

La responsabilidad social empresarial, como parte de la gestión estratégica de cambio, en las pymes industriales

Corporate social responsibility, as part of the strategic management of change, in industrial smes

DOI: 10.34140/bjbv3n2-036

Recebimento dos originais: 04/01/2021

Aceitação para publicação: 31/03/2021

Josefina Andrade Paco

Doctora en Ciencias Administrativas, por el Instituto Politécnico Nacional (IPN)

Maestra de Tiempo Completo de la Facultad de Administración, perteneciente a la Academia de Administración Aplicada.

Institución: Universidad de Sonora, Unidad Centro, con domicilio en Blvd. Encinas y Rosales s/n, Colonia Centro, Código Postal 83000, en Hermosillo, Sonora, México.

Correo electrónico: josefina.andrade@unison.mx

María Fernanda Robles Montaña

Doctora en Administración Educativa, por el Instituto Pedagógico de Posgrado en Sonora (IPPSON)

Maestra de Tiempo Completo de la Facultad de Contabilidad, perteneciente a la Academia de Educación

Institución: Universidad de Sonora, Unidad Centro, con domicilio en Blvd. Encinas y Rosales s/n, Colonia Centro, Código Postal 83000, en Hermosillo, Sonora, México.

Correo electrónico: fernanda.robles@unison.mx

Martha Leticia Martínez Navarro

Doctorado en Desarrollo Regional, por el Centro de Investigación de Alimentación y Desarrollo (CIAD)

Maestra de Tiempo Determinado de la Facultad de Administración, perteneciente a la Academia de Administración Básica y de Operaciones.

Institución: Universidad de Sonora, Unidad Centro, con domicilio en Blvd. Encinas y Rosales s/n, Colonia Centro, Código Postal 83000, en Hermosillo, Sonora, México.

Correo electrónico: leticia.martinez@unison.mx

RESUMEN

La importancia de la Responsabilidad Social Empresarial, (RSE) surge de la conducta ética, al cuidado ambiental, la justicia laboral y al mercado competitivo, como una forma estratégica para crear valores y compromiso en las empresas. Objetivo general: Análisis de la gestión estratégica de cambio en las Pymes industriales, ubicadas en la ciudad de Hermosillo, Sonora, desde el enfoque de Responsabilidad Social Empresarial. Metodología con enfoque cuantitativo y cualitativo, cuyos resultados fueron analizados a través de una encuesta aplicada a cuarenta y cinco Pymes industriales. El resultado importante se tiene que un 60% de las industrias encuestadas, siempre promueven evitar el trabajo forzoso y obligatorio, el 75% señalan que eliminan toda discriminación en relación al empleo y tipo de trabajo, aprovechando su destreza, habilidad y creatividad, el 80% señalan que, en sus relaciones con el recurso humano, respetan sus derechos, libertad de expresión, tradiciones y culturas. Se concluye que las empresas deberán hacer un planteamiento de iniciativas para posicionar la RSE en la gestión empresarial, incluir dentro de su misión, la parte esencial de los principios universales donde los empresarios deberán asumir y adoptar esta responsabilidad, la competencia y otros factores económicos, ocasiona que estas empresas vean la RSE como algo secundario, estando condicionada a la satisfacción de las expectativas de sus participantes y de ellos depende la continuidad y permanencia, para lograr una gestión estratégica, requieren adoptar una actitud de mejora continua, de proactividad, de liderazgo, voluntad e interés para realizar acciones de

carácter social y medioambiental, como parte del compromiso.

Palabras claves: *Compromiso, principios, cultura organizacional.*

ABSTRACT

The importance of Corporate Social Responsibility (CSR) arises from ethical conduct, environmental care, labor justice and the competitive market, as a strategic way to create values and commitment in companies. General objective: Analysis of the strategic management of change in industrial SMEs, located in the city of Hermosillo, Sonora, from the CSR approach. Methodology with a quantitative and qualitative approach, the results of which were analyzed through a survey applied to forty-five industrial SMEs. The important result is that sixty percent of the surveyed industries always promote avoiding forced and compulsory labor, seventy-five percent indicate that they eliminate all discrimination in relation to employment and type of work, taking advantage of their skill, ability and creativity, eighty percent indicate that, in their relationships with human resources, they respect their rights, freedom of expression, traditions and cultures. It is concluded that companies should make a proposal of initiatives to position CSR in business management, include within their mission, the essential part of the universal principles where entrepreneurs must assume and adopt this responsibility, competition and other economic factors, causes these companies to see CSR as something secondary, being conditioned to the satisfaction of the expectations of their participants and continuity and permanence depend on them, to achieve strategic management, they need to adopt an attitude of continuous improvement, proactivity, leadership, willingness and interest to carry out actions of a social and environmental nature, as part of the commitment.

Keywords: *Commitment, principles, organizational culture.*

1 INTRODUCCIÓN

Las organizaciones empresariales se han convertido en un factor de cambio e influencia social, en virtud de que representan un nuevo papel que exige que vayan más allá de la producción de bienes y servicios. Por tal motivo, las empresas deberán adaptarse a las demandas de un mercado cada vez más preocupado por los resultados alcanzados. En los últimos años ha crecido la importancia de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), debido a la conducta ética, al cuidado ambiental, la justicia laboral, al mercado competitivo y el comportamiento del consumidor, lo cual hace que aparezca con mayor frecuencia en revistas, informes empresariales, publicaciones y congresos académicos.

Sabogal (2008) afirma que la sociedad se muestra interesada en que las empresas cumplan con sus responsabilidades y ven en la RSE una forma estratégica para crear valores. Dicho interés surge de la falta de ética de algunas empresas, las cuales afirman tener una visión determinada, pero terminan por actuar de forma distinta. El recurso humano en las organizaciones, reconocen esta falta de compromiso, lo que puede provocar que socialicen y adopten esta inconsistencia cultural con los grupos de interés. En este sentido, algunas empresas han adoptado estrategias de acuerdo con sus capacidades y posibilidades, mientras que otras están dispuestas a cambiar hacia una gestión responsable. Sin embargo, la realidad es que hay obstáculos que limitan la disposición a cambiar, así como fortalezas que permiten que una empresa cambie para mejorar su gestión.

Las PYMES en México, son muy importantes, así como el impacto del liderazgo del empresario en la capacidad de gestión de la responsabilidad social; el empresario desempeña un papel principal ya que tiene a su cargo la toma de decisiones y la implementación de estrategias que conduzcan a satisfacer las expectativas de aquellos grupos o personas que participan directa e indirectamente en las actividades de la empresa. Además, están más expuestas a una gran cantidad de presiones para subsistir, debido a la competencia y a las restricciones económicas, legales y sociales. Esta vulnerabilidad ocasiona que estas empresas vean las actividades de RSE como algo secundario y que permanezcan ajenas a las condiciones de sus participantes. Sin embargo, las condiciones de sustentabilidad están asociadas a la satisfacción de las expectativas de sus participantes, ya que de ellos depende la continuidad y permanencia de la empresa.

La empresa no llega a ser socialmente responsable hasta que el empresario tome conciencia y se comprometa con sus grupos de interés. Dicho compromiso requiere adoptar una actitud de mejora continua, de proactividad y de liderazgo, así como de voluntad e interés para realizar acciones de carácter social y medioambiental.

2 MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL

A continuación, se presentan diversos conceptos de varios autores, relacionados con la RSE, así como aportaciones con enfoques diferentes en cuanto a las dimensiones o temáticas de cada dimensión.

El concepto de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) o también llamado Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y Responsabilidad Social Organizacional (RSO), tiene distintos significados ya que no existe una definición única o totalmente aceptada a nivel internacional, como señalan Porton y Castroman (2006): Aún no se ha logrado una definición de responsabilidad social comúnmente aceptada, ni existe un consenso en cuanto a sus objetivos y elementos.

En España y en México se entiende que la responsabilidad social se relaciona con la adhesión a las diferentes iniciativas de forma voluntaria en los ámbitos medioambiental, social y ético. Briseño, Lavín y García (2011) señalan que en los conceptos existen tres elementos comunes:

- a) El reconocimiento de un amplio número de personas para las cuales la empresa es responsable, estos grupos de interés están conformados por empleados, comunidades locales, proveedores, clientes y gobierno.
- b) La preocupación por mejorar el bienestar de estos grupos de interés.
- c) La visión sobre cómo las operaciones del negocio ayudan a tener un impacto social y ambiental en el largo plazo para los grupos de interés, y cómo estos pueden involucrarse en estas acciones.

Rochlin (2005) asevera que las Naciones Unidas definieron la RSE en 1987 en su informe "Nuestro futuro común" como: "El satisfacer nuestras necesidades sin comprometer la habilidad de las generaciones futuras para satisfacer las suyas". A través de esta expresión, se percibe a la empresa con una toma de conciencia de la importancia que representa su papel en el entorno que lo rodea. El autor comenta que el

objetivo de las empresas es "contribuir para una sociedad mejor y más sustentable, pero sin tratar de maximizar las utilidades si estas son generadas a costa de prácticas inadecuadas, de la degradación del medio ambiente o del uso de prácticas éticas cuestionables". Ello permite que la RSE se conciba como una estrategia que busca beneficios tanto para la empresa como para la sociedad.

Méndez, (2010) prefiere calificar la responsabilidad como "corporativa" en vez de empresarial, lo cual supone, que se refiere a la responsabilidad de grandes corporaciones; al contrario, puede considerarse que las corporaciones no necesariamente son empresas sino otro tipo de organizaciones, como por ejemplo las universidades, organizaciones no gubernamentales e incluso las entidades gubernamentales, de allí que se hable de responsabilidad social de las organizaciones.

Solarte, (2010), Paralelamente, el término "empresarial" se relaciona con la unidad empresarial, como actor del ejercicio de responsabilidad; sin embargo, pudiere interpretarse lo empresarial, a los empresarios o accionistas, hablándose en este caso de "emprendedores" y de "emprendimiento".

Certo, (2000), señala que en el sentido de que las instituciones no son entidades independientes, responsables sólo ante los accionistas o dirigentes, sino también tienen responsabilidad con la sociedad en general, ya que es el empresario y no la empresa es quien se responsabiliza por el concepto de responsabilidad social empresarial, la cual es la acción responsable de los dueños a favor de los empleados y la sociedad. Para Cuevas (2011), son tres los factores que explican el creciente interés por la ética.

- i. Los daños al medio ambiente; en segundo, los repetidos casos de corrupción y las violaciones a los derechos del hombre; en tercero, el surgimiento de la tercera revolución en la informática y las comunicaciones o simplemente la revolución de la informática junto con el dominio de las empresas capitalistas transnacionales después de la caída del bloque socialista. En primer lugar, están las empresas estadounidenses, junto con los administradores y profesores que difunden y promueven dicho interés.
- ii. Se encuentran los organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Organización Mundial del Comercio (OMC), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) y la Comisión de Comunidades Europeas (CCE), por citar algunos.
- iii. Se encuentran las Universidades y Escuelas de Administración que ofrecen cursos y desarrollan la investigación sobre el tema.

Por lo anterior, se deduce que diversos organismos, instituciones y fundaciones han desarrollado iniciativas encaminadas a la concientización y capacitación a las empresas para poder considerarlas socialmente responsables. También se han producido algunas transformaciones, desde modificaciones laborales hasta iniciativas globalizadoras, lo que provoca la aparición de diversas propuestas que promueven tanto el establecimiento de códigos y normas éticas, como recomendaciones para incorporar dimensiones económicas y sociales dentro de las políticas. En este orden de ideas, la responsabilidad social es la obligación que tiene la gerencia de tomar acciones para proteger y mejorar tanto el bienestar de la sociedad y de todos los ciudadanos, así como, los intereses de la organización.

LA GESTIÓN EMPRESARIAL DESDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

En este párrafo se definen conceptos como cultura empresarial, cultura organizacional, precisiones de la gestión empresarial, considerada como un proceso estratégico, como parte de la cultura de empresa, con el fin de resaltar la importancia que tiene el aspecto cultural en el desarrollo y el entorno de los negocios.

Según Robbins (2015), la cultura organizacional es "un sistema de significados compartidos entre sus miembros y que diferencia a una organización de otra; la cultura se transmite mediante historias o anécdotas, rituales, símbolos, materiales y el lenguaje, que expresan los valores e ideologías".

Chiavenato (2016) que la cultura organizacional es como "un modo de vida, un sistema de creencias y valores, como una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización".

Para autores como Thompson y Strickland (2015), "la cultura organizacional es única, y se origina en las creencias y filosofías de la organización acerca de cómo conducirse". Asimismo, señalan que manifiesta en los valores y principios que la gerencia predica y práctica, en sus normas éticas y políticas oficiales, en sus relaciones con las partes interesadas en las tradiciones que la organización mantiene, prácticas de supervisión, actitudes y comportamiento de los empleados

Entre estas definiciones destaca el comportamiento entre individuos, las normas que se desarrollan en los grupos de trabajo, la filosofía que orienta la política de la empresa respecto a sus empleados y clientes y se va adaptando de acuerdo con las influencias externas y a las presiones internas producto de la dinámica organizacional. Por lo tanto, la cultura organizacional se convierte en agente socializador, donde se crean identidades en términos de convivencia y de responsabilidad social, lo que hace necesario que se integren en la cultura empresarial, actitudes y comportamientos favorables, como la cooperación, la apertura al cambio, valores y perspectivas sociales y con base en las normas, valores y principios establecidos definen su propia personalidad y forma de actuar frente a la sociedad. Montañez Moya, (2015).

Gestión empresarial: Se considera como una actividad que se ha desarrollado desde tiempos remotos, tan antigua como el hombre Ajenjo, (2005). Las necesidades del hombre durante su evolución en el mundo, han generado su capacidad de gestión, la cual ha sufrido transformaciones al igual que las del entorno cambiante, sobre todo el de las organizaciones Chiavenato, (2016), también llamado macrocosmos mundial de los negocios Basurto, (2008).

Pérez, (2012) del latín *gestío*, el concepto de gestión hace referencia a la acción y a la consecuencia de administrar o gestionar algo. Es decir, llevar a cabo diligencias que hacen posible la realización de una operación comercial. Por otra parte, abarca la administración de ideas de gobernar, disponer, dirigir, ordenar u organizar una determinada cosa o situación.

Ajenjo, (2005), señala que la noción de gestión, se extiende hacia el conjunto de trámites que se llevan a cabo para resolver un asunto o concretar un proyecto. La gestión es también la dirección, administración de una empresa. Es importante señalar que la gestión, tiene como objetivo primordial el

conseguir aumentar los resultados óptimos de una empresa a través de: estrategias, cultura para promover y fortalecer los valores de la empresa, la gestión son las actuaciones para promover la cooperación y considerar la ejecución con el de tomar las decisiones adecuadas y oportunas con el fin de aumentar la productivas y satisfacer las necesidades del mercado, Pérez, (2012).

Otros autores la definen como aquella actividad empresarial que, a través de diferentes individuos especializados, como: directores, inversionistas, consultores, productores, gerentes, entre otros, buscan mejorar la productividad y la competitividad de una empresa o de una organización, con la finalidad de gestionar que dicha empresa sea rentable económicamente. Es considerada también como una actividad empresarial, que propone mejorar la competitividad y la productividad de una compañía, para que ésta sea óptima y por ende dé buenos resultados, no solamente deberá hacer mejor las cosas, sino que deberá mejorar aquellas, cuyos objetivos influyen directamente en el éxito y que sean alcanzables a través de reuniones de expertos que ayuden a identificar problemas, propongan soluciones y nuevas estrategias, necesarias para la toma de decisiones.

Cuesta, (2010) señala que las organizaciones deberán también considerar una serie de factores entre ellos: financieros, de producción, de logística, de control, entre otros, en donde los administradores como encargados de la gestión empresarial, deberán dominar todos estos factores y poder lograr un crecimiento competitivo en las empresas.

La tendencia hacia el planteamiento de iniciativas para posicionar la RSE en la gestión empresarial, surgió con la contribución de los países de la Comunidad Europea y Estados Unidos. The Global Compact. El Pacto Mundial es una iniciativa de las Naciones Unidas que dio inicio en 1999 y cuya misión consiste en expandir los beneficios de la globalización y evitar los efectos negativos de la misma, al difundir y convocar a los empresarios para asumir su responsabilidad y adoptar como parte esencial sus principios universales, los cuales se derivan de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración de Principios de la Organización Internacional del Trabajo, entre otros. Ver Tabla 1.

Tabla 1 Principios Universales de la Responsabilidad Social Empresarial

DERECHOS HUMANOS	TRABAJO	MEDIO AMBIENTE
<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente dentro de su esfera de influencia. • Asegurarse de no actuar como cómplices de violaciones de los derechos humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. • Promover la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio. • Promover la abolición efectiva del trabajo infantil. • Promover la eliminación de la discriminación en relación con el empleo y la ocupación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales. • Apoyar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental. • Fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías ecológicamente racionales. • Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

Fuente: Elaboración propia basada en el Pacto Mundial Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración de Principios de la Organización Internacional del Trabajo, la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, y la Convención de las Naciones Unidas

Sin embargo, Correa, Flynn, Amit (2004) afirman que el Pacto Mundial no es un instrumento regulador, es decir, no vigila, ni impone, ni evalúa la conducta o las acciones de las empresas; por el contrario, busca el compromiso voluntario de las organizaciones, con lo que se señala en los principios.

Araque, (2015), señala que existen otros factores que deberán ser considerados como parte de los sistemas de gestión empresarial, los cuales representan una estructura o modelo de administración eficaz y eficiente que busca mejorar el funcionamiento de una organización e implementar sistemas para introducir mecanismos orientados a la renovación y adaptación a la realidad de una organización y al entorno en que se desarrolla su actividad. Incluye un proceso de planeación, dirección, implementación y control.

CARACTERÍSTICAS DE LAS PYMES INDUSTRIALES

A continuación, se enlistan características de las Pymes industriales, que las hacen competitivas a corto plazo y permiten su crecimiento:

- Flexibilidad para enfrentar las distintas necesidades del mercado y la adaptación a estas variaciones según los gustos y preferencias del consumidor.
- Requieren de menos capital para iniciar las actividades, generando en proporción al capital invertido, más personal que las grandes compañías.
- Tienen menos dependencia tecnológica y de infraestructura, lo cual le facilitan ubicarse en cualquier espacio.
- Mantienen una relación más estrecha con los clientes, lo que les produce mayores oportunidades de retroalimentación.
- Contribuyen a mantener la competencia en el mercado y a conservar el espíritu empresarial.

Actualmente las Pymes industriales, requieren llevar a cabo un control de los costos en cada uno de sus procesos, reducir gastos, enfocarse en su rentabilidad y adaptarse a los cambios a través de una gestión estratégica, apoyar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental, fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías ecológicamente racionales.

LA GESTIÓN DE LA RSE DE LAS PYMES

García, Verástegui y Fernández (2011) afirman que el llamado “mito de la corporación” asumen que las Pymes son las menos interesadas en contribuir con la RSE; y, por lo tanto, la contribución de las Pymes al movimiento puede llegar a subestimarse.

Son las Pymes quienes tienen mayor posibilidad de realizar cambios, de ser flexibles y reinventarse más rápido que un corporativo grande y son los directivos quienes deben cruzar la barrera del beneficio patrimonial y trasladarlo al comunitario. Adicionalmente, al tener pocos clientes y proveedores, estas empresas dependen de la confianza mutua para mantener sus operaciones empresariales con un número reducido de socios. Si se presenta alguna diferencia en cuanto a la ética en la toma de decisiones, esta puede

afectar la percepción de los distintos grupos de interés de la empresa, tanto internos como externos, lo que crea desconfianza.

Los problemas que actualmente enfrentan las Pymes, han sido motivo durante la última década de estudios dirigidos a mejorar sus procesos, sin embargo, es preciso conocer las características de la cultura actual en la empresa antes de decidir cualquier forma de intervención orientada al cambio.

EL LIDERAZGO RESPONSABLE DEL EMPRESARIO

El determinar las características que mejor representan el liderazgo responsable del empresario, no es tarea fácil, debido a los distintos argumentos que presentan los investigadores para incluir los atributos que diferencian a los empresarios con un compromiso de aquellos que no lo tienen. Estas características que determinan la manera de percibir, analizar, tomar decisiones y desarrollar estrategias, son la proactividad, la necesidad de logro, la visión empresarial, innovación y la tolerancia. López (2010).

Por lo anterior se añaden cuatro características que deben formar parte de los atributos cognitivos de un gestor responsable:

- *Visión empresarial.* El empresario expresa un estado futuro posible y deseable de la empresa, cuya visión puede ser determinante para mejorar el desempeño y desarrollo de la empresa, a través de los objetivos y planes establecidos.
- *Proactividad empresarial.* El líder emprende iniciativas y acciones para aprovechar las oportunidades. Se anticipa a las demandas de los grupos de interés, no solo tomar la iniciativa, sino asumir la responsabilidad de sus acciones y decisiones tomadas, lo que implica manejar y adaptarse a los cambios.
- *Orientación al trabajo.* Es cuando el líder define las tareas, responsabilidades y los roles que deben desempeñar tanto él como sus colaboradores en el logro de los objetivos planteados. Los líderes son capaces de percibir y hasta orientar el desempeño de los otros, haciéndoles asumir su responsabilidad con respeto a sus derechos.
- *Orientación a las personas.* Es cuando el líder facilita la comunicación y la participación con sus trabajadores, además de escuchar y atender las opiniones de todos los que colaboran en el desarrollo de las actividades de la empresa. Se desarrolla la empatía, al comprender los problemas e interés en los sentimientos de sus colaboradores.

Debido a lo arriba mencionado se sostiene que los líderes responsables de llevar a cabo la gestión, se caracterizan por tener una actitud pro-activa, una visión empresarial y estar orientados al trabajo y a las personas, lo que significa la búsqueda y la aplicación de mejores relaciones con sus grupos de interés y con la sociedad en la cual interactúan.

3 METODOLOGÍA

La investigación tiene un enfoque cuantitativo y cualitativo, los resultados se obtendrán a través de una encuesta aplicada a 45 Pymes industriales, ubicadas en Hermosillo, Sonora, dirigida a los gerentes o propietarios de dichas empresas.

OBJETIVO GENERAL:

Análisis de la gestión estratégica de cambio en las Pymes industriales, ubicadas en la ciudad de Hermosillo, Sonora, desde el enfoque de Responsabilidad Social Empresarial.

JUSTIFICACIÓN

Las organizaciones deberán adaptarse a las demandas de un mercado cada vez más preocupado por los resultados alcanzados, lo que las ha convertido en un factor de cambio e influencia social, puesto que su nuevo papel exige que vaya más allá de la producción de bienes y servicios.

En los últimos años ha crecido la importancia de la Responsabilidad Social Empresarial, (RSE) debido a la conducta ética, al cuidado ambiental, la justicia laboral, el mercado competitivo y el comportamiento del consumidor, lo cual hace que aparezca con mayor frecuencia en revistas, informes empresariales, publicaciones y congresos académicos.

Sabogal (2008) afirma que la sociedad se muestra interesada en que las empresas cumplan con sus responsabilidades y ven en la RSE una forma estratégica de cambio, para crear valores. Este interés surge de la falta de ética de algunas empresas, las cuales afirman tener una visión determinada, pero terminan por actuar a partir de otra completamente distinta. Los trabajadores reconocen esta falta de compromiso, lo que puede provocar que socialicen y adopten esta inconsistencia cultural con los grupos de interés. Por lo tanto, algunas empresas han adoptado estrategias de acuerdo a sus capacidades y posibilidades y otras están dispuestas a cambiar hacia una gestión responsable. Sin embargo, la realidad es que hay obstáculos que limitan la disposición a cambiar, así como fortalezas que permiten que una empresa cambie para mejorar su gestión.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

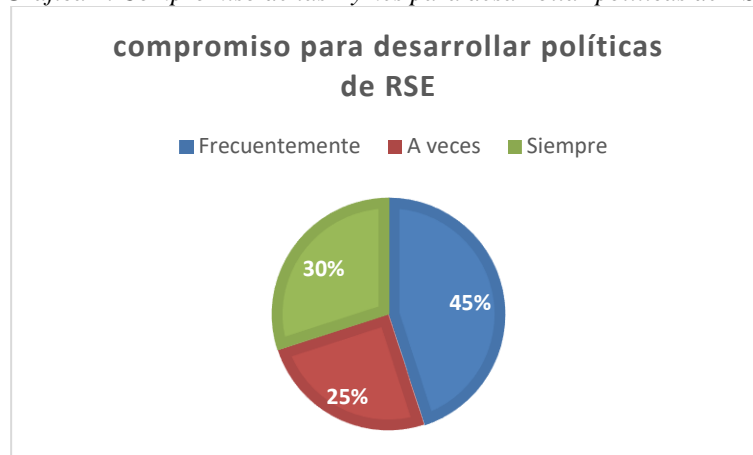
Las PYMES en México, son muy importantes, así como el impacto del liderazgo del empresario en la capacidad de gestión de la responsabilidad social; el empresario desempeña un papel principal ya que tiene a su cargo la toma de decisiones y la implementación de estrategias que conduzcan a satisfacer las expectativas de aquellos grupos o personas que participan directa e indirectamente en las actividades de la empresa. Además, están más expuestas a una gran cantidad de presiones para subsistir, debido a la competencia y a las restricciones económicas, legales y sociales. Esta vulnerabilidad ocasiona que estas empresas vean las actividades de RSE como algo secundario y que permanezcan ajenas a las condiciones de sus participantes. Sin embargo, las condiciones de sustentabilidad están asociadas a la satisfacción de las expectativas de sus participantes, ya que de ellos depende la continuidad y permanencia de la empresa.

4 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

A continuación, se presenta el análisis de los resultados obtenidos en la encuesta realizada a 45 Pymes industriales, ubicadas en la ciudad de Hermosillo, Sonora.

Pregunta 1. ¿La empresa tiene un interés y compromiso para desarrollar políticas de RSE e incorporarla a toda la gestión del negocio y no solo como una actividad? Ver gráfica 1.

Gráfica 1. Compromiso de las Pymes para desarrollar políticas de RSE

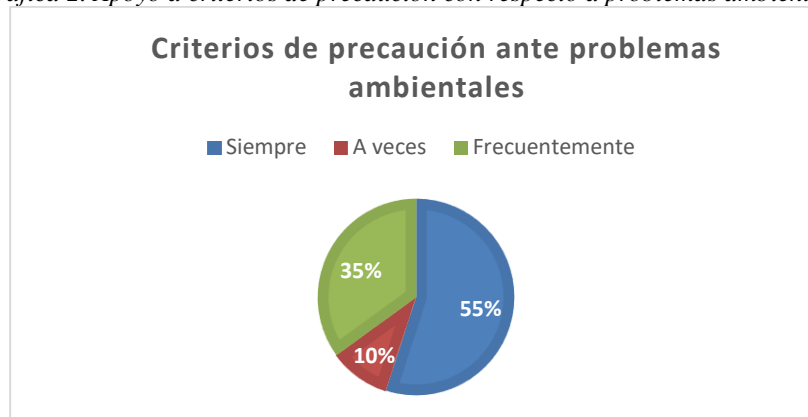


Fuente: Elaboración propia

Los resultados señalan que 30% de las empresas encuestadas, tienen el compromiso de desarrollar políticas de RSE en su empresa, el 45% de manera frecuente, lo que indica que se tiene interés o motivos por desarrollar políticas de RSE en sus empresas y no solo como una actividad.

Pregunta 2. ¿Existe criterios de precaución en la empresa con respecto a los problemas ambientales? Ver gráfica 2.

Gráfica 2. Apoyo a criterios de precaución con respecto a problemas ambientales



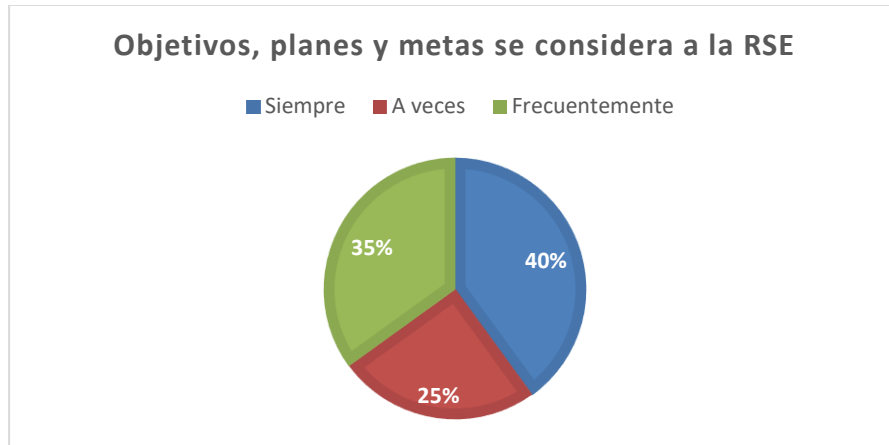
Fuente: Elaboración propia

El 55% señala que siempre se llevan a cabo criterios de precaución con respecto a los problemas ambientales de la industria, el 35% señala de manera frecuente, lo que hace necesario que las industrias deberán definir su responsabilidad, en los distintos grupos de interés, tanto internos como externos, lo que

crea desconfianza.

Pregunta 3. Dentro de los objetivos, metas y planes de trabajo de la empresa. ¿Existe un balance en lo social, laboral, ecológico y económico, como parte de RSE?

Gráfica 3. Objetivos, metas y planes de trabajo como parte de la RSE

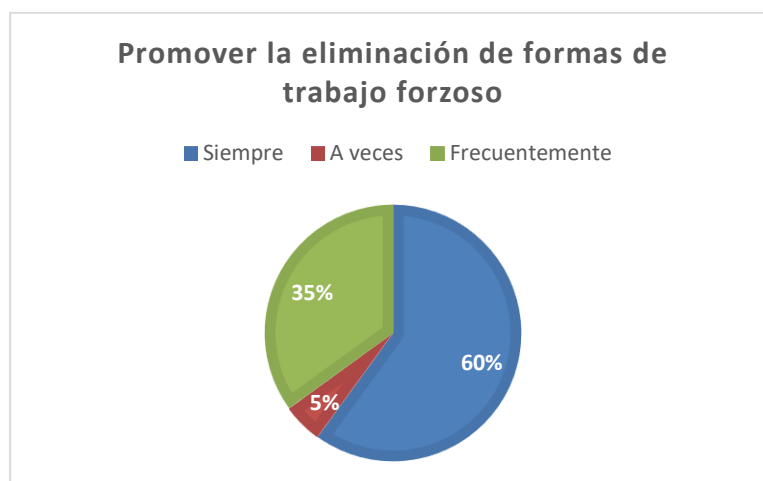


Fuente: Elaboración propia

Los resultados señalan que un 40% siempre existe la inclusión de la RSE, tanto en la misión y visión empresarial, ya que existe el compromiso con la responsabilidad social, laboral y económica para incorporarla a toda la gestión del negocio. Un 35% señala que frecuentemente y el 25% a veces.

Pregunta 4. ¿Su empresa promueve la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.com parte de los principios universales dela RSE?

Gráfica 4. Promover la eliminación de trabajo forzoso y obligatorio



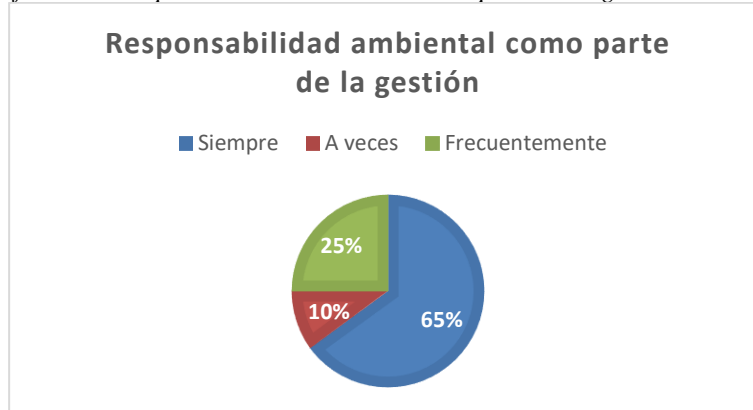
Fuente: Elaboración propia

Un 60% de las industrias encuestadas señala que siempre se promueve en sus empresas evitar el trabajo forzoso y obligatorio y a su vez sea difundido en toda la estructura organizacional de la empresa,

como parte de un principio universal.

Pregunta 5. Como parte del cambio a través de una gestión estratégica, ¿la empresa promueve una mayor responsabilidad ambiental, fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías ecológicamente racionales? Ver gráfica 5.

Gráfica 5. La responsabilidad ambiental como parte de la gestión estratégica

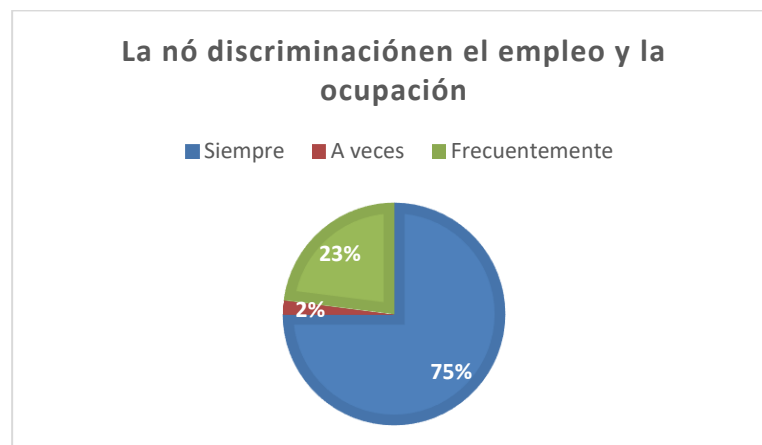


Fuente: Elaboración propia

Los resultados arrojan que un 65% de las industrias encuestadas, promueve una mayor responsabilidad ambiental, fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías ecológicamente racionales, un 25% de manera frecuente, lo que hace las empresas deberán realizar actividades, relaciones y coaliciones con el personal y precisar responsabilidades, con el fin de fomentar este principio.

Pregunta 6. ¿Su empresa promueve la eliminación de la discriminación en relación con el empleo y tipo de trabajo? Ver gráfica 6.

Gráfica 6. Eliminación de la discriminación en relación al empleo y tipo de trabajo



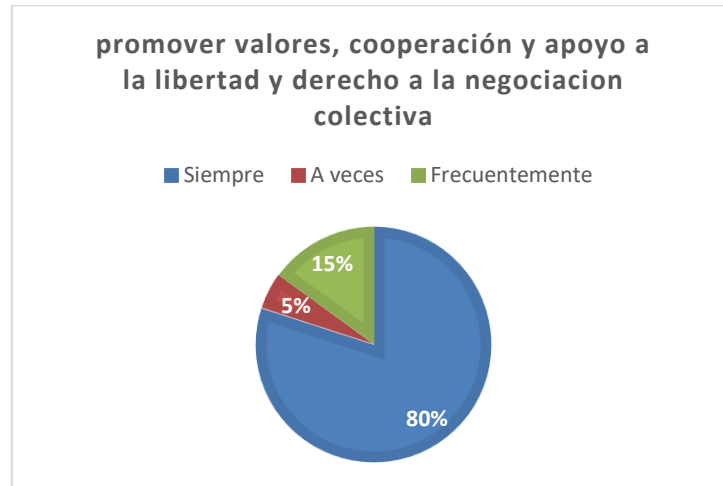
Fuente: Elaboración propia

Los resultados señalan que un 75% siempre evita y elimina toda discriminación en relación al empleo y tipo de trabajo, un 25% lo señala que a veces, lo que hace necesario que las industrias deberán

potencializar el talento humano, aprovechando su destreza, habilidad y creatividad en el desarrollo del mismo.

Pregunta 7. Como parte de la RSE y de la gestión estratégica, ¿cuentan con sistemas para promover los valores, cooperación y apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva? Ver gráfica 7.

Gráfica 7. Promover valores, cooperación y apoyo a la liberación de derechos a la negociación colectiva.



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los resultados de la gráfica 7, el 80% señalan que siempre, un 15% de manera frecuente, lo que hace de manifiesto los valores y principios, normas éticas y políticas oficiales, en sus relaciones con el recurso humano, respetando sus derechos, libertad de expresión, tradiciones y culturas.

5 CONCLUSIONES

De acuerdo al análisis de los resultados obtenidos y al objetivo general planteado en este trabajo: “Análisis de la gestión estratégica de cambio en las Pymes industriales, desde el enfoque de Responsabilidad Social Empresarial, ubicadas en la ciudad de Hermosillo, Sonora”, se concluye lo siguiente:

- Son las Pymes industriales, quienes tienen mayor posibilidad de realizar cambios, de ser flexibles y reinventarse más rápido que una empresa grande, por lo que se facilita llevar a cabo un diagnóstico sobre aspectos relacionados a la RSE con los grupos de interés ya identificados.
- Las empresas no son entidades independientes, donde los responsables son el empresario o accionista, sino también tienen responsabilidad con la sociedad en general, ya que es el empresario y no la empresa es quien se responsabiliza por el concepto de RSE, la cual es la acción responsable de los dueños a favor de los empleados y la sociedad.

- La tendencia hacia el planteamiento de iniciativas para posicionar la RSE en la gestión empresarial, como parte del cambio, deberán incluir dentro de su misión, la parte esencial de los principios universales emanados de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y que los empresarios asuman y adopten esta responsabilidad como parte esencial de estos sus principios.
- La vulnerabilidad de las Pymes industriales por sobrevivir ante un mercado competitivo, ente otros factores, ocasiona que vean las actividades de RSE como algo secundario. Sin embargo, las condiciones de sustentabilidad están asociadas a la satisfacción de las expectativas de sus participantes, ya que de ellos depende la continuidad y permanencia de la empresa.
- Desarrollar e implementar el plan de trabajo, con todo el personal involucrado tanto en lo administrativo, operativo y técnico, establecer objetivos a lograr, considerando los recursos disponibles que se asignarán a cada una de las acciones planteadas a seguir.
- Para lograr una gestión estratégica en las Pymes industriales, requiere adoptar una actitud de mejora continua, de proactividad y de liderazgo, así como de voluntad e interés para realizar acciones de carácter social y medioambiental, como parte del compromiso.

REFERENCIAS

- Briseño, A., Lavín, J. y García, F. (2011). “Análisis exploratorio de la responsabilidad social empresarial y su dicotomía en las actividades sociales y ambientales de la empresa”. *Revista Contaduría y Administración* (N° 233, pp. 73-83). México.
- Bustos, F. (2016). Manual de gestión y control ambiental. Quito: Acierto gráfico. Recuperado de http://www.recaiecuador.com/manual_archivos/contenidomanual5.pdf
- Cajiga, J. (2013). El concepto de responsabilidad social empresarial. México: CEMEFI.
- Celli, J. (2015). “La gran inflexión: la responsabilidad social en el Siglo XXI”. *Debates IESA*, 20(2), pp. 35-37. Recuperado de <http://virtual.iesa.edu.ve/servicios/wordpress/wp-content/uploads/2016/04/2015-2-brunicelli.pdf>
- Certo, S. (2004). “Administración moderna. Responsabilidad Social y formación gerencial del personal docente en las universidades nacionales”. Octava edición. Colombia: Prentice Hall.
- Cuevas, R. (2011). *Ética y Responsabilidad Social de las Empresas*. Editorial Porrúa.
- Chiavenato, I. (2016). “Administración de Recursos Humanos”. 5ta Edición México.
- López, A. (2010). "La proactividad empresarial como elemento de competitividad". *Revista Ra Ximhai* (N° 2, pp.303-312). Universidad Autónoma Indígena de México. Sinaloa
- Méndez Rivas, C. (2010): *Responsabilidad Social Empresarial, visiones complementarias hacia un modelaje social*. Compilador Víctor Guédez. Caracas. Venezuela: Venamcham
- Montañez, G. (2015) “La Responsabilidad social Empresarial desde el enfoque de los grupos de interés”. Editorial Centro de Estudios e Investigaciones para el desarrollo docente. CENID, AC.
- Pacto Mundial es una iniciativa de las Naciones Unidas que dio inicio en (1999) Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración de Principios de la Organización Internacional del Trabajo, la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, y la Convención de las Naciones Unidas. The Global Compact.
- Pérez, E. et...al (2016). “La Responsabilidad Social Empresarial y su enfoque ambiental: Una visión sostenible a futuro” Universidad Metropolitana. República del Ecuador. Publicado en septiembre 2016.
- Porton, N. y Castroman, J. (2006). "Responsabilidad social: un análisis de la situación actual en México y España". *Revista Contaduría y Administración* (N°220). UNAM, México.
- Preciado, A. (2015). “Apoyo de las relaciones públicas a los programas de responsabilidad social en las empresas del sector eléctrico colombiano”. *Palabra Clave*, 18(1), pp. 139-157. Recuperado de <http://palabraclave.unisabana.edu.co/index.php/palabraclave/article/view/3616/html>
- Robbins, S. (2015). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Prentice-Hall, México.
- Rochlin, S (2005). "Llevar la responsabilidad corporativa al ADN de su empresa". *Harvard Business Review* (Vol. 83, pp. 31-38). Estados Unidos.
- Solarte, R. (2010); “Vida y Educación”, 2012; Asociación de Docentes Nacionales de Administración General, 2013).
- Thompson, A. y Strickland, A. (2015). *Administración Estratégica*. Editorial Mc Graw-Hill. México.