.

El 54% de empleados encuestados afirma que ha dedicado de 0 a 4 horas a las actividades de RSE al mes. Al incluir la opción de 0 a 4 horas y analizando el contexto

con las preguntas anteriores, es posible que varios empleados que señalaron esta opción no dediquen ni una hora mensual.

También es necesario señalar que otro 36% no contestó la pregunta, lo que quiere decir que tampoco ha participado en dichas actividades.

Tabla 12

Pregunta 10: Empleados que comparten la misión, visión y valores de la organización.

Comparten	Número de personas	Porcentaje
Sí	86	66%
No	16	12%
En blanco	29	22%
Total	131	100%

Fuente: Autor.

Figura 20

Pregunta 10: Empleados que comparten la misión, visión y valores de la organización.



Fuente: Autor.

El 69% de empleados encuestados coincide en que comparte la misión, visión y valores de la organización; el 12% discrepa con esta afirmación y el 22% no contestó la pregunta.

El 22% de preguntas no contestadas, puede deberse al desconocimiento sobre los elementos de la filosofía corporativa, por parte de los empleados.

Tabla 13

Pregunta 10.1: Modo en que los empleados citan la misión de la empresa.

Citación	Número de personas	Porcentaje
Total	36	27%
Parcial	60	46%
Nula	35	27%
Suma total	131	100%

Fuente: Autor.

Figura 21

Pregunta 10.1: Modo en que los empleados citan la misión de la empresa.



Fuente: Autor.

Como una ampliación de la pregunta, se solicitó que escriban la misión de la empresa. El 27% de quienes respondieron citaron la misión en su totalidad; un 46% lo hizo de manera parcial y el 27% no citó la misma.

Tabla 14

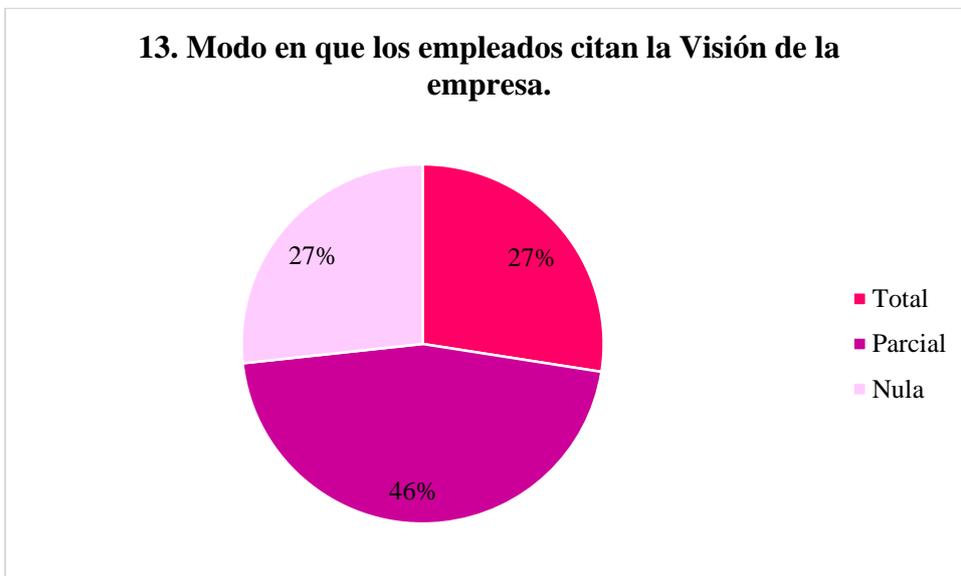
Pregunta 10.2: Modo en que los empleados citan la Visión de la empresa.

Citación	Número de personas	Porcentaje
Total	36	27%
Parcial	60	46%
Nula	35	27%
Suma total	131	100%

Fuente: Autor.

Figura 22

Pregunta 10.2: Modo en que los empleados citan la Visión de la empresa.



Fuente: Autor.

Los resultados y por tanto el gráfico, coinciden con el anterior. El 27% de quienes respondieron citaron la visión en su totalidad; un 46% lo hizo de manera parcial y el 27% no citó la misma.

Tabla 15

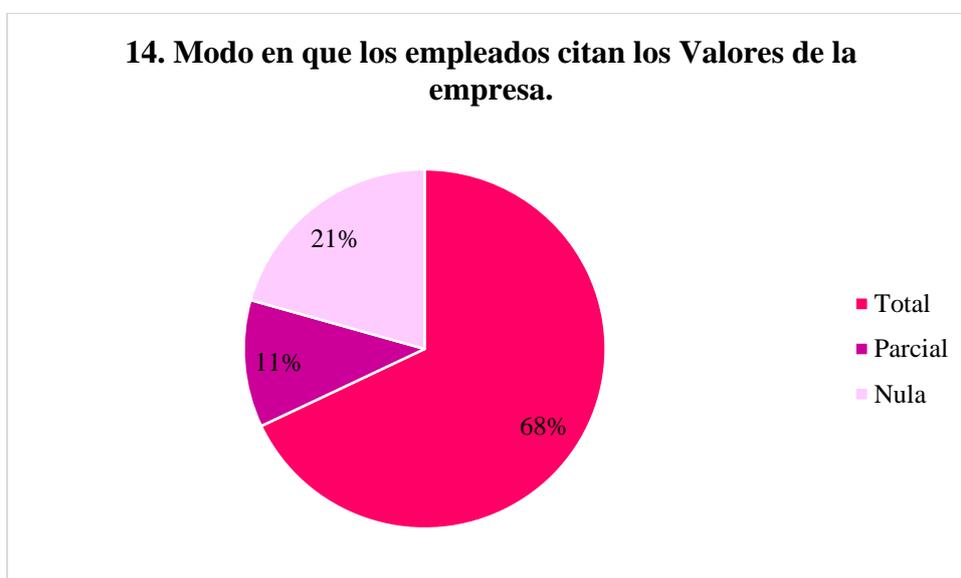
Pregunta 10.3: Modo en que los empleados citan los Valores de la empresa.

Citación	Número de personas	Porcentaje
Total	89	68%
Parcial	15	11%
Nula	27	21%
Suma total	131	100%

Fuente: Autor.

Figura 23

Pregunta 10.3: Modo en que los empleados citan los Valores de la empresa.



Fuente: Autor.

Los valores son los que mayor porcentaje tienen en lo que a citación se refiere. El 68% de encuestados los citó en su totalidad, el 11% de manera parcial y el 21% no citó los mismos.

Tabla 16

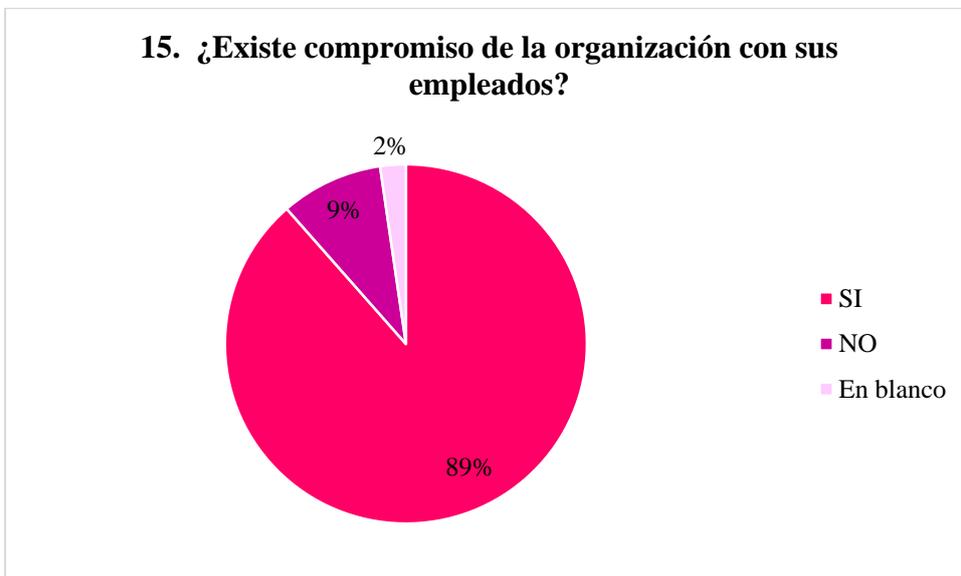
Pregunta 11: Percepción del compromiso de la organización con los empleados.

Existe compromiso	Número de personas	Porcentaje
Sí	116	89%
No	12	9%
En blanco	3	2%
Total	131	100%

Fuente: Autor.

Figura 24

Pregunta 11: Percepción del compromiso de la organización con los empleados.



Fuente: Autor.

Tal como se ve representado en el gráfico, el 89% de encuestados coinciden en que sí existe compromiso de la organización con los empleados. El 9% que corresponde a 12 empleados cree que no existe compromiso y un 2% correspondiente a 3 personas, dejó la pregunta en blanco.

Tabla 17

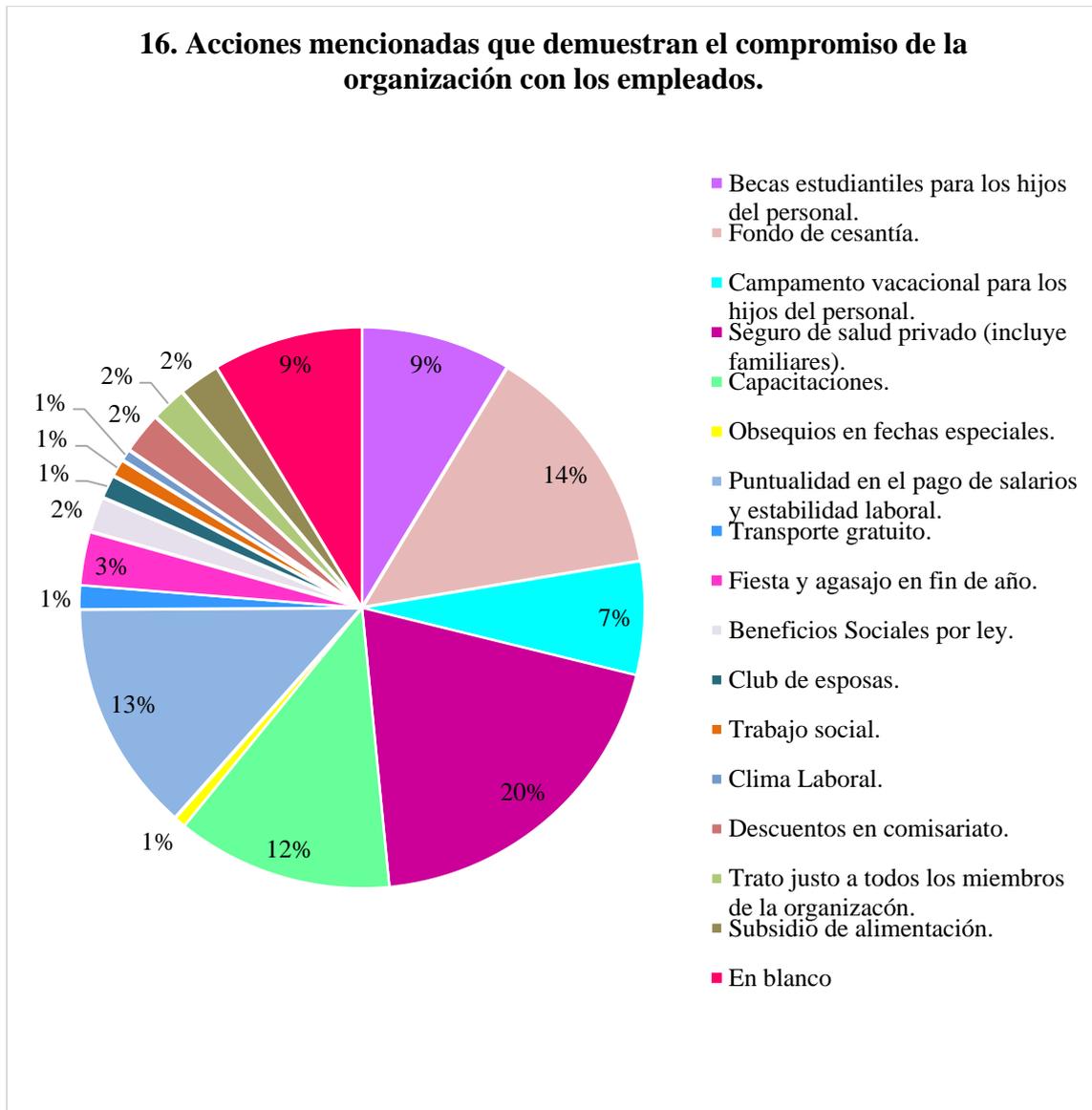
Pregunta 12: Acciones mencionadas que demuestran el compromiso de la organización con los empleados.

Acciones mencionadas	Número de personas	Porcentaje
Becas estudiantiles para los hijos del personal.	25	9%
Fondo de cesantía.	40	14%
Campamento vacacional para los hijos del personal.	19	7%
Seguro de salud privado (incluye familiares).	57	20%
Capacitaciones.	36	12%
Obsequios en fechas especiales.	2	1 %
Puntualidad en el pago de salarios y estabilidad laboral.	39	13%
Transporte gratuito.	4	1%
Fiesta y agasajo en fin de año.	9	3%
Beneficios Sociales por ley.	6	2%
Club de esposas.	4	1%
Trabajo Social.	3	1%
Clima laboral.	2	1%
Descuentos en comisariato.	7	2%
Trato justo a los miembros de la organización.	6	2%
Subsidio de alimentación.	7	2%
En blanco	25	9%

Fuente: Autor.

Figura 25

Pregunta 12: Acciones mencionadas que demuestran el compromiso de la organización con los empleados.



Fuente: Autor.

En esta gráfica se puede visualizar claramente, que un 20% de encuestados cree que la organización demuestra su compromiso con los empleados, por el seguro de salud privado que incluye beneficios para los miembros de la organización y sus familias.

Un 14% coincide en que otro beneficio que demuestra compromiso, es el del Fondo de Cesantía.

Esta pregunta era abierta y es necesario señalar que varios empleados citaron acciones que están legalmente establecidas, como por ejemplo, beneficios sociales, y el pago a tiempo de salarios.

Tabla 18

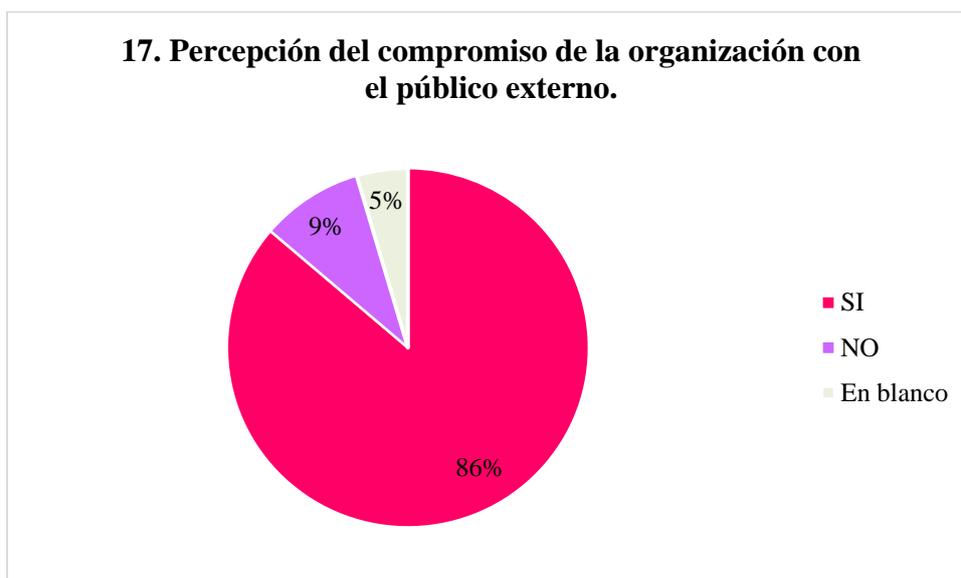
Pregunta 13: Percepción del compromiso de la organización con el público externo.

Existe compromiso	Número de personas	Porcentaje
Sí	113	86%
No	12	9%
En blanco	6	5%
Total	131	100%

Fuente: Autor.

Figura 26

Pregunta 13: Percepción del compromiso de la organización con el público externo.



Fuente: Autor.

El 86% de encuestados afirma que sí existe compromiso de la organización con el público externo, un 9% discrepa con esta afirmación y un 5% dejó la pregunta en blanco.

Mayoritariamente la percepción del compromiso de la organización con el público externo, es positiva.

Tabla 19

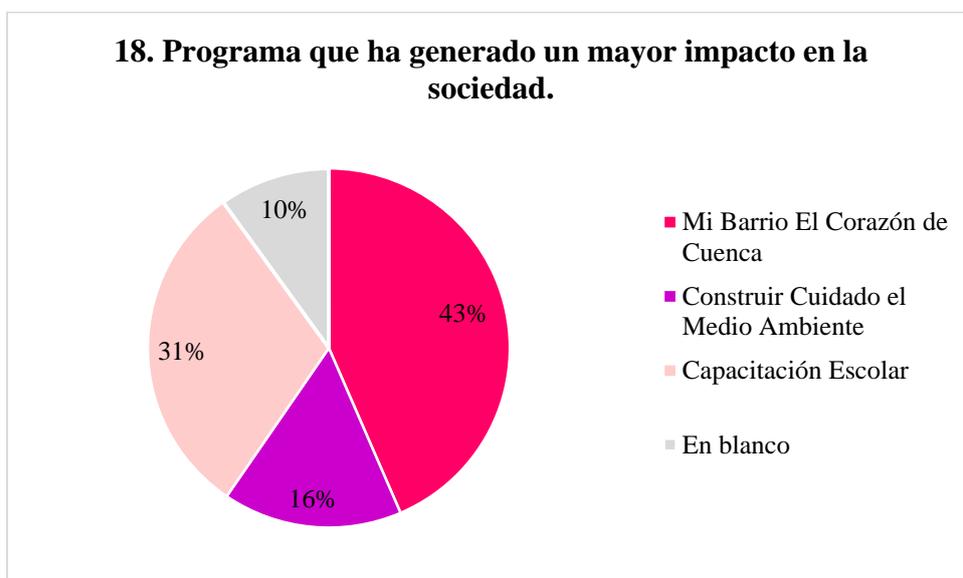
Pregunta 14: Programa que ha generado un mayor impacto en la sociedad.

Programa escogido	Número de personas	Porcentaje
Mi Barrio El Corazón de Cuenca	57	43%
Construir Cuidando el Medio Ambiente	21	16%
Capacitación Escolar	40	31%
En blanco	13	10%
Total	131	100%

Fuente: Autor.

Figura 27

Pregunta 14: Programa que ha generado un mayor impacto en la sociedad.



Fuente: Autor.

El 43% de encuestados conciben en que el programa que ha generado un mayor impacto en la sociedad es “Mi Barrio El Corazón de Cuenca”. Otro porcentaje que debe ser considerado es el del programa de “Capacitación Escolar”; un 31% de encuestados se inclina a este programa.

Tabla 20

Pregunta 15: Empleados que sienten orgullo de formar parte de la organización.

Sienten orgullo	Número de personas	Porcentaje
Sí	121	92%
No	5	4%
En blanco	5	4%
Total	131	100%

Fuente: Autor.

Figura 28

Pregunta 15: Empleados que sienten orgullo de formar parte de la organización.



Fuente: Autor.

En el caso de esta pregunta, la gran mayoría, exactamente el 92% de encuestados; coinciden en que sí se sienten orgullosos de formar parte de la organización. El porcentaje de respuestas negativas y en blanco, coinciden con un porcentaje de 4%.

Tabla 21

Pregunta 16: Empleados que se sienten realizados profesionalmente.

Se sienten realizados	Número de personas	Porcentaje
Sí	94	72%
No	30	23%
En blanco	7	5%
Total	131	100%

Fuente: Autor.

Figura 29

Pregunta 16: Empleados que se sienten realizados profesionalmente.



Fuente: Autor.

Tal como se representa en el gráfico, el 72% de encuestados se sienten realizados profesionalmente. El porcentaje correspondiente a quienes no se sienten realizados es de 23% y podría deberse a etapas de la carrera profesional e incluso a la edad y educación formal que tienen.

Tabla 22

Pregunta 17: Empleados que consideran que su trabajo es estimulante.

Respuesta	Número de personas	Porcentaje
Sí	106	81%
No	20	15%
En blanco	5	4%
Total	131	100%

Fuente: Autor.

Figura 30

Pregunta 17: Empleados que consideran que su trabajo es estimulante.



Fuente: Autor.

Tal como está representado en el gráfico, la gran mayoría de encuestados, correspondiente al 81%; sí considera que su trabajo es estimulante. Un 15% discrepó con esta afirmación y un 4% dejó la pregunta en blanco.

Tabla 23

Pregunta 18: Empleados que consideran que existe espíritu de equipo en la organización.

Respuesta	Número de personas	Porcentaje
Sí	94	72%
No	33	25%
En blanco	4	3%
Total	131	100%

Fuente: Autor.

Figura 31

Pregunta 18: Empleados que consideran que existe espíritu de equipo en la organización.



Fuente: Autor.

En el caso de esta pregunta, los resultados también son positivos. El 72% de encuestados afirman que sí existe espíritu de equipo en la organización; el 25% discrepa de esta afirmación y un 3% dejó en blanco la pregunta.

Tabla 24

Pregunta 19: Empleados que consideran que pertenecer a la organización ha contribuido a que alcancen metas en el plano personal.

Respuesta	Número de personas	Porcentaje
Sí	121	93%
No	7	5%
En blanco	3	2%
Total	131	100%

Fuente: Autor.

Figura 32

Pregunta 19: Empleados que consideran que pertenecer a la organización ha contribuido a que alcancen metas en el plano personal.



Fuente: Autor.

En el gráfico está claramente representado que un 93% de encuestados, coinciden en que pertenecer a la organización ha contribuido a que alcancen metas en el plano personal.

El porcentaje de empleados encuestados que no coinciden con esta afirmación es de 5% y un 2% dejó en blanco la pregunta.

Tabla 25

Pregunta 20: Empleados que se ven laborando en la empresa a largo plazo.

Respuesta	Número de personas	Porcentaje
Sí	112	85%
No	17	13%
En blanco	2	2%
Total	131	100%

Fuente: Autor.

Figura 33

Pregunta 20: Empleados que se ven laborando en la empresa a largo plazo.



Fuente: Autor.

El 85% de encuestados se ven laborando en la empresa a largo plazo. El 13% afirma lo contrario y el 2% dejó la pregunta en blanco.

Tabla 26

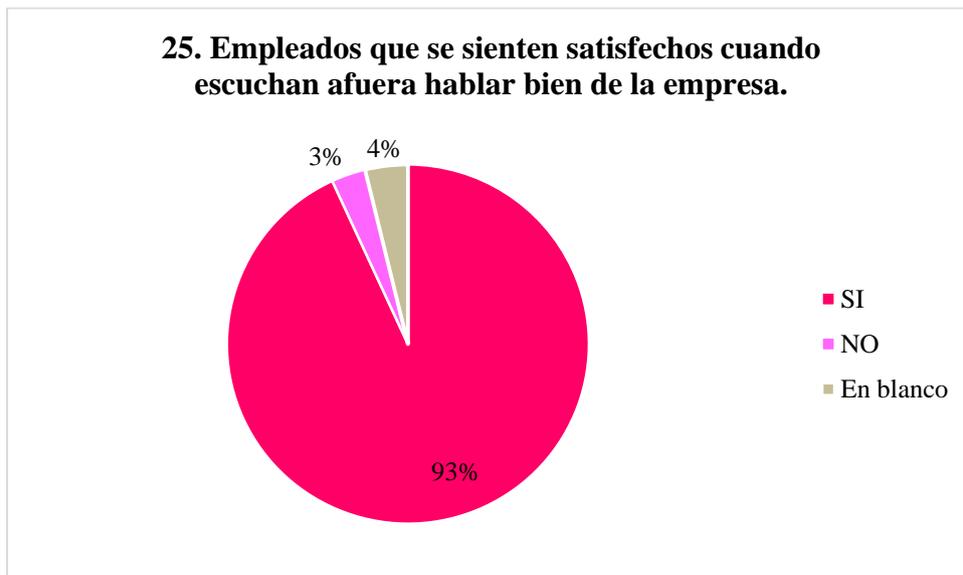
Pregunta 21: Empleados que se sienten satisfechos cuando escuchan afuera hablar bien de la empresa.

Respuesta	Número de personas	Porcentaje
Sí	122	93%
No	4	3%
En blanco	5	4%
Total	131	100%

Fuente: Autor.

Figura 34

Pregunta 21: Empleados que se sienten satisfechos cuando escuchan afuera hablar bien de la empresa.



Fuente: Autor.

La gran mayoría de empleados encuestados, se sienten satisfechos cuando escuchan afuera hablar bien de la empresa, así se representa en la gráfica con un porcentaje de 93%. En el siguiente gráfico se amplía esta pregunta.

Tabla 27

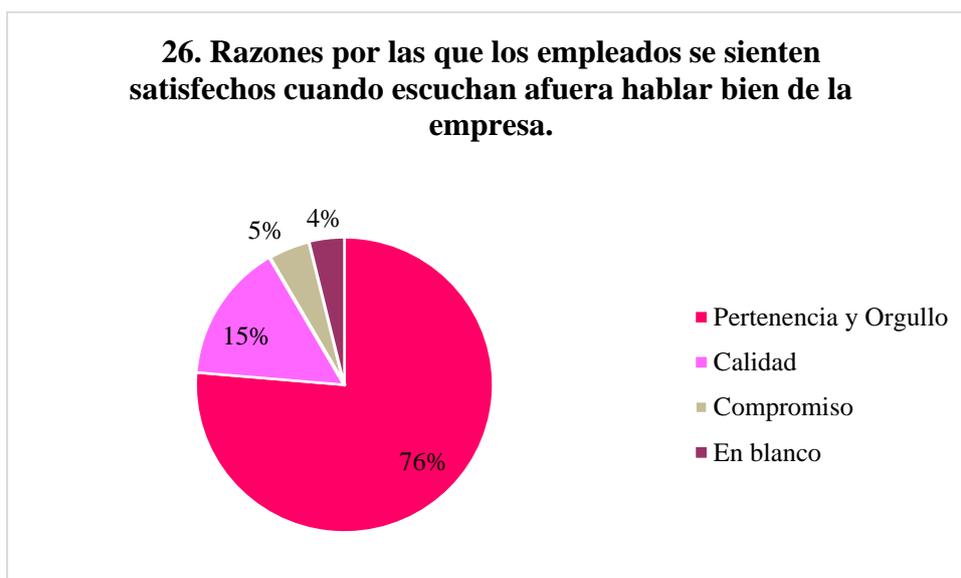
Pregunta 21.1: Razones por las que los empleados se sienten satisfechos cuando escuchan afuera hablar bien de la empresa.

Razones	Número de personas	Porcentaje
Pertenencia y Orgullo	100	76%
Calidad	20	15%
Compromiso	6	5%
En blanco	5	4%
Total	131	100%

Fuente: Autor.

Figura 35

Pregunta 21.1: Razones por las que los empleados se sienten satisfechos cuando escuchan afuera hablar bien de la empresa.



Fuente: Autor.

Al ser una pregunta abierta, se agrupó respuestas similares en 4 categorías. La mayoría de empleados encuestados, exactamente un 76%, se sienten satisfechos cuando escuchan afuera hablar bien de la empresa. Manifiestan que se sienten orgullosos de formar parte de la organización y se sienten parte de la misma por el trabajo individual que realizan. Hay quienes señalan que vinculan el éxito de la empresa al servicio ofrecido y por ende a su trabajo.

Un 15% manifiesta que sienten que la empresa ofrece productos de calidad y un buen servicio en general, un 5% coincidió en que están comprometidos con Continental y un 4% dejó la pregunta en blanco.

Tabla 28

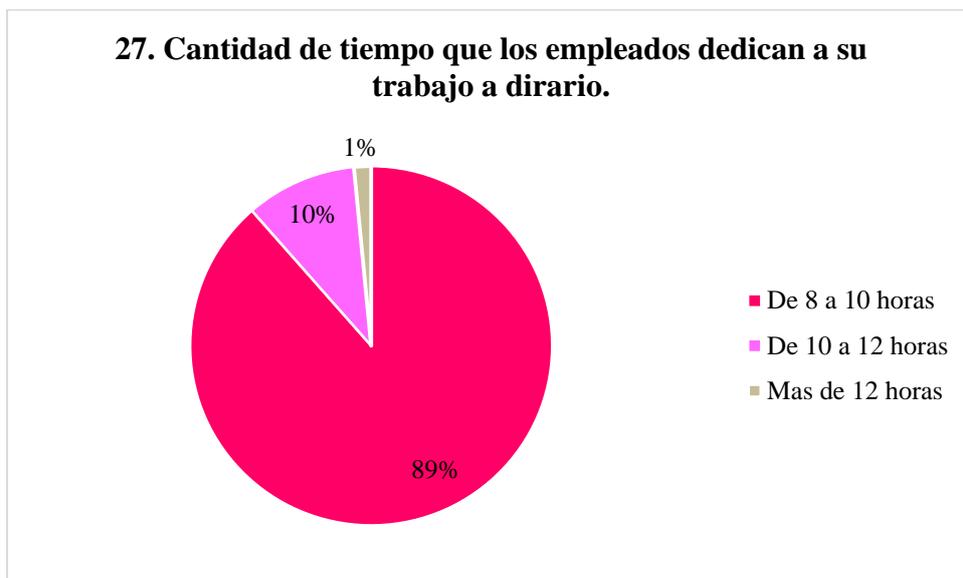
Pregunta 22: Cantidad de tiempo que los empleados dedican a su trabajo a diario.

Número de horas	Número de personas	Porcentaje
De 8 a 10 horas	116	89%
De 10 a 12 horas	13	10%
Más de 12 horas	2	1%
Total	131	100%

Fuente: Autor.

Figura 36

Pregunta 22: Cantidad de tiempo que los empleados dedican a su trabajo a diario.



Fuente: Autor.

La gran mayoría de empleados encuestados, exactamente el 89%, trabajan de 8 a 10 horas diarias. El porcentaje que trabaja más de 10 horas al día es de un 10% y el porcentaje que trabaja más de 12 horas no es representativo.

Tabla 29

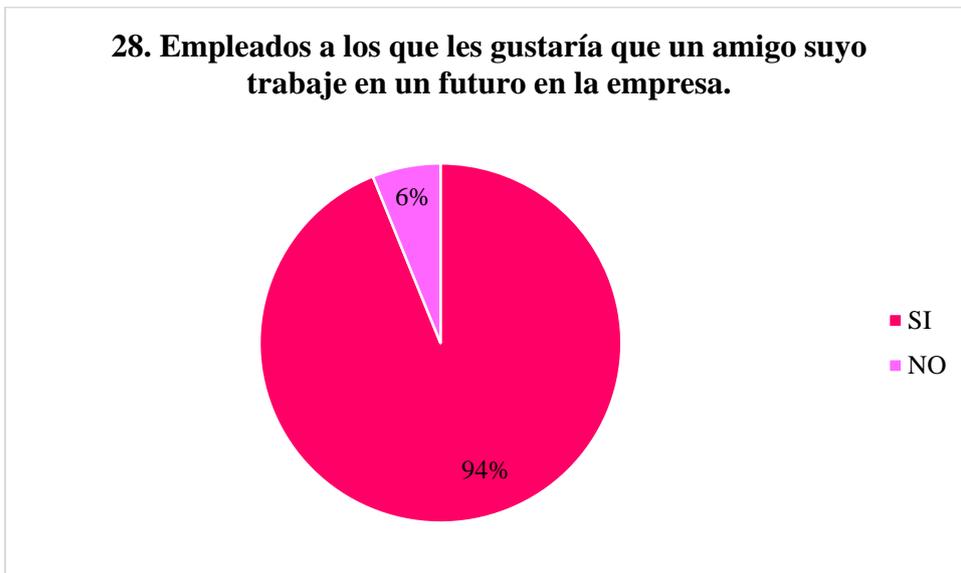
Pregunta 23: Empleados a los que les gustaría que un amigo suyo trabajase en un futuro en la empresa.

Respuesta	Número de personas	Porcentaje
Sí	123	94%
No	8	6%
Total	131	100%

Fuente: Autor.

Figura 37

Pregunta 23: Empleados a los que les gustaría que un amigo suyo trabajase en un futuro en la empresa.



Fuente: Autor.

La respuesta a esta pregunta es en su gran mayoría de carácter positivo; tal y como se observa en la gráfica, a un 94% de empleados encuestados les gustaría que un amigo suyo trabajase en un futuro en la empresa.

Tabla 30

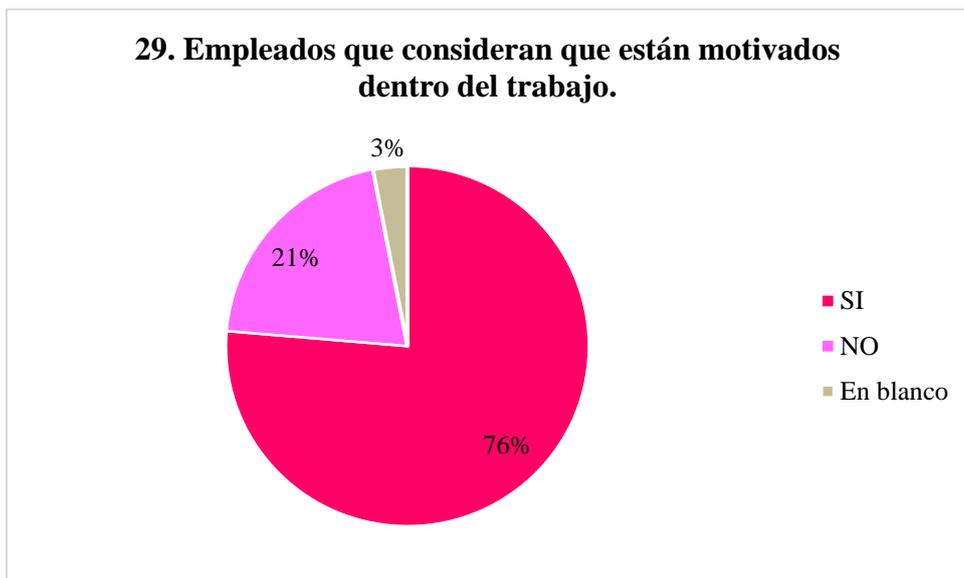
Pregunta 24: Empleados que consideran que están motivados dentro del trabajo.

Respuesta	Número de personas	Porcentaje
Sí	100	76%
No	27	21%
En blanco	4	3%
Total	131	100%

Fuente: Autor.

Figura 38

Pregunta 24: Empleados que consideran que están motivados dentro del trabajo.



Fuente: Autor.

El 76% de empleados encuestados que son la mayoría, coinciden en que están motivados en el trabajo, un 21% discrepa de esta afirmación y un 3% prefirió dejar en blanco esta pregunta.

Tabla 31

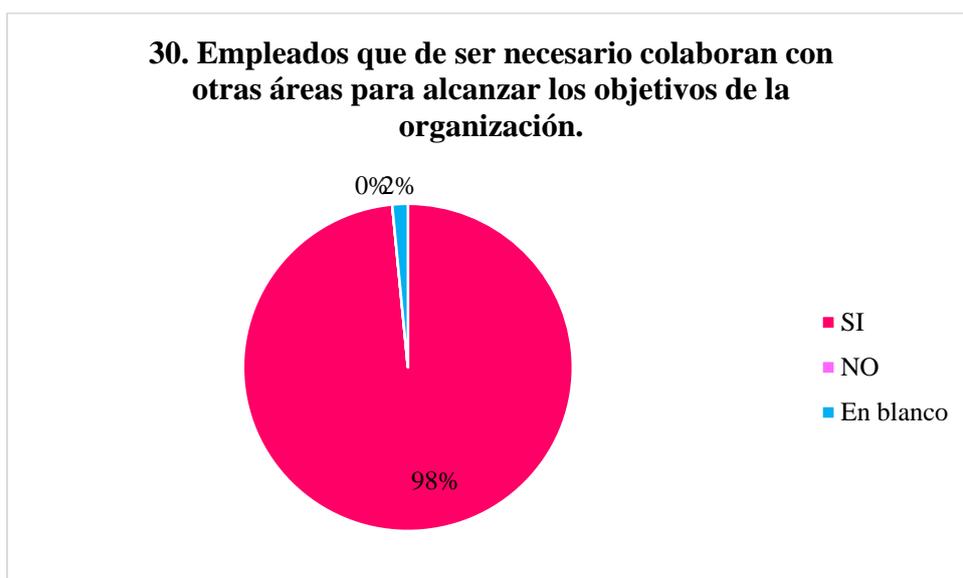
Pregunta 25: Empleados que de ser necesario colaboran con otras áreas para alcanzar los objetivos de la organización.

Respuesta	Número de personas	Porcentaje
Sí	129	98%
No	0	0%
En blanco	2	2%
Total	131	100%

Fuente: Autor.

Figura 39

Pregunta 25: Empleados que de ser necesario colaboran con otras áreas para alcanzar los objetivos de la organización.



Fuente: Autor.

La gran mayoría de encuestados exactamente un 98%, afirman que de ser necesario colaboran con otras áreas para alcanzar los objetivos de la organización. Esto demuestra que existe colaboración intraorganizacional y trabajo en equipo.

Tabla 32

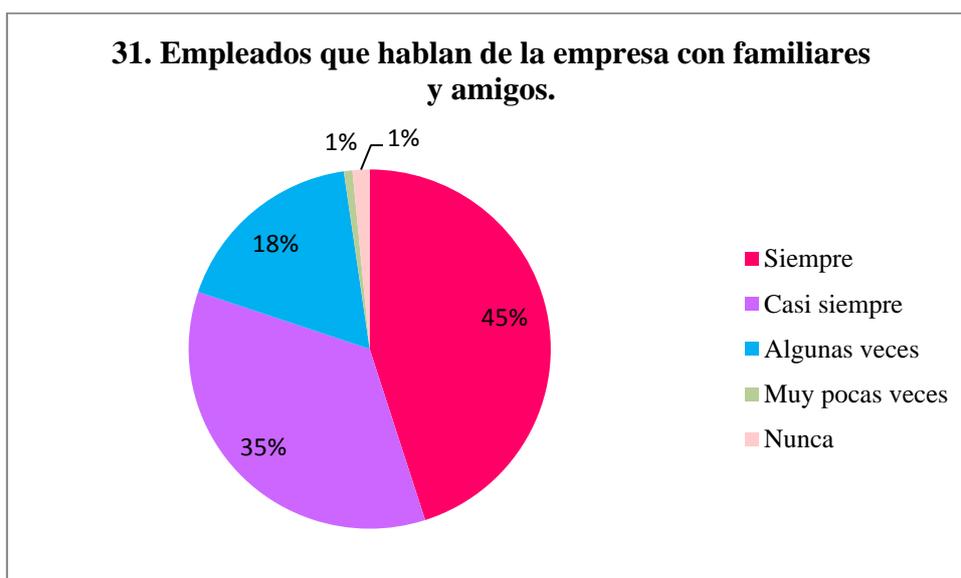
Pregunta 26: Empleados que hablan de la empresa con familiares y amigos.

Respuesta	Número de personas	Porcentaje
Siempre	59	45%
Casi siempre	46	35%
Algunas veces	23	18%
Muy pocas veces	1	1%
Nunca	2	1%
Total	131	100%

Fuente: Autor.

Figura 40

Pregunta 26: Empleados que hablan de la empresa con familiares y amigos.



Fuente: Autor.

La gráfica demuestra que un 45% de los encuestados, coincide en que habla “siempre” de la empresa con familiares y amigos. Un 35% habla “casi siempre” y un 18% habla “algunas veces”. El porcentaje de encuestados que afirma hablar “muy pocas veces” y “nunca”, no es representativo.

Tabla 33

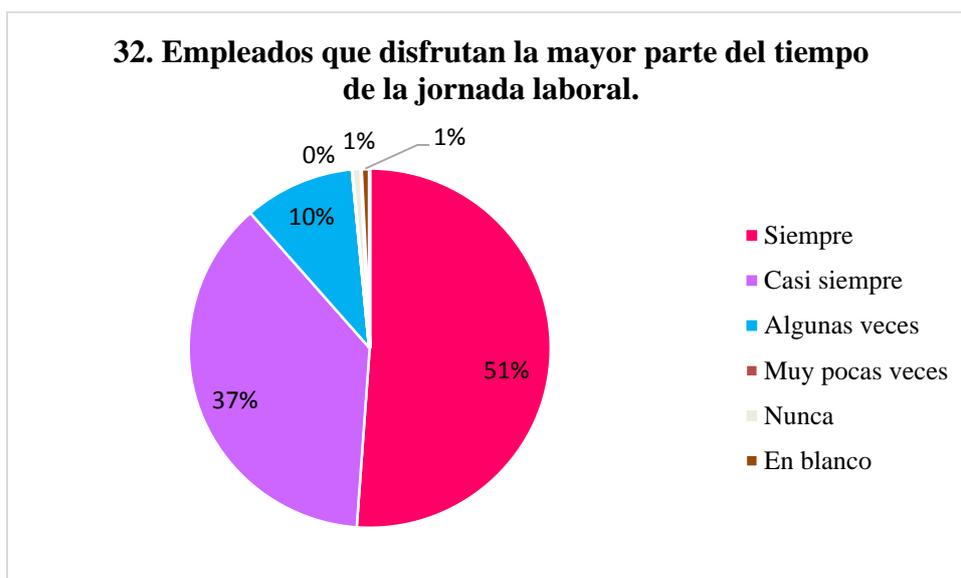
Pregunta 27: Empleados que disfrutan la mayor parte del tiempo de la jornada laboral.

Respuesta	Número de personas	Porcentaje
Siempre	67	51%
Casi siempre	49	37%
Algunas veces	13	10%
Muy pocas veces	0	0%
Nunca	1	1%
En blanco	1	1%
Total	131	100%

Fuente: Autor.

Figura 41

Pregunta 27: Empleados que disfrutan la mayor parte del tiempo de la jornada laboral.



Fuente: Autor.

Un 51% de empleados coinciden en que disfrutan “siempre” de la jornada laboral, otro 37% afirma hacerlo “casi siempre”. Los otros porcentajes son menores y no representativos para el análisis pertinente.

Tabla 34

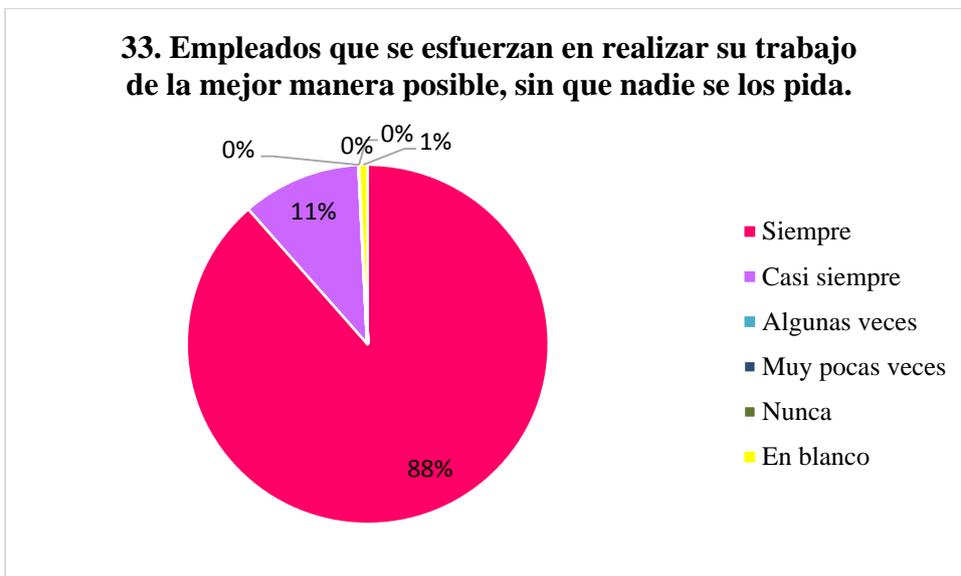
Pregunta 28: Empleados que se esfuerzan en realizar su trabajo de la mejor manera posible, sin que nadie se los pida.

Respuesta	Número de personas	Porcentaje
Siempre	116	88%
Casi siempre	14	11%
Algunas veces	0	0%
Muy pocas veces	0	0%
Nunca	0	0%
En blanco	1	1%
Total	131	100%

Fuente: Autor.

Figura 42

Pregunta 28: Empleados que se esfuerzan en realizar su trabajo de la mejor manera posible, sin que nadie se los pida.



Fuente: Autor.

Tal y como está representado en el gráfico, un 88% de encuestados afirma que “siempre” se esfuerza en realizar su trabajo de la mejor manera posible, sin que nadie se lo pida; un 11% afirma hacerlo “casi siempre”.

Tabla 35

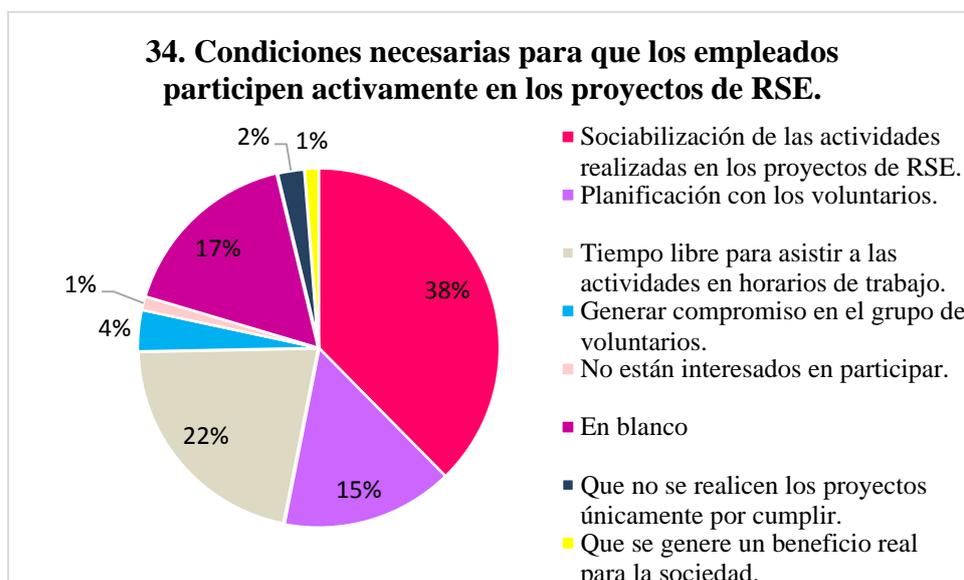
Pregunta 29: Condiciones necesarias para que los empleados participen activamente en los proyectos de RSE.

Respuesta	Número de personas	Porcentaje
Sociabilización de las actividades realizadas en los proyectos de RSE.	61	38%
Planificación con los voluntarios.	25	15%
Tiempo libre para asistir a las actividades en horarios de trabajo.	35	22%
Generar compromiso en el grupo de voluntarios.	6	4%
No están interesados en participar.	2	1%
Que no se realicen los proyectos únicamente por cumplir.	27	17%
Que se genere un beneficio real para la sociedad.	4	2%
En blanco	2	1%

Fuente: Autor.

Figura 43

Pregunta 29: Condiciones necesarias para que los empleados participen activamente en los proyectos de RSE.



Fuente: Autor.

La última pregunta era abierta, con el objetivo de conocer cuales son las condiciones necesarias para una participación activa en los proyectos de RSE, según la percepción de los encuestados. El porcentaje más alto con un 38% afirma que es necesario una sociabilización de las actividades realizadas; un 22% afirma que necesitan

tiempo libre para asistir a las actividades en horarios de trabajo, un 17% no contestó la pregunta y un 15% coincidió en que es necesaria una planificación con los voluntarios.

Conclusiones

La encuesta fue aplicada sin ningún tipo de inconveniente y con el apoyo total de la empresa. El instrumento fue debidamente creado porque se ajustaba a la realidad de la organización y al estudio realizado.

La encuesta incluía en sus tres primeras preguntas, interrogantes sobre información básica como: género, años que labora en la institución y departamento. En este primer momento se determinó que el 69% de empleados encuestados son de género masculino, que el 33% trabaja de 4 a 7 años en la institución y el 53% en el departamento de Manufactura. Al analizar estas variables, es beneficioso para el estudio que los empleados trabajen por un lapso amplio de tiempo en Continental Tire Andina y no sean nuevos, esto debido a que podrían no aportar a la investigación por desconocimiento del entorno.

Al preguntar únicamente si los empleados conocían los programas de Responsabilidad Social Empresarial, el 72% de encuestados coincidió en afirmar que sí lo hacía. También afirmaron que los habían conocido por comunicación interna. Estas preguntas se ampliaron al preguntar si se conocían los ejes y pedir que se los mencione, la mayoría de empleados encuestados pudo citar los ejes de manera total o parcial.

Por otra parte, únicamente un 32% de encuestados han participado como voluntarios en los proyectos, sin duda alguna existe una relación directa entre este factor y los siguientes relacionados a involucramiento, ya que tampoco tuvieron resultados positivos en el marco de la investigación.

Se preguntó en que proyectos han participado como voluntarios y cuantas horas han dedicado a las actividades de RSE al mes. En la tabulación de estas pregunta se puede visualizar que la participación de los empleados es mínima y un número considerable deja la pregunta en blanco. Hay que considerar también, que del porcentaje que respondió de 0 a 4 horas, puede un número alto no participar en absoluto.

Al preguntar a los empleados si comparten la misión, visión y valores de la organización, la gran mayoría afirmó que sí lo hace y un 22% de encuestados dejó la pregunta en blanco. ¿Por qué dejaron la pregunta en blanco? Si los empleados encuestados prefirieron no contestar la pregunta, esto puede deberse a desconocimiento. Se amplió la misma interrogante al pedir que se cite los elementos mencionados de la filosofía organizacional, esto con el objetivo de visualizar el conocimiento real sobre los mismos. Un 27% de empleados encuestados citaron en su totalidad la misión y visión; los valores organizacionales fueron citados por un 68%.

Se preguntó a los empleados si consideran que existe compromiso de la organización hacia ellos. La gran mayoría, exactamente un 89%, coincidió en que si existe compromiso. Se amplió la interrogante pidiéndoles que enumeren 4 acciones que la empresa realiza y en donde demuestra su compromiso; la mayor coincidencia fue en el seguro de salud privado que incluye beneficios para los familiares, la segunda acción que tuvo mayor número de coincidencias fue el fondo de cesantía. Es importante mencionar que en esta pregunta varios empleados citaron beneficios que la empresa ofrece porque está establecido en la ley, como por ejemplo: puntualidad en el pago de salarios, descuentos en el comisariato y transporte gratuito. También fueron citadas como acciones las realizadas por el departamento de Trabajo Social y a parte, pero perteneciente al mismo grupo, el Club de Esposas. Otras acciones mencionadas son: estabilidad laboral, clima laboral, trato justo a los miembros de la organización, becas estudiantiles para los hijos del personal, capacitaciones, campamento vacacional para los hijos del personal, obsequios en fechas especiales y fiesta y agasajo en fin de año. Del análisis de este factor se puede concluir que la percepción del compromiso de la organización con los empleados, es positiva y las razones han sido claramente establecidas.

En lo relacionado a la percepción de los empleados sobre el compromiso de la organización con el público externo, los resultados fueron positivos, obteniendo un 86% de respuestas afirmativas. Se solicitó en una pregunta que escojan el programa que ha generado un mayor impacto en la sociedad y los dos que obtuvieron mayor puntaje fueron “Mi Barrio el Corazón de Cuenca” y en segundo lugar “Capacitación Escolar”.

En las preguntas que abarcan temas como orgullo de formar parte de la organización, realización profesional, considerar el trabajo estimulante, existencia de espíritu de equipo en la organización, contribución a alcanzar metas en el plano personal, satisfacción al escuchar afuera hablar bien de la organización, motivación en el trabajo, colaboración intraorganizacional, disfrute de la jornada laboral, esfuerzo al realizar el trabajo, duración de la jornada laboral, tiempo que desea permanecer en la empresa y si desearían que un amigo labore en la compañía, la gran mayoría de encuestados coincidió al responder de manera positiva. En la tabulación de datos todas las preguntas mencionadas obtuvieron un porcentaje superior a 50% y esto demuestra que existe un grado de sentido de pertenencia alto en quienes conforman la institución.

Finalmente, se puede afirmar que no existe relación directa entre involucramiento y sentido de pertenencia. En total un 32% de empleados ha participado como voluntarios en los proyectos, mientras que promediando las variables relacionadas a sentido de pertenencia se obtiene el valor de 77%. Estos valores serán ampliados y analizados minuciosamente en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO III

DISCUSIÓN

3.1 Discusión

Continental Tire Andina importante empresa de la ciudad de Cuenca, se caracteriza por su trato justo a los empleados. Un trato justo incluye no solo el cumplimiento legal de todo lo relativo a beneficios sociales y salario. También incluye beneficios intangibles como estabilidad y un buen clima laboral.

Tal y como fue mencionado en el marco teórico, una de las formas activas de medir a la RSE es el involucramiento de los empleados en las prácticas desarrolladas. Para concluir esta investigación es necesario realizar un análisis profundo a una serie de interrogantes, siendo la primera la siguiente: ¿Continental Tire Andina es una empresa socialmente responsable? La respuesta es sin duda alguna que sí, Continental tiene claramente definidos sus ejes y también los proyectos a los que brinda apoyo. De la misma manera cuenta con un comité que se reúne periódicamente y define las acciones a realizar y los presupuestos respectivos. La organización aspira generar un aporte visible y un impacto positivo en la sociedad.

También hay que reconocer que se ha realizado un importante trabajo para promover el conocimiento de la Responsabilidad Social en los miembros de la empresa. La comunicación interna se ha manejado de manera efectiva y eso se vio demostrado en los resultados ya que la gran mayoría afirmó conocer los proyectos y la mayoría pudo citar los ejes de los mismos de manera total o parcial.

Con relación al tema de involucramiento, es necesario mencionar que existe el grupo Voluntarios Conti que colabora en las actividades socialmente responsables. De los 131 encuestados, 29 afirmaron pertenecer al grupo. En otra pregunta que pedía que señale en que proyecto ha participado como voluntario, 89 personas dejaron la pregunta en blanco y 42 dieron una respuesta positiva.

Surge a partir de estos resultados la siguiente interrogante: ¿Existe efecto alguno del involucramiento de los empleados en las prácticas socialmente responsables? En primera instancia la respuesta es que no, porque el porcentaje de empleados involucrados es de un 32% y el sentido de pertenencia que incluye factores como orgullo de formar parte de la organización, motivación, visualización en la empresa a largo plazo, entre otros, alcanza un promedio de 77%.

Por otro lado, si bien para Continental Responsabilidad Social es únicamente lo que se realiza de manera externa, también se realizó un análisis de la percepción que existe del compromiso hacia los empleados. El compromiso existente dice mucho sobre la responsabilidad de la empresa y sus directivos. Sin duda alguna, es importante el generar un impacto positivo en la sociedad, pero también es importante enfocar esfuerzos a los miembros de la organización y sus familias. Dentro de este marco las preguntas de investigación son las siguientes: ¿Cuál es la percepción que tienen los empleados sobre las responsabilidades de la empresa a manera interna, creen que existe compromiso? ¿Cuál es la percepción que tienen los empleados sobre el compromiso de la empresa con la sociedad, difiere en algo con la pregunta anterior? Las respuestas son positivas en ambos casos, los empleados coinciden casi con exactitud al señalar que sí existe compromiso de la empresa tanto con la sociedad, como con los empleados. .

En la parte teórica del trabajo se resaltó que la responsabilidad social permite a los empleados reafirmar su identidad organizacional y es esto precisamente lo que se demuestra en Continental, la percepción es positiva y por ende lo relativo a pertenencia también.

Analizando únicamente el tema de involucramiento, se puede concluir que tanto el número de empleados que son voluntarios, como el número de horas que se han dedicado a actividades de esta naturaleza, es porcentualmente bajo. Es necesario fomentar el involucramiento de los empleados porque se generarían beneficios para la empresa y para la sociedad. En primer lugar, el contar con voluntarios facilitaría el trabajo del Comité de RSE de Continental Tire Andina, ya que el grupo sería un apoyo clave para el desarrollo de las actividades. Hay varias ocasiones que se necesita ayuda en actividades como capacitaciones, inauguración de parques, actividades con los artesanos de caucho, entre otras. Al tener un grupo formado se designaría actividades a los miembros y así se manejaría de mejor manera la colaboración.

A continuación se indicará mediante tablas y gráficos la relación existente entre las variables de estudio.

Tabla 36

Involucramiento de los empleados en las actividades de RSE

Involucramiento	Número de personas	Porcentaje
Participación en un proyecto	42	32%
	Promedio total:	32%

Fuente: Autor

Para efecto de análisis, el dato más real es el de empleados que han participado en un proyecto, tal como demuestra la tabla anterior este número es igual a 42.

Tabla 37

Sentido de Pertenencia de los empleados encuestados

Sentido de Pertenencia	Número de personas	Porcentaje
Realización profesional.	94	72%
Percepción del trabajo como estimulante.	106	81%
Existencia de espíritu de equipo.	94	72%
Empleados que se ven laborando a largo plazo en la organización.	112	85%
Satisfacción al escuchar hablar bien de la empresa.	122	93%
Motivación en el trabajo.	100	76%
Disfrute de la jornada laboral.	67	51%
Realización del trabajo de la mejor manera sin que nadie se los pida.	116	89%
	Promedio total:	77%

Fuente: Autor.

En la tabla anterior están detallados los factores más importantes en lo relacionado a sentido de pertenencia.

Tabla 38

Involucramiento vs. Sentido de Pertenencia

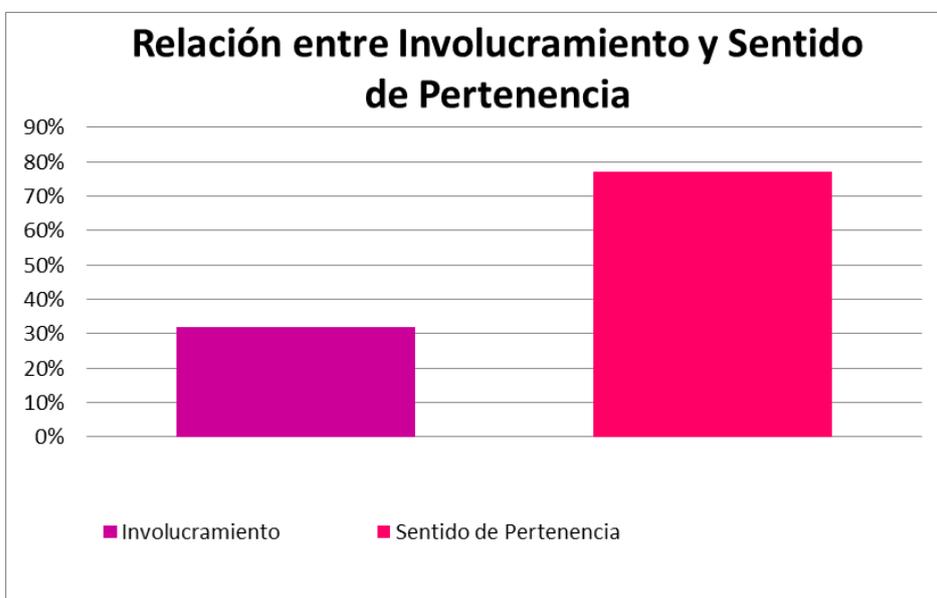
Involucramiento	32%
Sentido de Pertenencia	77%

Fuente: Autor.

En la tabla anterior está representada la diferencia porcentual entre Involucramiento en las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial y Sentido de Pertenencia.

Figura 44

Relación entre Involucramiento y Sentido de Pertenencia



Fuente: Autor.

Tal y como está representado en el gráfico anterior el porcentaje de sentido de pertenencia en los empleados encuestados es 77%. El porcentaje de involucramiento es 32% y es por esta razón que se concluye que no existe una relación directa entre las dos variables.

Es pertinente mencionar que para realizar el cuadro porcentual de Sentido de Pertenencia se tomó los resultados de las preguntas más representativas relacionadas a esta variable.

Según un estudio anterior realizado por Juan Antonio Navarro en Barcelona, el involucramiento de los empleados en las prácticas de RSE fomenta el compromiso de los mismos con la sociedad y a la vez hace que se sientan pertenecientes a una organización que construye relaciones positivas con el entorno, incrementando su lealtad y reafirmando su identidad organizacional (Navarro, 2007). Es necesario realizar estudios similares en diferentes organizaciones para determinar cuales son las condiciones necesarias para que se establezca una relación directa entre ambas variables.

Finalmente, se consultó con la Mst. Mariana Machuca y asegura que según su criterio, el número ideal de voluntarios es el mayor posible porque la Responsabilidad Social debe estar a cargo de todos los miembros de la empresa y de la sociedad en general. También afirma que el número mensual de horas de participación sería de 4 horas.

CONCLUSIONES GENERALES

Una vez concluido el estudio, puedo asegurar que en el contexto actual la gran mayoría de organizaciones retribuyen a la sociedad en la que operan. Existen diferencias porque las necesidades de la población varían, así como las expectativas de los stakeholders.

La Responsabilidad Social es una tendencia que nació en el siglo pasado y ha ido tomando relevancia con el paso de los años. En la ciudad de Cuenca existen empresas que desarrollan actividades socialmente responsables y en Ecuador el organismo CERES fomenta prácticas de este tipo.

Es importante recalcar que todos los ciudadanos corporativos tenemos un papel en el desarrollo de estrategias socialmente responsables y es por esta razón que debe existir interés de todos en este tema, para así crear consciencia en quienes dirigen las empresas y a la vez generar beneficios de mayor impacto. También hay que considerar que las prácticas desarrolladas no influyen únicamente en los beneficiarios directos, sino incluso en los empleados que se perciben como pertenecientes a una organización que vela por todos quienes conforman su grupo de interés.

Continental Tire Andina es una importante industria de Cuenca que cumple con todo lo legalmente establecido y tiene un comité empresarial que se encarga de la planificación de proyectos relativos al área de RS. Los proyectos están direccionados a los siguientes ejes: educación, medio ambiente y deporte para personas con discapacidad. La misión y visión de Continental Tire Andina, no tiene redacción relacionada a las prácticas de responsabilidad social.

Como resultado de la presente investigación se concluyó que el porcentaje de empleados que están involucrados en las prácticas de RS es de 32% y el sentido de pertenencia es positivo con un porcentaje de 77%, con estos resultados encontrados se concluye que no existe una relación directa entre las dos variables de estudio.

Es necesario mencionar que la percepción de la gran mayoría de empleados es la de Continental como una empresa socialmente responsable. Para determinar esto se elaboró preguntas para evaluar la percepción sobre el compromiso interno y externo de la empresa, obteniendo resultados altamente positivos.

En el tema del involucramiento es necesario realizar una sociabilización de las actividades en las que los empleados podrían participar como voluntarios y elaborar una planificación estructurada de las actividades del grupo Voluntarios Conti. La organización del grupo y la planificación de actividades motivaría a los empleados, fomentando el involucramiento.

Finalmente, es necesario recalcar que el presente estudio cumplió con los objetivos planteados, en primer lugar y en la parte teórica, se redactaron las prácticas de RSE de Continental Tire Andina. Posteriormente se aplicó la encuesta considerando la población estudiada y las preguntas de investigación. Se analizó si existe involucramiento, y se concluye que los empleados en su gran mayoría no participan en las actividades de RSE. Lo cual quiere significa que no existe un efecto del involucramiento de los empleados en las prácticas socialmente responsables, porque el sentido de pertenencia es alto, pero puede estar ligado a otros factores ajenos a la participación en las actividades socialmente responsables.

RECOMENDACIONES

El presente estudio está enfocado a empleados de Continental Tire Andina, las recomendaciones han sido redactadas de manera que se apliquen a todos los miembros de la organización, con pequeñas variables en el medio de comunicación, por ejemplo. Es necesario recalcar que en la última pregunta de la encuesta se solicitó que se enumeren las condiciones necesarias para fomentar la participación en las actividades de los proyectos de RSE, varios empleados coincidieron en que las condiciones necesarias son sociabilización de las actividades y planificación con los voluntarios.

La primera recomendación es elaborar un listado de actividades en las que podrían participar los empleados como voluntarios.

La segunda, es convocar a una reunión mediante correo electrónico a todos quienes conformen y estarían interesados en conformar el grupo “Voluntarios Conti”. En la reunión se debe exponer las actividades en las que se necesita colaboración.

También es necesario designar a uno de los voluntarios como coordinador, esto con el fin de facilitar la comunicación y la organización del grupo.

Las reuniones deben ser periódicas y la asistencia a la misma de carácter obligatorio, para quienes deseen continuar formando parte del grupo.

Se puede dar un incentivo no monetario (una felicitación escrita) a quienes conformen el grupo de voluntarios.

Se debe realizar una campaña de sociabilización del impacto que se genera en la sociedad con las prácticas de RSE de Continental.

El presente estudio debe repetirse después de la campaña de sociabilización y la planificación con el grupo de voluntarios.

El presente estudio debe aplicarse en un futuro, analizando el Involucramiento de los Obreros en las prácticas de RSE de Continental Tire Andina.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Alea García, Alina. (2007). Responsabilidad Social Empresarial. Su Contribución al Desarrollo Sostenible. *Revista Trimestral Latinoamericana y Caribeña de Desarrollo Sustentable*, 17 (5), Recuperado el 27 de mayo de, 2016, de http://www.revistafuturos.info/futuros17/resp_soc_emp2.htm
- Arredondo Trapero, Florina Guadalupe, Rosas Ferrer, José Antonio, & Villa Castaño, Lida Esperanza. (2011). Comportamiento ciudadano organizacional y RSE. *Cuadernos de Administración*, 24 (43), 221-239. Recuperado el 11 de Febrero de, 2016, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-35922011000200011&lng=en&tlng=es
- Calvo, Patrici. (2014). Ética empresarial, responsabilidad social y bienes comunicativos. *Tópicos (México)*, (47), 199-232. Recuperado el 15 de febrero de, 2016, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-66492014000200008&lng=es&tlng=es
- Camacho Gómez, Manuela, y Pérez Berlanga, Gustavo. (2013). Restaurantes Toks.: Estrategias de Responsabilidad Social. *Innovar*, 23(49), 141-155. Recuperado el 21 de septiembre de, 2016, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512013000300012&lng=en&tlng=es.
- Campos, F. y Fernández, T. (2016). *La responsabilidad social en la gestión empresarial*. Loja, Ecuador: Ediloja.
- Continental Tire Andina S.A. (2015). *Informe de Producción anual*.
- Continental Tire Andina S.A. (2016). *Informe de Estructura Organizacional*.
- Cuenca, R. (2016). *Persona, ética, valores y derechos humanos*. Loja, Ecuador: Ediloja.
- Freeman, R. (1984). *Strategic Management: a Stakeholder Approach*. Boston, Estados Unidos: Pitman.
- Friedman, M. (1966): *Capitalismo y libertad*. Madrid, España: Rialp.
- Gabriunas, I. P. (2010). La Influencia del Desempeño Social Corporativo en la Satisfacción Laboral de los empleados: Una Revisión Teórica desde una Perspectiva Multinivel 1,2. *Estudios Gerenciales*, 26(116), 63-81. Recuperado el 11 de Febrero de, 2016, de <http://search.proquest.com/docview/853501699?accountid=36552>
- Jurado Muñoz, A. (2014). *Los Niveles de Sentido de Pertenencia en un Grupo de Profesionales bajo Contratación Laboral Simulada en Distintas Organizaciones Guatemaltecas*. (Tesis Inédita de Licenciatura en Psicología Industrial). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado el 01 de Julio de, 2016, de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Jurado-Ana.pdf>
- Machuca Carpio, M. (2015). *Propuesta para la Evaluación del Impacto de la Responsabilidad Social Corporativa en el Sector Industrial de Cuenca*. (Tesis Inédita de maestría). Universidad del Azuay, Cuenca.

- Navarro Prados, Juan Antonio. (2007). Críticas y apoyos hacia la responsabilidad social de la empresa: una aproximación etnográfica desde la vivencia del trabajador y una propuesta metodológica cualitativa. *Universitas Psychologica*, 6(1), 59-68. Recuperado el 11 de Febrero de, 2016, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672007000100007&lng=pt&tlng=en
- Peña Miranda, David Daniel, y Serra Cantallops, Antoni. (2013). La Práctica de la Responsabilidad Social Empresarial: Estudio de Caso en el sector turístico. *Innovar*, 23 (49), 101-114. Recuperado el 21 de septiembre de, 2016, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512013000300009&lng=en&tlng=es
- Suárez, Karina. (2013). Aceleran su certificación. *Reforma*. Recuperado el 26 de septiembre de, 2016, de <http://search.proquest.com/docview/1429233201?accountid=36552>
- Urgilés Nieto, M. (2016). *Análisis de las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial de INDURAMA en la ciudad de Cuenca*. (Tesis Inédita de Psicología Laboral y Organizacional). Universidad del Azuay, Cuenca. Recuperado el 20 de septiembre de, 2016, de <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/5786>
- Vargas, C. (2012). *Reseña Histórica de la Fábrica Nacional de Llantas ERCO*. Cuenca: Consejo Editorial.
- Vera Acevedo, Luz Dinora, y Peláez Villada, Diana Carolina. (2013). Análisis de los Dominios ético, legal y económico de la Responsabilidad Social Empresarial: Un caso empresarial. *Civilizar Ciencias Sociales y Humanas*, 13 (25), 85-102. Recuperado el 15 de febrero de, 2016, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89532013000200007&lng=en&tlng=es
- Vives, A y Peinado E. (2011). *La Responsabilidad Social de la Empresa en América Latina*. Banco interamericano de Desarrollo.

ANEXOS

Anexo 1

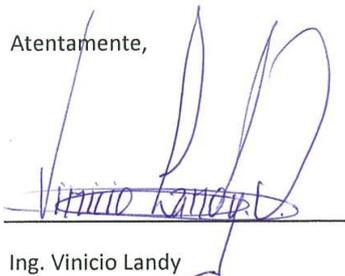
Oficio del Ingeniero Vinicio Landy para modificación de la muestra del trabajo de tesis

Cuenca, 27 de Junio del 2016

Mst. Carlos Delgado,
Decano de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación,
Universidad del Azuay,
En su despacho.

Por medio del presente informo a usted que, a partir del año 2016 se realizó una reclasificación de posiciones a nivel organizacional de los grupos de trabajo de empleados quedando de la siguiente manera: ERCO General conformado por 108 personas y ERCO Administrativo conformado por 124 personas. Los grupos detallados estarán dentro de la muestra que utilizará la señorita María Augusta Galán en la realización de su tema de tesis.

Atentamente,



Ing. Vinicio Landy
Gerente de Relaciones Laborales
Continental Tire Andina S.A

CONTINENTAL TIRE ANDINA S.A.
VICEPRESIDENCIA DE
RELACIONES HUMANAS
CUENCA - ECUADOR

Anexo 2

Evidencias de la socialización de resultados

Cuenca, 20 de Octubre del 2016

Mst. Carlos Delgado,
Decano de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación
Universidad del Azuay
En su despacho

Por medio del presente certifico a Usted que, la señorita María Augusta Galán Córdova realizó su trabajo de graduación en Continental Tire Andina S.A., siendo el tema el siguiente: “Análisis del Involucramiento de los empleados de ERCO General y ERCO Administrativo en los programas de Responsabilidad Social Empresarial de Continental Tire Andina”.

Deseo informar a través de este documento que la empresa, a través de mi persona, conoce los resultados de la investigación.

Atentamente,


Mst. Mariana Machuca Carpio
Gerente de Comunicación y Relaciones Públicas
Continental Tire Andina S.A.

CONTINENTAL TIRE ANDINA S.A.
VICEPRESIDENCIA DE
RELACIONES HUMANAS
CENCA - ECUADOR



