

Contribución de las empresas transnacionales en el GAM y el involucramiento de sus empleados

Alejandro Gutiérrez Arce¹

Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología

San José, Costa Rica

Noviembre, 2013

Resumen

El presente artículo busca analizar los incentivos que brindan las empresas transnacionales de la Gran Área Metropolitana para fomentar la participación de sus empleados en los programas de Responsabilidad Social Empresarial. A través de la realización de encuestas a una muestra determinada se analizan las principales causas elegidas por las empresas para participar en causas de RS y la influencia de los incentivos otorgados por las empresas a sus empleados para fomentar su participación. Se obtuvo como resultado que los incentivos positivos y negativos son ajenos a los niveles de participación, no obstante, la motivación que señalaron los empleados podría mejorar con mejores incentivos.

Palabras Clave: Responsabilidad Social Corporativa, Incentivo, Programa, Transnacional.

Abstract

The following article is intended to analyze the incentives given by transnational companies based in the Costa Rican Great Metropolitan Area aiming to foster the level of involvement of their employees in Corporate Social Responsibility programs implemented by such companies. The article analyzes by surveying a determined sample the main causes selected by these companies to participate in CSR causes. The results were that the incentives given by these companies do not jeopardize the level of involvement of the employees. However, the level of motivation the employees selected can be improved based on better incentives.

Key words: Corporate Social Responsibility, Incentive, Program, Transnational.

¹ Alejandro Gutiérrez Arce, Bachiller en Administración de Empresas Bilingüe, Licenciado en Mercadeo opta por el grado de Licenciatura en Finanzas de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología. Email: alejo2890@gmail.com

Tabla de contenido

Introducción.....	3
Justificación.....	4
Problema de investigación	5
Objetivos	5
Objetivo general.....	5
Objetivos específicos	5
Hipótesis	5
Marco teórico	6
Marco metodológico	9
Contexto.....	9
Participantes	9
Diseño.....	9
Procedimiento de recolección	9
Bibliografía	18

Introducción

Actualmente, la sociedad espera algo más allá de las empresas, es decir, algo más que una fuente de empleo o un producto en el punto de venta. Se desea que el producto sea amigable con el ambiente, beneficioso para el consumidor; además se espera que el fabricante no haya dañado el ambiente en el proceso productivo y que tampoco haya perjudicado individuo alguno entre la manufactura y la venta del producto. Adicionalmente, las empresas adquieren mayor valor para la sociedad si realizan actividades concernientes al bienestar social, sea el fomento del reciclaje o el cuidado de algún parque o carretera. Existe un sinnúmero de campañas en las cuales se puede desarrollar una empresa, desde una campaña de ayuda a familias de escasos recursos en temporada navideña hasta la donación de útiles para estudiantes de escasos recursos a inicios del curso lectivo, pasando por campañas de reciclaje masivo, vacunación de mascotas y donaciones de alimentos.

Todo este conjunto de actividades y muchas otras, según la creatividad de la empresa, caben dentro del concepto de “Responsabilidad Social Corporativa”. Esta funciona en beneficio de la sociedad y además, de la empresa, entendiendo que el objetivo máximo de la fundación de una empresa es la creación de riqueza y de alguna forma, la empresa recibirá retribución. El rango de la responsabilidad social corporativa es muy amplio y puede abarcar actividades sociales, ambientales, nutricionales y de vivienda, pueden ser actividades relacionadas con su desarrollo operativo o no, es decir, puede relacionarse con la forma y material que utilizan para adquirir su producto.

El presente artículo busca analizar el nivel de involucramiento de los empleados de una muestra de empresas transnacionales ubicadas en el Gran Área Metropolitana de Costa Rica, en las actividades y programas de responsabilidad social empresarial (en adelante RSE). Dicho análisis busca, en primera instancia, conocer el enfoque de los programas de RSE que implementan las empresas y en segunda instancia, saber cuáles son las razones por las que los empleados participan en dichos programas, esto con el objetivo de determinar si dichas empresas deberían implementar mejores incentivos para que sus empleados participen de dichos programas y así alcanzar mejores niveles de participación e involucramiento.

Justificación

En la actualidad, el interés de las empresas en la implementación de programas de RSE se ha vuelto cada vez más arraigado. Las empresas buscan estar más cerca de sus clientes, de darles un beneficio, de demostrar que no sólo quieren una relación comercial, sino que también buscan el bienestar común. La implementación de programas de RSE en tiempos recientes ha cobrado mayor importancia y al día de hoy, es casi una obligación moral de las empresas contar con este tipo de programas. Ahora bien, la participación de las empresas en programas de RSE está supeditada al involucramiento de los empleados, pues son ellos quienes llevan a cabo el cumplimiento de las labores cuando las actividades de RSE implican algún tipo de mano de obra, de tal forma que quienes finalmente realizan dicha labor social o ambiental lo hacen a título de la empresa. Es entonces fundamental saber cuáles son las razones o herramientas que utilizan las empresas para incentivar a los empleados de las empresas con algún tipo de RSE que implique mano de obra directa.

El presente artículo busca conocer cuáles son las motivaciones, incentivos o detonantes que utilizan las empresas para incorporar a sus empleados en estos programas. De hecho, algunas presentan como una obligación contractual la participación de sus empleados en estos programas, lo que quizá favorezca el volumen de participantes, pero no la calidad de servicio social que ellos brindan, pues pueden no estar en la disposición de hacerlo. El artículo investigará la variedad de herramientas, si es que las hay, para motivar a los empleados a participar, y de no haberla, conocer qué impulsa a los empleados a participar. Por otra parte, existen empresas transnacionales cuyo nivel de involucramiento es nominal y en algunas oportunidades, ponen trabas a empleados que quieran participar en estos programas o limitan su participación a algunos programas exclusivamente. Por ende, el presente artículo busca conocer el nivel de involucramiento de los empleados participantes, también enterarse del tipo de actividad en el que se involucran las empresas, para analizar si existe alguna relación entre las actividades por las que las empresas se inclinan a participar y las actividades en las que los empleados sienten motivación por participar.

Problema de investigación

¿Cuál es la principal razón por la cual los empleados de empresas transnacionales ubicadas en el GAM de Costa Rica participan en los programas de responsabilidad social empresarial realizados por sus empresas?

Objetivos

Objetivo general

Identificar y analizar la razón principal por la cual los empleados de empresas transnacionales ubicadas en el GAM de Costa Rica participan en los programas de RSE realizados por las empresas donde laboran.

Objetivos específicos

1. Identificar los incentivos que ofrecen las empresas transnacionales a sus empleados para participar en actividades de RSE.
2. Analizar los incentivos que ofrecen las empresas transnacionales a sus empleados para participar en actividades de RSE.
3. Investigar las causas más comunes que eligen las empresas en sus programas de responsabilidad social empresarial.

Hipótesis

Quienes participan en actividades de RSE promovidas por sus empresas no lo hacen con una motivación genuina, sino por otros factores que afectan el nivel de involucramiento y por ende, la contribución de la empresa.

Marco teórico

Como se mencionó anteriormente, el rol de las empresas dentro de la sociedad ha variado con los años, en parte, producto de la discusión y exigencias del mundo actual y la facilidad de expresión que aportan los medios tecnológicos como las redes sociales. Es en estos casos cuando las empresas, con tal de ganar puntos en la sociedad, que les permitan alcanzar una mejor percepción social, optan por favorecer a la sociedad, de manera que la RSE puede definirse como el conjunto de responsabilidades que las empresas están dispuestas a aceptar y excede sus obligaciones puramente legales y económicas (González, Alén y Rodríguez, 2010).

El artículo escrito en 2010, por González, Alén y Rodríguez llamado “Benchmarking en Responsabilidad Social Corporativa, El Caso de las empresas Gallegas” destaca que a pesar que existe consenso en la noción de qué es responsabilidad social, no lo existe para definirla, por lo que el concepto sigue siendo muy amplio y adquiere debilidad según las autoras.

Por su parte, Ruiz y Romero (2011), en su artículo “Responsabilidad social y obsolescencia programada”, detallan la diferencia conceptual entre Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y Responsabilidad Social Corporativa (RSC), la cual según las autoras es la misma, con la diferencia basada en el alcance de estos, establecido principalmente en quienes se ven involucrados, pues la RSC es manejada por la junta directiva de las empresas, mientras la RSE es operada por la gerencia como tal.

Solano (2005), en su artículo, “Responsabilidad Social ¿Qué se hace y qué debe hacerse? Señala que el concepto generalmente sólo se refiere a la parte social e ignora ámbitos como el ambiental o el económico.

Patrus, Moreira, Queiroz y Dos Santos (2012), en el artículo “Responsabilidad Social Corporativa y relaciones laborales: agenda de estudio sobre la gestión interna de los stakeholders en corporaciones signatarias del pacto mundial de la ONU”, introducen el concepto de ética en la RSE, pues se menciona que indiferentemente del fruto de la RSE, su raíz siempre está basada o ligada con el concepto de ética, ellos mencionan un concepto de ética un tanto más profundo que los anteriores, al definir no la RSE como tal, sino a las empresas que son socialmente responsables, al describirlas como empresas dispuestas a asumir las consecuencias de sus actos y siente obligación con sus clientes tanto internos (empleados) como externos (compradores). Ellos a su vez amplían mucho más el concepto de RSE al mencionar que el alcance de la RSE abarca desde los derechos humanos hasta la

relación con los proveedores que tengan las empresas, siempre manejando el discurso de la ética, no obstante, mencionan que la ética en estas cuestiones no debe ser manejada como un discurso político, sino debe materializarse en acciones concretas.

García, Camacho, Arandia (2011), en el artículo “Epistemología de la Responsabilidad Social”, mencionan que la RSE forma parte de una tendencia, en los últimos años, en la que los negocios se involucren con su sociedad. Los autores mencionan que su problema de investigación es la dificultad histórica por definir la RSE; sin embargo, detallan que la definición actualmente, va ligada con el objetivo de la empresa. Ellas señalan que el concepto de RSE pasó de una cuestión filantrópica a ser un concepto que integra cuestiones sociales y ambientales en la forma que se actúa, ayudando a grupos de interés.

Como se puede inferir, luego de analizar los conceptos detallados anteriormente, el concepto de RSE sigue siendo muy etéreo, pues existen muchas definiciones que van desde lo más básico hasta los más específicos, ajustados a las realidades de las distintas empresas. No obstante, todos coinciden en que el concepto de RSE obedece al bienestar social, al comprender la RSE desde la responsabilidad que tienen las empresas con sus propios empleados, así como la responsabilidad que tienen con sus clientes y proveedores. Como se mencionaba, algunos autores mencionan que la RSE no se refiere a un voto de pobreza que realizan las empresas, pues estas buscan obtener rentabilidad en sus operaciones, sino como una extensión de las responsabilidades de la empresa con la sociedad.

Para efectos de este artículo, se entenderá RSE como toda actividad relacionada o no con la actividad operativa de las empresas, que busque beneficiar a la sociedad en cualquiera de sus dimensiones (ambiental, social, económico), sin recibir alguna retribución directa por dicha actividad, es decir, toda actividad de la cual la empresa no obtenga recursos, sino más bien los aporte, pues no es posible obviar el hecho que algunas empresas no obtienen retribución directa de sus actividades sociales, pero sí retribución indirecta, pues les permite alcanzar una mejor percepción social.

Dado el motivo de investigación, es importante conocer también el concepto de motivación, pues se busca conocer si la motivación que dan las empresas a sus empleados es la razón que determine la participación o no en las actividades que programan. Carlos Llano, en su artículo “La motivación, hermana de la productividad”, define la motivación intrínseca como aquella relacionada con la actividad como tal, mientras define la motivación extrínseca relacionada con

aquellos subsidios o incentivos que se obtienen como recompensa por participar de alguna actividad.

Finalmente, se debe definir qué se entiende por empresa transnacional. De acuerdo con un estudio realizado por el Centro de las Naciones Unidas sobre las Corporaciones Transnacionales en 1994, se define a las empresas transnacionales como aquellas “constituidas por una sociedad matriz de conformidad con la legislación de un país que, a partir de su sede o centro de decisión se implanta e implanta en el extranjero sus filiales mediante inversiones directas (fusión, privatización y adquisiciones), con una estrategia concebida a nivel mundial”.

Marco metodológico

Contexto

Muchas de las actividades sociales que se han realizado recientemente en nuestro país han sido iniciativas del sector privado, especialmente empresas transnacionales principalmente ubicadas en la Gran Área Metropolitana, por lo cual resulta de mucha importancia conocer los incentivos y motivaciones de estas empresas para fomentar que sus empleados se sumen a estas obras de manera proactiva.

Participantes

Se evaluará una muestra intencional de 50 empresas transnacionales ubicadas en el Gran Área Metropolitana que cuenten con programas de RSE en cualquiera de sus dimensiones, ante dicho escenario no es posible medir el margen de error.

Diseño

Se utilizará una encuesta de 8 preguntas cerradas, en las cuales, los participantes responderán acerca de la participación de las empresas para las que laboran en programas de RSE y también su nivel de involucramiento. Algunas de las preguntas cuentan con la opción para que los encuestados agreguen su opinión, no obstante, primará la naturaleza cerrada de la encuesta.

Procedimiento de recolección

Para la recolección de los datos se enviará una encuesta de preguntas cerradas mediante la herramienta SurveyMonkey a una muestra de 50 empresas transnacionales del GAM.

RESULTADOS

Luego de haber realizado la encuesta a 50 empleados de empresas transnacionales ubicadas en el GAM, los resultados indican que los empleados de dichas empresas que participan en las actividades de RSE, en las que se involucran sus empresas, lo hacen de una forma genuina y por deseo propio. Sin embargo, existen otras atenuantes que sí perjudican el nivel de involucramiento de los empleados, las cuales se analizan a continuación.

PREGUNTA #1 – INDIQUE EL NOMBRE DE LA EMPRESA PARA LA QUE LABORA

La primera pregunta consistía en conocer la empresa para la cual laboran las personas seleccionadas para realizar la encuesta. Como se mencionó anteriormente la muestra fue seleccionada por conveniencia. Sin embargo, uno de los puntos principales de dicha encuesta consistía en que fuera realizada a empresas distintas de manera que la muestra fuera representativa del total de empresas existentes en el Gran Área Metropolitana.

PREGUNTA #2 ¿QUÉ ENTIENDE USTED POR RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL?

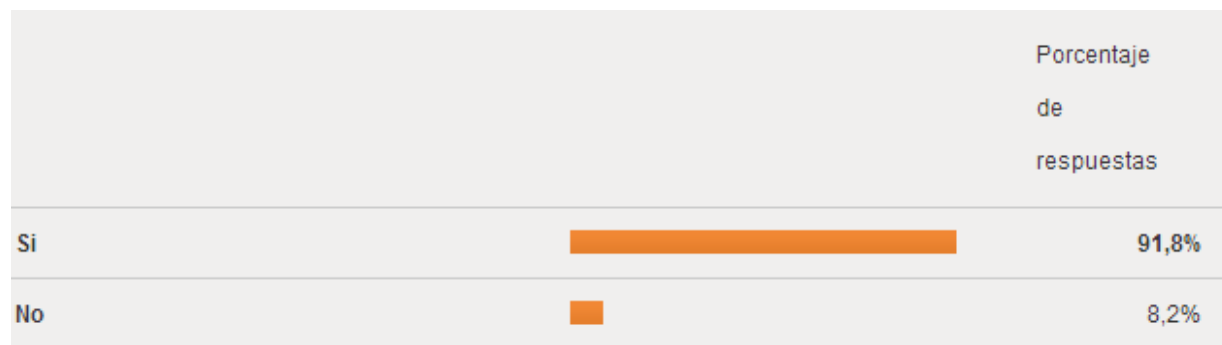
Antes de preguntar acerca del nivel de involucramiento de las empresas y empleadores, es importante conocer cuál es el concepto que tienen los encuestados acerca de la RSE, para este efecto, se le planteó la pregunta “¿Qué entiende usted por Responsabilidad Social Empresarial?”, de la misma forma se les solicitó seleccionar alguna de las 4 opciones descritas en el detalle de la imagen a continuación, o bien, en el espacio destinado para otras respuestas, escribir la que a ellos les pareciera el concepto adecuado.

	Porcentaje de respuestas
Empresas que ayudan a la sociedad con obras caritativas	6,4%
Una retribución de parte de las empresas a la sociedad	78,7%
Ayudas económicas de parte de las empresas para causas sociales	2,1%
El manejo de las compañías como tal con sus clientes, proveedores y medio ambiente	12,8%

Una amplia mayoría de las personas encuestadas respondieron que para ellos el concepto que mejor se adapta a RSE es el que indica la segunda opción, a saber: “Una retribución de parte de las empresas a la sociedad”, sin embargo, el concepto que indica que “El manejo de las compañías como tal, con sus clientes, proveedores y medio ambiente” fue el segundo más seleccionado como lo que los encuestados entienden por responsabilidad social empresarial. Las opciones restantes “Empresas que ayudan a la sociedad con obras caritativas” y “Ayudas económicas de parte de las empresas para causas sociales” obtuvieron porcentajes menores de elección. Esto coincide con varios de los conceptos mencionados anteriormente en el marco teórico del cual se puede concluir que luego de muchos años aún no existe un concepto claro de RSE, pero prima lo que la gente entienda por RSE y según se puede concluir de esta pregunta, todos los encuestados tienen algún concepto favorito para definir la RSE.

PREGUNTA #3 DE ACUERDO CON LA DEFINICIÓN ELEGIDA EN LA PREGUNTA ANTERIOR, ¿PARTICIPA O REALIZA LA EMPRESA PARA LA QUE USTED LABORA ALGÚN PROGRAMA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL?

No sólo es importante que las empresas seleccionadas para esta encuesta tuvieran conocimiento conceptual de la RSE, sino también resulta fundamental conocer si estas empresas se involucran en algún tipo de actividad relacionada a este tema.



De los empleados encuestados, el 91,8% respondió que las empresas para las que laboran sí cuentan con programas de RSE. Mientras sólo un 8,2% respondió que no cuentan con un programa de esta naturaleza. Ahora bien, no es posible asegurar que estas empresas no cuenten con programas de RSE, existe la posibilidad que los tengan, pero que no sea visto como un programa de esta naturaleza, pues dentro de la amplitud y eclecticismo del concepto no se hayan percatado que estén realizando actividades de esta naturaleza. Esa interrogante se encuentra dentro de las limitaciones de este artículo, pues al ser una encuesta cerrada de una investigación cuantitativa, no es posible conocer con mayor profundidad de detalle la razón por la cual se da una respuesta negativa a la pregunta. De la misma forma, existe la posibilidad

de que quienes afirmaron que las empresas para las que laboran estén involucradas en actividades de RSE, estén abarcando actividades que no se relacionan con los conceptos que seleccionaron anteriormente tanto en el marco teórico como en la pregunta anterior.

PREGUNTA #4 ¿EN CUÁLES DE LOS SIGUIENTES ÁMBITOS SE DESARROLLAN LOS PROGRAMAS DE RSE DE LA EMPRESA PARA LA QUE LABORA?

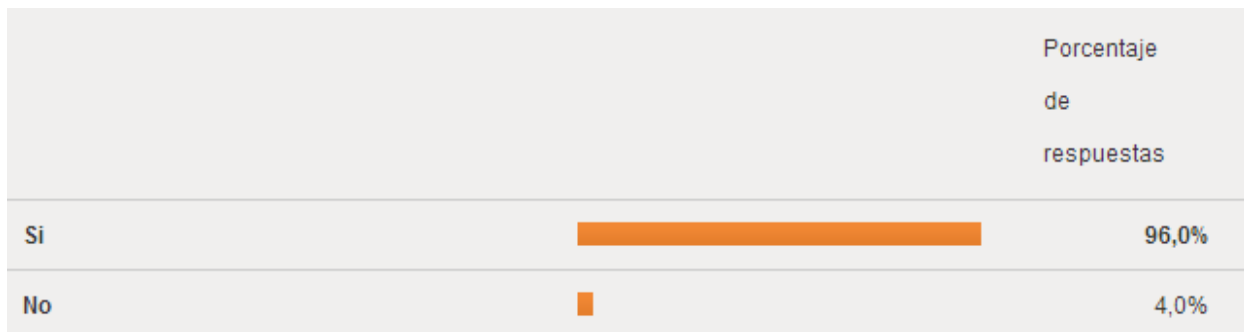
De acuerdo con lo analizado en el marco teórico, existen 3 niveles sobre los cuales se desarrollan las actividades de RSE, siendo estos: ámbito ambiental, económico y social. Es relevante conocer cuál es la predilección de las empresas a la hora de seleccionar alguno de los anteriormente mencionados; tomando en cuenta que no son mutuamente excluyentes, es decir, una empresa puede realizar un programa social y uno económico o puede que sin saberlo estén impactando tanto aspectos económicos como ambientales, mientras desarrollan un programa específico.

	Porcentaje de respuestas
Ambiental	72,9%
Económico	35,4%
Social	85,4%

Del total de encuestados, los resultados indican que las empresas realizan, en su mayoría, sus programas de RSE en el ámbito social, con un 85,4% de respuestas, mientras en el ámbito ambiental un 72,9%. Se toma en consideración que esta pregunta permitía múltiples respuestas, por lo cual se puede concluir que los dos programas de mayor predilección son el ámbito social y el ambiental. De manera que el ámbito económico es el de menor predilección por parte de las empresas, esto si se analizan los resultados de manera aislada, pues al estudiar, muchas empresas al realizar aportes sociales y ambientales realizan de manera indirecta un impacto económico. Al donar alimentos a un comedor infantil de una escuela, permiten que la escuela utilice los recursos destinados a la compra de alimentos en mejoras infraestructurales o a la compra de mejores equipos de educación, para lo cual es necesario el involucramiento de terceros al ofrecer dichos bienes, de manera que todos los participantes se ven beneficiados de la ayuda inicial otorgada por la empresa.

PREGUNTA #5 ¿SE INVOLUCRA USTED EN ALGUNA DE LAS ACTIVIDADES DE RSE QUE REALIZA LA EMPRESA PARA LA QUE LABORA? (SI SU RESPUESTA ES NO PASAR A LA PREGUNTA 8)

Una vez enterados acerca del nivel de involucramiento de la empresa hacia la RSE y tomando en cuenta las áreas en las cuales desarrollan sus aportes; la encuesta debía dar un giro para conocer desde la perspectiva del empleado, cuál era el nivel de involucramiento de los empleados, para posteriormente analizar si la contribución de las empresas se ve comprometida o no por el nivel de involucramiento de los empleados.



Al consultarles a los empleados de las empresas que mencionaron anteriormente tener programas de RSE acerca de si se incorporaban o no a los programas que las empresas para las que laboran desarrollan, se obtuvo como respuesta que un 96% sí participa de dichas actividades, mientras solamente un 4% no lo hace. Esto es vital para el resto de la investigación, pues una amplia mayoría de los encuestados participa, pero ¿lo hacen de manera genuina? ¿Si se entiende por contribución que la empresa aporte algo, realmente aporta algo la empresa? O se vale de su mano de obra para, a través de ellos, realizar los programas de RSE y así obtener reconocimiento obviando que no aportaron realmente algo, sino que se realizó a través de sus empleados. Esos detalles, la encuesta realizada nos permite conocerlos en las preguntas siguientes.

PREGUNTA #6 ¿SU INVOLUCRAMIENTO SE VE INFLUENCIADO POR ALGÚN INCENTIVO POSITIVO O NEGATIVO? SEÑALE EL QUE MEJOR SE ADAPTE:

Si bien una amplia mayoría señaló que se involucraba en los programas de RSE, que promueven las empresas para las que laboran, dicho involucramiento puede estar condicionado a varias atenuantes, de manera que la contribución de las empresas siempre sea efectiva en cuanto a participación, mas no en cuanto a calidad. La pregunta se realizó con la

intención de conocer si las empresas obligan a los empleados a participar en estas actividades o si más bien, los premian fomentando que cada vez más se unan a las distintas causas que las empresas manejan.

	Porcentaje de respuestas
Existe una clausula en el contrato en el que se me obliga a participar	17,2%
Se encuentra dentro de mi plan de evaluación de objetivos establecidos por mis superiores	51,7%
Me benefician con tiempo libre, algún bono u otra retribución	10,3%
Es mal visto por mis compañeros o superiores no asistir a dichas actividades	20,7%

Los resultados destacan que la mayoría de encuestados seleccionó la opción que indica: “Se encuentra dentro de mi plan de evaluación de objetivos establecidos por mis superiores”, con un 51,7% de las respuestas otorgadas. La segunda respuesta con mayor participación es la que dice: “es mal visto por mis compañeros o superiores no asistir a dichas actividades” con un 20,7%; por otra parte, un 17,2% de los encuestados indicó que existe una cláusula en el contrato en la que se les obliga a participar, mientras que finalmente sólo un 10% indicó que se les premiaba su participación con tiempo libre, bono o retribución. Es destacable el porcentaje que señala alguna obligación contractual, moral o social, por la cual participan, mientras que muy pocos son quienes ven premiada su participación en este tipo de programas. Es importante destacar que las empresas tienen cláusulas en los contratos de sus empleados para que se involucren en estas actividades, o sus incentivos y aumentos dependen de la participación que tenga el empleado en estas actividades. Por otra parte, son pocas las empresas que premian la participación. De manera que si bien, la empresa a partir de una obligación contractual se garantiza la participación del empleado, no se garantiza que la intención de cooperar sea genuina y en pro de brindar el mejor trabajo social.

PREGUNTA #7 EN UNA ESCALA DE 1 A 10 SIENDO 1 MUY BAJA Y 10 IDEAL, ¿CUÁL ES SU NIVEL DE MOTIVACIÓN PARA PARTICIPAR EN LAS ACTIVIDADES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL REALIZADAS POR SU EMPRESA?

Ante el escenario mencionado, es importante averiguar entonces cuál es el nivel de motivación de los empleados encuestados hacia las actividades de RSE realizadas por las empresas para las que laboran. Para esto, se planteó una pregunta cerrada, en la cual los empleados escogieron su grado de motivación hacia las actividades que realiza la empresa para la cual laboran. Esta encuesta contaba como posibilidades de respuesta una escala de 1 a 10, siendo 1 un nivel de motivación muy bajo y 10 un nivel motivación ideal.

	Porcentaje de respuestas
1	4,1%
2	0,0%
3	0,0%
4	2,0%
5	16,3%
6	14,3%
7	18,4%
8	16,3%
9	8,2%
10	20,4%

Irónicamente, a pesar de tener una obligación contractual y no recibir una retribución aparente, la mayoría de las respuestas indican que los empleados tienen una motivación más cercana al nivel óptimo que al nivel más bajo. Refutando lo que se había indicado anteriormente que señalaba que la participación de los empleados puede verse condicionada al ser obligatoria. Al sumar todas las respuestas, a partir del nivel 6, se obtiene como resultado un 77,6%, señalando que su motivación para involucrarse en este tipo de programas es superior al nivel medio.

PREGUNTA #8 SELECCIONE LAS CARACTERÍSTICAS QUE MEJOR SE AJUSTEN A LA EJECUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE RSE REALIZADAS POR LA EMPRESA PARA LA QUE USTED LABORA.

Adicionalmente, luego de percibir el involucramiento de los empleados, las condiciones que les obligan o motivan a participar en actividades de este tipo, es importante conocer entonces la ejecución que se le da a este tipo de proyectos, pues dependiendo de cómo sea ésta, así serán los méritos ya sea del empleado o del empleador. Para obtener este dato se les solicitó a los empleados escoger una o alguna de las opciones descritas en la imagen a continuación, y en caso de que ninguna se ajustara o quisieran agregar algo más a su respuesta, lo hicieron en el espacio destinado para tal fin.

	Porcentaje de respuestas
Se realizan en horas laborales en días laborales	55,1%
Se realizan en horas no laborales en días no laborales	53,1%
Se remunera de alguna manera por participar al empleado	6,1%
La participación se realiza con fondos propios, la empresa no aporta nada	2,0%

Se obtuvo como resultado que un 55,1% de las empresas seleccionadas realizan sus programas de RSE en horas laborales, es decir, de una forma congruente, pues si los empleados, según respondieron anteriormente, están obligados contractualmente o bien, su participación en estas actividades influye en sus objetivos anuales, tiene sentido que estas actividades se realicen como parte de sus labores diarias, en horas laborales en días laborales. No obstante, un 53,1% realiza estas actividades en días no laborales o fuera del horario laboral, de manera que se está obligando al empleado a participar en una actividad a título de la empresa sin recibir retribución a cambio. Por otra parte, un pequeño grupo señaló que su participación era compensada con algún tipo de remuneración, generando un escenario no perjudicial para el empleado al ser compensado por el tiempo que invierte en estas actividades, representando a la empresa para la que labora.

PREGUNTA #9 SE LE SOLICITA DENTRO DE LAS COLABORACIONES QUE REALIZA LA EMPRESA A USTED COMO EMPLEADO ALGUNAS DE LAS SIGUIENTES CONTRIBUCIONES:

Finalmente, se les solicitó a los encuestados contestar acerca si adicionalmente a la obligación contractual que mencionó en la pregunta número 6, se le solicitaba alguna contribución adicional, para esto se planteó una pregunta cerrada cuyas opciones de respuesta se detallan en el gráfico que indica los resultados, es importante mencionar que los encuestados podían elegir más de una respuesta e incluso, agregar una respuesta adicional en el espacio diseñado para tal fin. La pregunta busca analizar si son realmente las empresas quienes realizan los aportes o son más bien, los empleados quienes llevan entre sus labores la ejecución de este tipo de iniciativas.

	Porcentaje de respuestas
Participación en actividades en tiempo no laboral	54,5%
Contribuir con dinero o alguna dádiva	54,5%
Realizar algún trabajo adicional con el objetivo de ayudar a una causa	40,9%

Los resultados señalan que las empresas solicitan a sus empleados participar de manera activa en horario no laboral, de la misma forma, se les solicita contribuir a la causa con dinero propio de los empleados para algunas de las causas, o bien, participar realizando algún trabajo adicional al que realizan en sus labores diarias. De manera que es cuestionable el verdadero aporte que realizan las empresas a la luz de los resultados de las preguntas. Sin olvidar que entre las limitaciones de la encuesta, se encuentra el hecho de que los empleados encuestados no cuentan con acceso a la información que indica cuanto invierte la empresa a nivel global o regional en RSE, de manera que no alcanza a ser el resultado de estas preguntas concluyente. Sin embargo, se alcanza a notar eso sí que la mayoría de empresas que señalan tener un programa de RSE, les solicitan a sus clientes contribuciones o dádivas para participar en programas de RSE, siendo finalmente los empleados quienes dan un gran aporte.

CONCLUSIONES

A la luz del tema de investigación, la evidencia teórica recolectada y principalmente la evidencia recolectada a través de la ejecución de la metodología investigativa, se puede concluir que la mayoría de empleados de empresas transnacionales ubicadas en el GAM que participan en actividades de Responsabilidad Social Empresarial, lo hacen de manera genuina con un deseo intrínseco por contribuir con una causa. Según detallan las empresas encuestadas, su participación no se encuentra condicionada a los incentivos que dan las empresas, refutando así la hipótesis original de que la participación de los empleados en dichos programas es condicionada por obligaciones contractuales.

Adicionalmente, se logró identificar que los empleados reciben pocos incentivos de corte económico o de otro tipo que fomente su participación en este tipo de programas. Inclusive, la investigación destaca que muchas de las empresas analizadas más bien obligan de manera contractual o a través de los objetivos de cumplimiento anual establecidos por los empleadores. De la mano con esto y tomando en cuenta las respuestas a las diferentes preguntas planteadas en la encuesta, se destaca que las empresas, de alguna manera, se valen de sus empleados para realizar los programas de RSE. Esto tomando en cuenta que los incentivos que realizan las empresas para fomentar la participación, van más ligados hacia la obligación de los empleados, considerando que se les hace participar en horario no laboral en días no laborales o bien, colaborando en causas con recursos de los empleados. Nuevamente es importante destacar que la muestra que fue analizada en la encuesta no maneja información acerca de si la empresa realiza aportes aparte adicionales a los que realizan los empleados. Por otra parte, tampoco se toma en consideración cuál es la naturaleza operativa de la empresa para la que laboran, pues el impacto que realiza una empresa puede ser mayor o menor en alguna causa específica.

Finalmente, se logró identificar que las empresas cuentan con una predilección por las causas económicas y ambientales. Esto tras analizar las respuestas acerca de las empresas, los empleados encuestados distinguieron éstas como las causas que elegían sus empresas en mayor medida. Posiblemente exista una relación entre las causas predilectas de las empresas y su actividad operativa.

El hecho de que los empleados sean obligados a través de un contrato o por sus objetivos anuales no es precisamente una acción negativa de las empresas, de hecho es una garantía para la participación de las causas. Sin embargo, las empresas deberían llevar un rol más

activo con más apoyo a través de un mayor otorgamiento de recursos, de manera que la voluntad de ayudar de los empleados se vea respaldada por un mejor soporte de sus empresas.

RECOMENDACIONES

Se les recomienda a las empresas participantes en programas de Responsabilidad Social Empresarial brindar un mayor apoyo a sus empleados participantes de dichos programas, de manera que sus esfuerzos actuales no queden en una simple obligación contractual, sino se maximice el hecho de que quienes participan lo hacen con una motivación intrínseca ideal y sin necesidad de incentivos extrínsecos, cuyos aportes mejorarían tanto en calidad como en participación si recibieran mayor apoyo por parte de los empleadores, quienes a cambio recibirían mayor y mejor exhibición corporativa.

De la misma manera, se les sugiere a las empresas participar en programas de RSE, así como en causas más integrales y creativas, de manera que se fomente la participación no sólo a través de incentivos exógenos, sino que la causa en sí misma sea cada vez más una motivación para participar. Aunque esto no debe ser un aliciente para que la empresa deje de contribuir con su aporte, sino más bien debe ser una motivación para que el empleado y la empresa produzcan un mejor aporte en beneficio de la sociedad.

También es relevante que las empresas monitoreen la motivación de sus empleados tanto participantes como no participantes para determinar cursos de acción que involucren cada vez más a los empleados. De esta forma, la contribución de las empresas será no sólo mayor en términos de volumen, sino también en la calidad del desempeño de parte de sus empleados.

Bibliografía

- Comisión de Derechos Humanos (2002) "Marco jurídico para las empresas transnacionales". Tomado de:
[http://www.unhchr.ch/Huridocda/Huridoca.nsf/0/fc9966a641705b0bc1256c050059be80/\\$FILE/G0214347.pdf](http://www.unhchr.ch/Huridocda/Huridoca.nsf/0/fc9966a641705b0bc1256c050059be80/$FILE/G0214347.pdf)
- García, C., Gloria, C., & Arandia, O. (2011). *Epistemología de la responsabilidad social*. Tomado de: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=b1256058-2539-400b-9cd3-dd552aaba826@sessionmgr13&vid=2&hid=26>
- García, F., Lavín, J., & Briceño, A. (2009). *Análisis exploratorio de la responsabilidad social empresarial y su dicotomía en las actividades sociales y ambientales de la empresa*. Tomado de: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=3e60cc11-37dc-43bf-abde-5ef6af202d0d@sessionmgr14&vid=2&hid=26>
- González, E., Alén, E., & Rodríguez, L. (2010). *Benchmarking en responsabilidad social corporativa. El caso de las empresas gallegas*. Tomado de: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=3ca58830-dd44-459a-929c-5bc18d3c44c7@sessionmgr13&vid=2&hid=26>
- Patrus, R., Antonio, M., Queiroz, M., & Dos Santos, A. (2012). *Responsabilidad social corporativa y relaciones laborales: agenda de estudio sobre la gestión interna de los stakeholders en corporaciones signatarias del pacto mundial de la ONU*. Tomado de: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=398c9e5b-a92d-493b-815e-329215872665@sessionmgr11&vid=2&hid=26>
- Ruiz, M., & Romero, Z. (2010). *La responsabilidad social empresarial y la obsolescencia programada*. Tomado de: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=6a41035d-d8d5-43f2-88d7-152c812ecdec@sessionmgr14&vid=2&hid=26>
- Solano, D. (2005). *Responsabilidad social corporativa: ¿Qué se hace y qué debe hacerse?* Tomado de: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=de8a3b69-44bc-477e-90f5-07059cfdb38e@sessionmgr4&vid=2&hid=26>

Llano, C. (2004). *La motivación, hermana de la productividad*. Retrieved from <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=bd013363-09fc-4921-a3b4-b476f6a5ca31@sessionmgr4004&vid=2&hid=4112>

Anexos

Encuesta

Responsabilidad Social Empresarial en Empresas Multinacionales de la GAM

La encuesta a continuación busca identificar y analizar la causa principal por la cual los empleados de empresas transnacionales ubicadas en el GAM de Costa Rica participan en los programas de responsabilidad social empresarial realizados por las empresas donde laboran.

*1. Indique el nombre de la empresa donde labora

2. ¿Qué entiende usted por Responsabilidad Social Empresarial?

- Empresa que ayuda a la sociedad con obras caritativas.
- Una retribución de parte de las empresas a la sociedad.
- Ayudas económicas de parte de las empresas para causas sociales.
- El manejo de las compañías como tal con sus clientes, proveedores y medio ambiente.

Otro (especifique)

3. De acuerdo con la definición elegida en la pregunta anterior, ¿Participa o realiza la empresa para la que usted labora algún programa de Responsabilidad Social Empresarial?

- Sí
- No

4. En cuáles de los siguientes ámbitos se desarrollan los programas de RSE de la empresa para la que labora

- Ambiental
- Económico
- Social

5. Se involucra usted en alguna de las actividades de RSE que realiza la empresa para la que labora (Si su respuesta es NO pasar a la pregunta 8)

- Sí
- No

6. Su involucramiento se ve influenciado por algún incentivo positivo o negativo, señale el que mejor se adapte:

- Existe una cláusula en el contrato en el que se me obliga a participar
- Se encuentra dentro de mi plan de evaluación de objetivos establecidas por mis superiores
- Me benefician con tiempo libre, algún bono u otra retribución
- Es mal visto por mis compañeros o superiores no asistir a dichas actividades

Otro (especifique)

7. En una escala de 1 a 10 siendo 1 Muy baja y 10 Ideal, ¿Cuál es su nivel de motivación para participar en las actividades de Responsabilidad Social Empresarial realizadas por su empresa?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

8. Seleccione las características que mejor se ajusten a la ejecución de las actividades de RSE realizadas por la empresa para la que usted labora:

- Se realizan en horas laborales en días laborales
- Se realizan en horas no laborales en días no laborales
- Se remunera de alguna manera por participar al empleado
- La participación se realiza con fondos propios, la empresa no aporta nada

Otro (especifique)

9. Se le solicita dentro de las colaboraciones que realiza la empresa a usted como empleado alguna de las siguientes contribuciones:

- Participación en actividades en tiempo no laboral
- Contribuir con dinero o alguna dación
- Realizar algún trabajo adicional con el objetivo de ayudar a una causa

Otro (especifique)

LEER