

RESPONSABILIDAD SOCIAL VINCULADAS AL EMPLEO DIGNO. UNA OPCIÓN PARA LA COMPETITIVIDAD EN LAS MICROEMPRESAS

SOCIAL RESPONSIBILITY LINKED TO DECENT EMPLOYMENT. AN OPTION FOR COMPETITIVENESS IN MICRO-ENTERPRISES

Aída Dinorah García-Álvarez ¹ * 

¹. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México. adgaral@gmail.com

*Correspondencia del Autor: Aída Dinorah García Álvarez. e-mail: adgaral@gmail.com

RESUMEN

La Responsabilidad Social interna es la que se dirige a los aspectos sociales de la propia actividad de una empresa como lo son las capacitaciones de sus trabajadores, la proporción de un trabajo digno, incentivos de trabajo, los apoyos alimenticios, entre otros.

Debido a que la Responsabilidad Social es un recurso intangible, no se le debe restar importancia, ya que esta que en realidad puede generar mejoras en la competitividad de las empresas en el sector perteneciente al recurso humano y es importante implementar en las microempresas. En el presente artículo se abordó la relación que existe entre la Responsabilidad social con la calidad de vida y el correcto aprovechamiento del capital humano por medio del empleo digno, la competitividad y el crecimiento significativo en las microempresas debido a que usualmente este tipo de actividades se relaciona a las grandes empresas, sin embargo, es posible aplicarlo en las micro empresas. La Gestión de los recursos humanos funge como un apoyo gerencial importante en el manejo de las relaciones laborales, el fortalecimiento de la cultura organizacional y la promoción de un buen clima laboral, potenciando así la retención de talentos y aumento de productividad.

Dentro de la metodología que se usó en la elaboración de este artículo se llevó a cabo una revisión literaria de diversos artículos y libros, además de un análisis teórico conceptual. El artículo igualmente es exploratorio, dirigido a emprendedores, dueños de microempresas, personas relacionadas a la administración de microempresas, y todo el público interesado en esta temática.

Palabras clave: Microempresas; responsabilidad social; competitividad; capital humano.

Cómo citar:

García-Álvarez, Aída Dinorah. (2021). RESPONSABILIDAD SOCIAL VINCULADAS AL EMPLEO DIGNO. UNA OPCIÓN PARA LA COMPETITIVIDAD EN LAS MICROEMPRESAS. *Revista de Investigaciones Universidad del Quindío*, 33(1), 179-186. <https://doi.org/10.33975/riuq.vol33n1.552>

Información del artículo:
Recibido: 9 mayo 2021; Aceptado: 23 junio 2021

Revista de Investigaciones Universidad del Quindío,
33(1), 179-186; 2021.

ISSN: 1794-631X e-ISSN: 2500-5782

Esta obra está bajo una licencia Creative Commons Atribución-
NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional.



ABSTRACT

Internal Social Responsibility is the one that is directed to the social aspects of a company's own activity such as the training of its workers, the proportion of a decent job, work incentives, food supports, among others.

Because Social Responsibility is an intangible resource, it should not be downplayed, since it can actually generate improvements in the competitiveness of companies in the sector belonging to human resources and it is important to implement in microenterprises. This article addressed the relationship between Social Responsibility with quality of life and the correct use of human capital through decent employment, competitiveness and significant growth in micro-enterprises because this type of activity is usually related to large companies, however, it is possible to apply it in micro-enterprises. Human resources management serves as an important managerial support in the management of labor relations, the strengthening of the organizational culture and the promotion of a good work environment, thus enhancing the retention of talents and increased productivity.

On the methodology that was used in the preparation of this article, a literary review of various articles and books was carried out, in addition to conceptual theoretical analysis. The article is also exploratory, aimed at entrepreneurs, owners of microenterprises, people related to the administration of microenterprises, and all the public interested in this topic.

Keywords: Microenterprice; social responsibility; competitiveness; human capital.

INTRODUCCIÓN

Se asume que una microempresa es la que tiene de 1 a 10 empleados y factura aproximadamente 4 millones de pesos o menos al año. Las microempresas forman una parte importante del tejido económico y social de un país, en términos generales y desde un punto de vista agregado, dentro de latinoamericana existen un total aproximado de 5,23 millones de microempresas, de las cuales la mayor parte de ellas se encuentran localizadas en México, Colombia y Ecuador. (Corral, A., et al. 2021)

La gestión del capital humano en más microempresas suele ser informal, lo cual se deriva de un escaso conocimiento de la gestión o la poca valoración de las fuerzas de trabajo. Es decir, la dirección o administración de las microempresas no suelen tener una formación gerencial para implementar actividades de responsabilidad social en las microempresas. (Añez Hernández, C. y Nava, Y., 2009).

La Responsabilidad Social ha ganado importancia

internacional, siendo un recurso intangible que se relaciona a las acciones que toma una empresa en base a actividades relacionadas al apoyo de un sector, por lo que la Responsabilidad Social Empresarial Interna se relaciona a los aspectos sociales de una empresa; es decir el bienestar de los trabajadores, la formación de los mismos, la igualdad, las capacitaciones, incentivos, entre otros. En relación a esto se considera eficiente una empresa cuando esta puede crear una mejor calidad de la vida de trabajo motivando a sus trabajadores a realizar sus funciones, disminuyendo los costos de ausentismo y fluctuación de la fuerza de trabajo.

Debido a que el éxito de toda organización se basa en la actividad de la fuerza de trabajo, es decir en el Recurso Humano, la gestión de este recurso nutre y enriquece a la misma organización, ya que se puede lograr una máxima productividad como resultado de un buen clima laboral.

Ya que el objetivo de todas las empresas es el de impulsar su desarrollo económico de manera sostenible, es a través de protocolos, convenios,

acuerdos, y principios éticos, entre otros, que las empresas gestionan un desarrollo sostenible.

Las microempresas deben aprovechar la ventaja que ofrece la flexibilidad y cercanía entre la gerencia y sus trabajadores para integrar la Responsabilidad Social Empresarial en sus actividades, e incluirlas en sus estrategias financieras y operativas de aumento de beneficios a través de la Responsabilidad Social ya que la teoría señala las acciones socialmente responsables como una forma de competencia. La Responsabilidad Social Empresarial se ha reconocido como una verdadera mejora al rendimiento organizativo, especialmente en las microempresas como una mejora de la relación con sus partes relacionadas, la atracción de talento y la protección de la reputación corporativa.

METODOLOGÍA

Este artículo utilizo una metodología documental al realizarse una investigación en fuentes oficiales y validadas en relación al tema de investigación y análisis cualitativo, mientras que para el análisis cuantitativo se utilizaron estadísticas obtenidas de trabajos de investigación científicos relacionados al tema. De igual forma se determinó optar por la utilización de información obtenida de otros artículos publicados, libros y documentos de información formal para llevar a cabo un análisis teórico conceptual del tema de estudio.

Los tipos de estudio realizados son exploratorios, descriptivos, explicativos y analíticos, debido a que se investigaron y analizaron temas relacionados a la responsabilidad social, la relación de la RSE con la competitividad, los recursos humanos y el trabajo digno.

La realización de este artículo parte del interés en las actividades de responsabilidad social aplicadas en las empresas y en cómo estas fomentan y ayudan en el crecimiento de las mismas, creando una competitividad, por lo tanto el aplicarlo en

las microempresas puede resultar beneficioso y de igual forma crear un ambiente competitivo para las mismas.

En cuanto al análisis de los datos obtenidos para el presente estudio, se emplearan estudios de investigaciones anteriores, revisión de teorías relacionadas y hechos documentados.

Bajo este contexto, la presente investigación, análisis y exposición de propuesta resulta ser de interés para los emprendedores, dueños de microempresas, y relacionados con la administración de microempresas, además de un público más amplio interesado en esta temática, por lo cual la investigación tiene una justificación de análisis y estudio.

DESARROLLO

Responsabilidad social

Corral, A., et al. (2021) menciona que el concepto de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es más que el simple cumplimiento de la legislación nacional existente, sino que va más allá en relación a las acciones que realizan las empresas de forma voluntaria, aludiendo a la responsabilidad social medioambiental, la responsabilidad social externa y la responsabilidad social interna. Esta última se relaciona a los aspectos sociales de la propia actividad de una empresa, los ejemplos más claros son los del bienestar de los trabajadores, la formación de los mismos, igualdad, capacitación, entre otros.

“Durante la última década se habla de responsabilidad corporativa para describir, analizar y comprender los vínculos entre las empresas y los demás actores de la sociedad” (Martínez Prats, G., El al., 2016)

Gallardo Vázquez, D., y Sánchez Hernández, M.I. (2013) remarcan que la Responsabilidad Social ha ganado importancia internacional, siendo un recurso intangible que está presente en el debate empresarial desde hace tiempo, acrecentado en

la economía relacionada con la crisis social y de valores presentes en las sociedades.

Las políticas de RSE pueden generar mejoras en la competitividad de las empresas, Hernández, S.B., y Sánchez, P.E. (2012). Mencionan estas mejoras en relación a:

- La mejora de los productos y/o procesos de producción, que resulta en una mayor satisfacción y lealtad del cliente.
- Mayor motivación y fidelidad de los trabajadores, esto igualmente puede aumentar su creatividad e innovación.
- Permite que exista una competitividad positiva dentro del entorno laboral.
- Desarrolla y mantiene una buena calidad de vida en el trabajo.
- Mejor posición en el mercado laboral y mejor interrelación con otros socios empresariales y autoridades.
- Ahorro de costes e incremento de la rentabilidad, como resultado de una mayor eficiencia en el uso de los recursos humanos y recursos productivos.

Calidad de vida del capital humano

Prieto Bejarano, P.G., (2013) considera que una organización se considera eficiente cuando puede crear una mejor calidad de la vida de trabajo en la cual sus empleados o trabajadores estén motivados a realizar sus funciones, disminuir los costos de ausentismo y fluctuación de la fuerza de trabajo.

La Gestión del Talento Humano se integra por distintas dinámicas que la nutren y enriquecen en favor de una organización, estas pueden ser el aprendizaje de los trabajadores en relación a su entorno laboral, la alimentación, los servicios sociales, los planes de vida y carrera, el diseño de los puestos y de la organización, así como la satisfacción en el trabajo, los salarios y gastos sociales, los incentivos, las normas laborales, la eficiencia y la eficacia, entre otros.

La Gestión de los recursos humanos se ha convertido en un proceso de apoyo gerencial muy importante para el manejo de las relaciones laborales, el fortalecimiento de la cultura organizacional y la promoción de un buen clima laboral. El objetivo general de la gestión del talento humano es la correcta integración de estrategias, estructura, sistemas de trabajo y personal, con la finalidad de lograr un despliegue de todas las habilidades y capacidades del personal y lograr la eficiencia y la competitividad organizacional. Es decir, que se puede lograr una máxima productividad gracias a un buen clima laboral.

Al potenciar y maximizar el valor que del talento humano, esto se relacionaría directamente con la retención de talentos y aumento de productividad, ya que los trabajadores estarían motivados a realizar sus actividades y deberes al mismo tiempo en que se fomenta un buen ambiente laboral. (Prieto Bejarano, P.G., 2013).

La competitividad y de crecimiento de las microempresas

Martínez Prats, G., El al., (2016) señala que la necesidad de impulsar el desarrollo económico de manera sostenible es un reto para las empresas por lo que en los últimos años se han buscado soluciones a través de protocolos, convenios y acuerdos, así como la creación de guías, normas, sistemas de certificación, códigos de conducta y principios éticos proporcionando a las empresas herramientas de gestión para un desarrollo sostenible. El Modelo de Liderazgo en la Sostenibilidad Corporativa ofrece un programa para alcanzar niveles más altos de desempeño y generar más valor a los entes, para ello se evalúa el progreso con respecto a los compromisos, estrategias e implementaciones, así como la comunicación dentro de las empresas.

Bermudez Y., y Mejías, A.A. (2018) opinan que las microempresas deben aprovechar la ventaja que ofrece la flexibilidad y cercanía entre la gerencia y sus trabajadores para integrar

la Responsabilidad Social Empresarial en sus actividades, incluyéndolas entre sus estrategias financieras y operativas ya que aplicar prácticas éticas y socialmente responsables puede mejorar su desenvolvimiento, siendo este aumento de beneficios del cual se desprenden mejores relaciones con sus partes interesadas.

La Responsabilidad Social Empresarial es una forma de gestión organizacional para la sostenibilidad, que cada vez se le reconoce en mayor medida su papel estratégico para el éxito empresarial a largo plazo actuando como un impulsor del desarrollo de las microempresas, al buscar un crecimiento económico en base al desarrollo de la misma internamente. Al mismo tiempo la Responsabilidad Social funciona como un modelo innovador que abarca el comportamiento responsable como un elemento transversal en la gestión organizacional como una actuación ética con énfasis en los grupos de interés de la organización al ser estos quienes perciben el impacto de actividades y generan una expectativa de la organización del ente.

Remarcando esta idea Martínez Prats, G., El al., (2016) hace referencia de la Sostenibilidad, la cual consiste en tratar de asegurar el éxito de un negocio a un largo plazo contribuyendo al desarrollo económico y social. La sostenibilidad involucra a su vez tres dimensiones relacionadas con la viabilidad económica, es decir, la rentabilidad corporativa y crecimiento; la responsabilidad social, la cual se relaciona a los empleados, clientes y comunidades; y la responsabilidad ambiental que tiene que ver con la biodiversidad, los suelos, aguas y bosques.

“La teoría señala que aquellas empresas que llevan a cabo acciones socialmente responsables consiguen competir en mejores circunstancias en el mercado”. (Gallardo, D., y Sánchez, M.I., 2013)

Hay áreas específicas en las que las acciones de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se han reconocido como una verdadera mejora al

rendimiento organizativo, especialmente en las microempresas como una mejora de la relación con sus partes relacionadas, la atracción de talento y la protección de la reputación corporativa. La RSE puede ser considerada como una innovación y su vez, la innovación aparece en la literatura como un factor clave para el éxito.

Empresas competitivas socialmente responsables (El empleo digno)

“Una empresa tiene éxito competitivo si, rivalizando con otras, consigue una posición favorable, al igual que mantiene y aumenta su posición en el mercado y obtiene resultados positivos” (Gallardo, D., y Sánchez, M.I., 2013).

“El éxito de toda organización se basa en la actividad de la fuerza de trabajo.” (Añez Hernández, C. y Nava, Y., 2009)

Para lograr la competitividad es necesario implementar la gerencia del conocimiento, la cual busca un fortalecimiento y el desarrollo de actitudes, así como competencias en los trabajadores, a fin de hallar soluciones a los problemas organizacionales y del mercado. Añez Hernández, C. y Nava, Y., (2009) consideran que es necesario tomar en cuenta, as capacidades de los trabajadores, así como las posibilidades de transformación de los comportamientos inherentes de los procesos de aprendizaje de conocimientos y competencias, ya que se ha demostrado que el conocimiento y la innovación pueden generar riquezas, además de crear una estructura capaz de innovar y adaptarse a las exigencias y demandas de la economía actual.

El empleo digno se da cuando existe una relación coherente entre la experiencia humana de los trabajadores y los objetivos establecidos de la organización, para que con ello que se pueda cumplir con los objetivos y estrategias establecidas en la organización. Los aspectos físicos, ambientales y psicológicos del área de trabajo, buscan ofrecer comodidad a los trabajadores para realizar sus actividades y al

mismo tiempo satisfacer todas las necesidades de trabajo de la empresa. (Montoya Agudelo, C.A., et al., 2017).

RESULTADOS

Debido a que el desarrollo sostenible no es una práctica de gestión directamente, el desarrollo sostenible funciona para reflexionar acerca de los retos y soluciones de problemas, que trascienden e incluye las empresas, los cuales se hacen pueden hacer cada vez más agudos. (Martínez Prats, G., El al., 2016)

Barrantes García. S. y Oliver Linares, E. (2015)

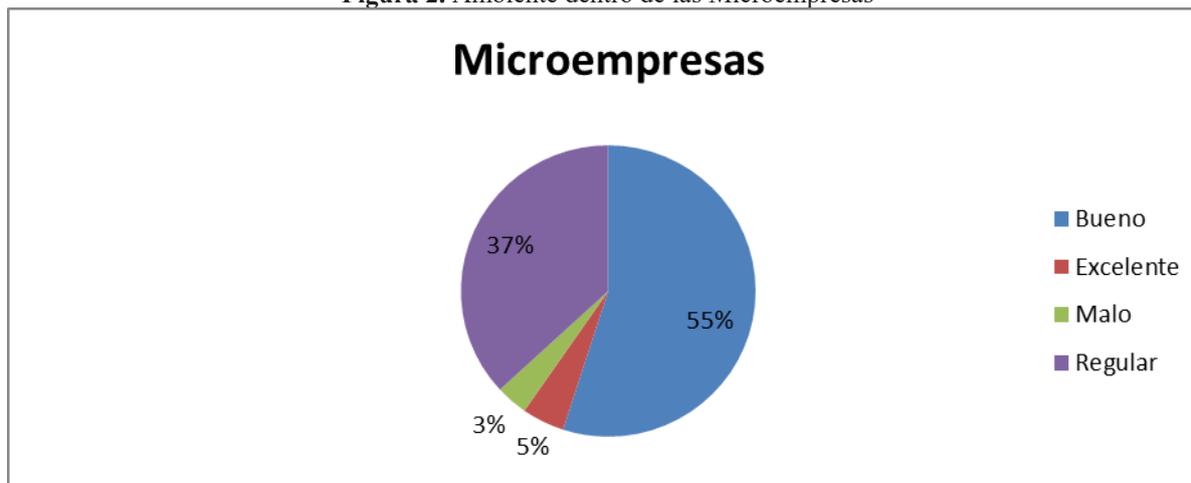
en su artículo abordaron la Responsabilidad Social Empresarial en las micro y pequeñas empresas donde utilizaron una población de 7731 Micro y Pequeñas Empresas de acuerdo a las técnicas de la Estadística Descriptiva se tomó una muestra de 243, para dicho estudio llevaron a cabo entrevistas personales a los encargados de la administración y a los mismos trabajadores de las micro y pequeñas empresas. Algunos de las estadísticas que se obtuvieron en esta investigación se relacionan con el ambiente en el cual se desarrollan los trabajadores, el cual forma parte de su entorno laboral y contribuye al empleo digno y una buena calidad de vida del capital humano.

Figura 1. Tipo de ambiente para los trabajadores

| Ambiente | Tipo de empresa | | | | | | |
|--------------|-----------------|------------|-----------|------------|-----------|------------|------------|
| | Mediana | Micro | Pequeña | Total | Mediana | Micro | Pequeña |
| Bueno | 13 | 94 | 29 | 136 | 5% | 39% | 12% |
| Excelente | 1 | 8 | 2 | 11 | 0% | 3% | 1% |
| Malo | 0 | 6 | 0 | 6 | 0% | 2% | 0% |
| Regular | 3 | 63 | 24 | 90 | 1% | 26% | 10% |
| Total | 17 | 171 | 55 | 243 | 7% | 70% | 23% |

Nota: Se observa que el mejor ambiente se encuentra en las microempresas con los rangos de bueno y regular en 94 y 63 empresas.

Figura 2. Ambiente dentro de las Microempresas



Nota: Los datos utilizados en la elaboración de esta grafica derivan de la tabla de la Figura 1.

Figura 3. Consideración de la RSE dentro de los planes estratégicos

| | Tipo de Empresa | | | |
|--------------|-----------------|--------------|-----------|------------|
| | Mediana | Microempresa | Pequeña | Total |
| No | 6 | 95 | 25 | 126 |
| Si | 11 | 76 | 30 | 117 |
| Total | 17 | 171 | 55 | 243 |

Nota: 76 de las Microempresas toman en cuenta la Responsabilidad Social Empresarial Interna dentro de sus planes estratégicos.

CONCLUSIONES

La Responsabilidad Social Empresarial interna que se relaciona a los aspectos sociales de las actividades de una empresa en realidad han ganado una importancia internacional como un recurso intangible que ayuda en la mejora de los productos, procesos de producción y servicios de una empresa que además de satisfacer a los clientes, de igual forma da como resultado una mayor motivación y fidelidad de los trabajadores, considerándose un aumento en la creatividad e innovación, permitiendo la existencia de competitividad positiva en el entorno laboral, el desarrollo y mantención de una buena calidad de vida en el trabajo, una mejor posición en el mercado laboral e interrelación con otros socios empresariales y autoridades, e incluso, ahorro de costes e incremento de la rentabilidad, como resultado de una mayor eficiencia en el uso de los recursos humanos y recursos productivos.

Al potenciar y maximizar el valor que del talento humano, se fomenta la retención de talentos y aumento de productividad, ya que los trabajadores están motivados a realizar sus actividades y deberes dentro de un buen ambiente laboral.

Los modelos de retención de talento y enriquecimiento de los recursos humanos al ser implementados en las microempresas desde su nacimiento ofrecen un crecimiento y desarrollo

dentro de la organización para este recurso y en general para la misma organización.

PROPUESTA

Se propone replicar el modelo de éxito en la realización de actividades de responsabilidad social de las empresas en aquellas microempresas que aun inician con un enfoque a la conservación de su capital humano a través de las técnicas de retención de talentos y desarrollo del personal. Esto se lograra en base al ofrecimiento de un empleo digno y un ambiente laboral sano y competitivo.

Las empresas socialmente responsables promueven el trabajo digno del capital humano como parte de la administración que promueve a su vez un crecimiento laboral y competitivo por lo que se recomienda tomar en cuenta la Responsabilidad Social enfocada en los Recursos Humanos al momento de crear los planes estratégicos de las Microempresas.

Es de vital importancia como parte de la Responsabilidad Social el otorgar un ambiente en el cual se tenga una buena calidad de vida del Capital Humano, con una sana competitividad e incentivos para el desarrollo laboral y profesional de los mismos que de igual manera beneficiaran a las Microempresas por medio de su Capital Humano y a los trabajadores con un empleo digno.

REFERENCIAS

1. Añez Hernández, C. y Nava, Y. (2009). Gestión del conocimiento del capital humano en las pequeñas empresas. *Omnia*, 15 (1), 162-177.
2. Barrantes García, S., Oliver Linares, E. (2015) Responsabilidad social empresarial en las micro y pequeñas empresas para el desarrollo económico, tecnológico y social en el contexto de la Provincia de Trujillo año 2015. *Ciencia y tecnología*, 11 (4), 177-189.
3. Bermudez Colina, Y., y Mejías Acosta, A.A. (2018). Medición de la responsabilidad social empresarial: casos en pequeñas empresas Latinoamericanas. *Ingeniería Industrial*. 39 (3), 315-325.
4. Corral, A., Isusi, I., Peinado-Vara, E., Pérez, T. (2021). La Responsabilidad Social y Medioambiental de la Microempresa en Latinoamérica. Banco Interamericano de Desarrollo. URL: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-responsabilidad-social-y-medioambiental-de-la-microempresa-en-Latinoam%C3%A9rica.pdf>
5. Gallardo Vázquez, D., y Sánchez Hernández, M.I. (2013). Análisis de la incidencia de la Responsabilidad Social Empresarial en el éxito competitivo de las microempresas y el papel de la

- innovación. *UNIVERSIA Business Review*. Segundo trimestre 2013, 14-31.
6. Hernández, S.B., y Sánchez, P.E. (2012). La influencia de las políticas de responsabilidad social y la pertenencia a redes de cooperación en el capital relacional y estructural de las microempresas. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 18(1), 166-176.
 7. Martínez Prats, G., Muñoz Aparicio, C.G., Navarrete Torres, M.C., Sánchez Rosado, O.B. (2016). Importancia de la sostenibilidad y responsabilidad social corporativa en las empresas sustentables. I Congreso online sobre Desafíos de las Empresas del Siglo XXI. URL: <https://www.eumed.net/libros-gratis/actas/2016/empresas/atrp.pdf>
 8. Montoya Agudelo, C.A., Méndez Cruz, J.R., Boyero Saavedra, M.R. (2017). Trabajo digno y decente: una mirada desde la OIT para la generación de indicadores para las pyme mexicanas y colombianas. *Visión de Futuro*, 21 (2), 84-106.
 9. Prieto Bejarano, P.G. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. 1ra Edición. Medellín: COHORTE 32.