

**La responsabilidad social fortalecida por acciones de inclusión social, en mipymes
Vallecaucanas- Colombia**

MARIA EUGENIA TORRES VALDIVIESO¹

RESUMEN

El presente proyecto se fundamentó en las acciones responsables que realizan las MiPymes, en el ámbito de la inclusión social, que para el caso colombiano, se enfoca en los siguientes grupos vulnerables de la población: Desplazados, Grupos Étnicos, Personas en condición de Discapacidad y Reinsertados (militante de grupos armados). Sin embargo, en la práctica, existe una gran falencia en el planteamiento y ejecución de las acciones de la Responsabilidad Social, de este tipo de empresas, puesto que aún es considerada como una actividad marginal del negocio.

El propósito por desarrollar esta investigación fue identificar los efectos de la inclusión social, frente a tres variables: la gestión organizacional, el público interno y las acciones con la comunidad; utilizando un enfoque cuantitativo, se logra ratificar, desde la percepción de los empresarios la importancia de la inclusión social, priorizando las acciones con la comunidad para fortalecer el desarrollo regional.

Palabras claves: Responsabilidad social, inclusión social, MiPymes.

ABSTRACT

This project was based on the responsible actions they take MSMEs in the field of social inclusion, which for the Colombian case, it focuses on the following vulnerable groups of the population: Displaced Persons, Ethnicities, People on condition of Disability and reinserted (militant armed groups). However, in practice, there is a big lack in the planning and execution of the actions of social responsibility, of such companies, since it is still regarded as a marginal business activity.

The purpose for developing this research was to identify the effects of social inclusion, compared with three variables: organizational management, internal public and community actions; Using a quantitative approach, that confirms since the perception of businessmen the importance of social inclusion, prioritizing actions with the community to strengthen regional development

Keywords: Social Responsibility, social inclusion, MSMEs.

¹ Universidad Autónoma de Occidente.

PERSPECTIVA EMPRESARIAL DE LA REGIÓN VALLECAUCANA Y LA INCLUSION SOCIAL

La economía de la Región del Valle del Cauca representa, en promedio, cerca del 11% del PIB nacional, constituyéndose en una de las tres (3) regiones económicas más importantes del país. Entre los factores que han posibilitado tal dinámica, está el desarrollo del sector industrial, el cual se ha constituido en eje de una importante plataforma de desarrollo regional.

En efecto, durante las últimas cuatro (4) décadas ha sido responsable de generar una base industrial y empresarial que ha permitido consolidar una importante economía de agroindustria, de manufactura especializada y de servicios. En ese orden, la región del Valle del Cauca más que un departamento es una región económica de alto impacto e incidencia en la transformación social y económica de sus habitantes e instituciones.

La importancia de la economía de la región y en especial la del sector industrial se sustenta en que no sólo representa cerca del 20% de la producción industrial nacional y del PIB regional, sino también, porque ha logrado ser un sector dinamizador de procesos de cambio, de competitividad y de transformación empresarial. El departamento del Valle del Cauca dejó de ser la región de producción agrícola de los años 50 y 60, para transformarse en una economía industrial en la década del 70 y 80, periodos en los cuales gracias a las políticas proteccionistas logro consolidar una plataforma industrial de transformación no sólo para las necesidades del mercado interno sino también para la consolidación de exportaciones de alto valor agregado industrial.

En nuestro país, la MiPymes² son empresas independientes, las cuales contribuye al desarrollo económico. El 96% de las 23.000 empresas existentes en el país son MiPymes y de estas, el 96,4% se encuentran en Bogotá (Cantillo, 2011) En otras palabras, de cada diez empresas en Colombia, 9,6 son MiPymes. Como el proyecto se realizó en el valle del cauca, fue importante presentar algunos datos estadísticos relevantes sobre el número de empresas que reportan a la Superintendencia de Sociedades para el año 2014. (Ver tabla 1).

Tabla 1. Empresas Vallecaucanas participación por tamaño.

EMPRESAS	MICRO	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE	TOTAL
Total	48	658	984	524	2214
Participación	2%	30%	44%	24%	100%

Fuente: Superintendencia de Sociedades, Base SIREM

² El Congreso de Colombia, mediante la Ley 905 de 2004 (MiPyme), establece que son toda unidad de explotación económica realizada por persona natural o jurídica, en actividades empresariales, agropecuarias, industriales, comerciales o de servicio, rural o urbana, con características distintivas, y con ciertos límites ocupacionales y financieros prefijados por el Estado.

Para complementar lo anterior, se retoma de dicho informe algunos datos importantes sobre el sector industrial preseleccionado para el desarrollo de la investigación: *en la industria manufacturera* existen: 2 empresas Micro, 94 empresas Pequeñas, 159 empresas Medianas y 119 empresas Grandes. En la *industria de explotación de minas y canteras* existen: 12 empresas Pequeñas, 9 empresas Medianas y 2 empresas Grandes.

Tal como se ha descrito el valle del Cauca, es una región de alto impacto en lo económico, pero en lo social no se han detallado informes específicos sobre los efectos de la inclusión social, a pesar de que el sector industrial contribuye con el empleo, la generación de valor agregado, pero le deja a la acción gubernamental, la ejecución de actividades que permitan reducir las brechas del desarrollo social.

El Estado Colombiano con el propósito mejorar la calidad de vida de la población y contribuir a resolver las necesidades apremiantes de la nación, frente al desarrollo social integral y la igualdad de oportunidades, ha establecido el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014, a través del cual se priorizan políticas que conducen a una mayor cohesión e impacto social, de esta forma consolidar la seguridad, reducir la pobreza y generar empleo de calidad en todo el territorio.

Es por tanto que dicho Plan, establece la visión de sociedad que se quiere alcanzar: “una sociedad con igualdad de oportunidades y con movilidad social, en que nacer en condiciones desventajosas no signifique perpetuar dichas condiciones a lo largo de la vida, sino en que el Estado acude eficazmente para garantizar que cada colombiano tenga acceso a las herramientas fundamentales que le permitirán labrar su propio destino, independientemente de su género, etnia, posición social, orientación sexual o lugar de origen.” Lo anterior, significa lograr una sociedad con mayor generación de empleo, más educación e igualdad oportunidades, para promover la participación ciudadana y la responsabilidad social.

Por lo tanto la inclusión social, para el caso colombiano, se enfoca de preferencia en los siguientes grupos vulnerables de la población: Desplazados, Grupos Étnicos, Personas en condición de Discapacidad y Reinsertados (militante de grupos armados). A continuación se describe las condiciones sobre cada uno de los grupos que permean este desarrollo investigativo: *los Desplazados*. Se estima que cerca de 3,4 millones de personas han sido víctimas del desplazamiento forzado y, como consecuencia de ello, se encuentran relegadas del disfrute de sus derechos. Conforme lo anterior, los grandes desafíos en esta materia son: primero, garantizar el goce efectivo de derechos a la población desplazada, y segundo, establecer los mecanismos y criterios necesarios para cesar el desplazamiento forzado en el territorio.

Así mismo, para alcanzar la igualdad de oportunidades para toda la población, es necesario hacer especial énfasis en el desarrollo de políticas dirigidas a segmentos específicos de la población como son *los Grupos Étnicos* (población afrocolombiana, palenquera y raizal, pueblos indígenas y pueblo Rom-gitano), la cual representan cerca del 13% de la población nacional y que, por lo general, sufren especialmente por la falta de oportunidades laborales y los altos índices de pobreza.

Otro grupo demandado es la población en situación de *Discapacidad*. En Colombia, según el censo de 2005 existe una prevalencia de discapacidad del 6.3% sobre el total de la población, y de acuerdo al análisis del Registro para la localización y caracterización de personas con discapacidad se evidencia una grave situación de vulnerabilidad, pobreza y discriminación frente al resto de colombianos. De acuerdo a la información del Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE, en su ejercicio de marzo de 2010 se ha establecido que el 44.6% de las personas con discapacidad registradas pertenece al estrato 1, 35.2% al estrato 2, y 14.4% al estrato 3; restando solo un 1.47% para los estratos 4, 5 y 6. El 94.3% de la población con discapacidad registrada se ubica en estratos 1, 2 y 3.

Adicionalmente, Colombia viene desarrollando procesos de paz frente a la *reinserción de militante de grupos armados*, migración de personas rurales por el desplazamiento de sus viviendas, justicia e investigaciones sociales entre muchos otros. Pero existe una debilidad institucional a nivel nacional y regional para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales sobre la diversidad de personas antes indicadas. Además no existe una normatividad para sancionar las acciones donde se presenta exclusión social; por lo tanto el aporte de esta investigación al indagar en las acciones responsables que las MiPymes realizan con el propósito de enmarcar la inclusión social dentro de la gestión organizacional, el público interno y la comunidad .

APROXIMACIÓN TEÓRICA Y ACCIONES NORMATIVAS RESPECTO A LA INCLUSION SOCIAL DE GRUPOS POBLACIONALES EN COLOMBIA

El tema de la Responsabilidad social, es en general un tema nuevo en el contexto empresarial de la región, aunque en el mundo se ha venido trabajando en este tema desde hace aproximadamente 30 años, con importantes reconocimientos en el logro recompensas sociales en el entorno de las comunidades, identificando beneficiarios indirectos y potencializando su acceso a mayores niveles de bienestar, bienestar que se logra con una importante inversión de recursos privados en proyectos sociales en su área de influencia ello como una contribución ética, moral y social en el

acto de reparar, y devolver en bienestar la contribución que la región con sus actores ha realizado para con estas empresas.

Para nuestro caso, las empresas se han preocupado por la utilidad privada y marginalmente por una contribución en el bienestar a la comunidad donde subyace su actividad empresarial. Por lo tanto el despertar conciencia empresarial en ese contexto es útil; porque al no participar se genera una brecha mayor entre sus grupos de interés, colocando en el mediano plazo en riesgo la propia sustentabilidad de la actividad empresarial. Por tal motivo es importante efectuar acciones responsables, enmarcadas en la inclusión social y de esta forma se incide en el bienestar y desarrollo social de la comunidad y por ende de la región vallecaucana.

Las siguientes teorías son referentes que podrán utilizarse como soporte para explicar la incidencia de ellas en el desarrollo del proyecto; a continuación brevemente se describen:

Teoría de la actuación social de la empresa. Para Rodríguez (2007), esta teoría se enmarca en: La idea de la responsabilidad social, surge de considerar a la empresa dentro de la sociedad no solo produciendo efectos económicos, sino también sociales; lo cual orienta a producir menos daño y los resultados serán más beneficiosos para la gente y la sociedad.

Con dicha teoría, permite integrar la contribución empresarial dentro de su gestión organizacional para fortalecer la Responsabilidad Social frente al desequilibrio comunitario frente a la inclusión social existente; integrando aspectos prioritarios como el respeto por los derechos humanos, el trabajo decente, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción. Todo lo anterior proporciona el crecimiento económico, la elevación de la calidad de vida y el bienestar social, protegiendo los recursos naturales en que se sustentan los procesos y asegurando los derechos de las futuras generaciones en un ambiente sano.

Teoría de los grupos implicados. La idea clave de esta teoría, es que los directivos y quienes la gobiernan, tienen responsabilidades hacia todos los grupos constituyentes de la empresa y no sólo hacia los accionistas. Es así como Rodríguez (2007) indica se encuentran: “los empleados, los accionistas, los clientes y consumidores, los proveedores y la comunidad local. En algunos casos, también pueden considerarse grupos implicados algunas organizaciones cívicas, medios de comunicación y otros grupos sociales”. Se considera esta teoría dentro del proyecto, pues al tratarse de inclusión social se destacan las acciones responsables realizadas por las empresas frente a los siguientes grupos poblacionales definidos en Colombia: como los Desplazados, Grupos Étnicos, Discapacitados y Reinsertados (militante de grupos armados), sobre los cuales se vienen presentando acciones de exclusión social.

El trabajar en corregir las desigualdades sociales se pueden fundamentar en lo ético desde la teoría de la justicia, o desde el fundamento económico, como: la teoría del bienestar y la teoría del capital humano, como lo indican (Jhon Rawls (1971) y Amartya Sen (2000), entre otros), quienes sostienen que las desigualdades se pueden corregir dentro del sistema actuando sobre los “más pobres” con criterio de “inversión social. Además se debe desarrollar acciones responsables contra la exclusión; de esta manera se puede beneficiar a diferentes personas, brindándoles oportunidades, sobre todo a aquellas enmarcadas dentro de la inclusión social de nuestro país: Desplazados, Grupos Étnicos, Discapacitados y Reinsertados (militante de grupos armados). Lo importante aquí, es superar los estereotipos que generalmente se les imponen a dichos grupos poblacionales, que los colocan en una posición de desventaja, sumisión y de subordinación, es decir en un sistema social de discriminación. Lo anterior es ratificado por la Asociación Nacional de instituciones Financieras- ANIF (2010), en su informe sobre las Pymes, al expresar que “la crisis de la confianza creada por la falta de transparencia de algunas Corporaciones Internacionales, han promovido que la sociedad exija códigos de ética y de buen gobierno” (p 27).

En Colombia existe acciones normativas respecto a los grupos poblacionales escogidos, a saber: En 1993 se consagró como ley permanente, Ley 70, lo que en la Constitución Política de 1991 aparecía como Artículo Transitorio 55, con el propósito establecer mecanismos para la protección de la identidad cultural y de los derechos de las comunidades negras de Colombia como grupo Étnico En efecto, desde hace más de treinta años Colombia viene comprometiendo con los acuerdos de las conferencias y convenciones contra todo tipo de discriminación racial hecho que incluye al afro colombianos, los raizales y el Pueblo Rom (gitanos). En el plano nacional, la política social para las comunidades indígenas se inicia antes de 1990 por la acción organizada de las propias organizaciones que logran constituirse en verdaderos actores sociales que presionan por acciones afirmativas en relación con sus intereses y necesidades entre las cuales se cuentan importantes principios constitucionales y una amplia legislación para los grupos étnicos que garantizan derechos culturales, políticos, sociales y culturales. (MUYUY, 2004).

A pesar de que el conflicto Colombiano extiende sus raíces hasta la llamada “violencia” de los años 50, sólo hasta el gobierno de Ernesto Samper, en 1994, la población en situación de desplazamiento es mencionada en el Plan Nacional de Desarrollo “Salto Social” como parte de la estrategia social y de la política de derechos humanos. A partir de entonces, el desplazamiento se ha convertido en uno de los temas más legislados en el país. Es así a través del Departamento Nacional de Planeación(DNP), se han emitido los documentos Conpes, entre ello se relacionan los siguientes: el Documento Conpes 2804 de septiembre de 1995, el cual formula el “Programa Nacional de

Atención Integral a la Población Desplazada”, en el marco del retorno voluntario o el reasentamiento, con el propósito de generar condiciones de sostenibilidad mínimas para su reincorporación social y económica y el desarrollo integral de las zonas expulsoras y receptoras de población desplazada. El Documento Conpes 2924 de mayo de 1997, el cual actualizó y adecuó la estructura, las competencias institucionales, los sistemas de información y las fuentes de financiación de la política establecidas en el Documento Conpes 2804. No obstante la existencia de estos recursos normativos, al hacerse la evaluación de la política en materia de atención a la población desplazada y de prevención del desplazamiento, el mismo Conpes encontró dificultades en su aplicación. Como resultado de esto, en 1997 se aprobó la Ley 387 que creó el sistema Nacional de Atención Integral a la Población Desplazada constituido por entidades públicas y privadas que trabajan con población desplazada, el Fondo Nacional de Atención Integral a la Población Desplazada por la Violencia y la Red Nacional de Información que debe ofrecer información nacional y regional de manera rápida y eficaz sobre las circunstancias que dan origen a los desplazamientos, evaluar la magnitud del “problema” y permitir la identificación de la población desplazada para evitar el doble registro. Posteriormente aparecieron el Decreto 173 de 1998, el Decreto 501 de 1998, los Decretos 387 y el 489 de 1999, los documentos Conpes 3057 de 1999 y 3115 de 2001, el Plan Estratégico para el Manejo del Desplazamiento Interno Forzado por el conflicto Armado 2000-2002.

MÉTODO INVESTIGATIVO DESARROLLADO

En el proyecto de investigación se utilizó la metodología cuantitativa, la cual se permitió el análisis estadístico, como aporte confiable y viable para validar las acciones realizadas en materia de inclusión social que realizan las MiPymes frente a tres dimensiones, identificadas como variables independientes, las cuales pueden impactar en las decisiones que las MiPymes desarrollan para fortalecer la Responsabilidad Social, a saber: gestión organizacional interna; es decir integrada desde el direccionamiento estratégico, otra dimensión es el público interno, la presencia o vinculación en su acción productiva para que alcancen la igualdad de oportunidades y no sean catalogadas como excluidas socialmente. (Desplazados, Grupos Étnicos, Discapacitados y Reinsertados) y finalmente la dimensión de la comunidad donde se perciben las acciones integrales que realizan las empresas para toda la población de su entorno, acorde con lo anterior la variable dependiente es la inclusión social

Figura 1. Variables independientes de la inclusión social en la Responsabilidad Social.



Fuente: elaboración propia

1952

Se trabajó la metodología cuantitativa de acuerdo con Sampieri, la cual tiene alcances Exploratorios, Descriptivos, Correlacionales y Explicativos. (Hernández, Fernández & Baptista 2010). Es decir Exploratoria porque se refiere indagar en una dirección organizacional poco estudiada, como lo es la inclusión social en MiPymes, de esta forma los resultados posteriormente contribuirán a nuevos estudios investigativos al determinar los efectos en las variables establecidas, ante un camino poco trabajo. Descriptiva porque estudia las acciones responsables en las MiPymes del sector industrial vallecaucano participantes, bajo las tres dimensiones: Gestión Organizacional, Público Interno y Comunidad. Correlacional; pues pretende ofrecer predicciones respecto a la relación existente entre las acciones de la Responsabilidad social desarrollada en las MiPymes del sector industrial vallecaucano y el efecto que ejerce las dimensiones de gestión organizacional, el público interno y la comunidad sobre la inclusión social. Explicativo porque determina si las dimensiones establecidas inciden en la inclusión social, fortaleciendo así a las acciones de responsabilidad social propia de las MiPymes de este sector industrial.

Concordante con lo anterior se determinaron tres hipótesis concordantes a las dimensiones y variables independientes de la inclusión social:

Tabla2. Hipótesis de la investigación

Hipótesis Alternativa	Hipótesis Nula
Ha1.- Las MiPymes del sector industrial vallecaucano consideran importante la inclusión social en la gestión organizacional	Ho1. Las MiPymes del sector industrial vallecaucano no consideran importante la inclusión social en la gestión organizacional.
Ha2: Las MiPymes del sector industrial vallecaucano consideran la inclusión social en sus procesos, desarrollan actividades con la comunidad como iniciativas de cooperación con entidades públicas, privadas y organizaciones civiles	Ho2: Las MiPymes del sector industrial vallecaucano que consideran la inclusión social en sus procesos, no desarrollan actividades con la comunidad como iniciativas de cooperación con entidades públicas, privadas y organizaciones civiles.
Ha3: Las MiPymes del sector industrial vallecaucano aplican criterios objetivos para el público interno en sus procesos de contratación del personal	Ho3.- Las MiPymes del sector industrial vallecaucano no aplican criterios objetivos para el público interno en sus procesos de contratación del personal

Fuente: elaboración propia

Instrumento de medición. Inicialmente se analizó el cuestionario “Manual de Implementación. Responsabilidad social empresarial.” Establecido en Colombia por ComprometeRSE, la Cámara de Comercio por la Responsabilidad Social Empresarial en las PyMes Colombianas. Por Nova y Morales (2010). En donde participaron como entidades Cooperantes: BID, MIF FOMIN y CONFECAMARAS. Dicho cuestionario incluía setenta y siete preguntas, integrando las diferentes dimensiones de la Responsabilidad Social. Pero como la investigación pretendía identificar el efecto de las acciones responsables de las MiPymes sobre la inclusión social, dicho cuestionario se validó con los representantes de la mesa regional de la responsabilidad social universitaria, cuyo resultado indicó que en solo tres dimensiones se demuestra la inclusión social para las empresas: *Gestión Organizacional, Público Interno y acciones con la Comunidad.*

Por lo tanto el cuestionario definitivo consta de treinta preguntas (30), discriminadas en la siguiente forma: gestión organizacional (17 preguntas), público interno (8 preguntas) y comunidad (5 preguntas). Para este cuestionario se utilizó la escala de Likert, la cual mide el nivel de acuerdo o desacuerdo frente a una pregunta; con las alternativas de respuesta:

La escala de medición fue la siguiente:

1. Totalmente en desacuerdo: seleccione ésta opción si la empresa, por su naturaleza y objeto social no realiza ni aplica estas acciones de RS.
2. En desacuerdo: seleccione esta opción si cree que esta acción no se desarrolla actualmente, pero valdría la pena considerarla por su importancia y contribución a la organización.
3. Ligeramente de acuerdo: seleccione ésta opción si es posible evidenciar estas acciones a ejecutarse en los próximos meses y se le pueden asignar recursos
4. De acuerdo: seleccione esta opción si las acciones de RS están en desarrollo y se verifica su avance.
5. Totalmente de acuerdo: seleccione esta opción si estas acciones están institucionalizadas, hacen parte de su cultura y están integradas al sistema de gestión organizacional.

A continuación en la tabla 3, se relaciona las tres dimensiones o categorías utilizadas y sus correspondientes variables que conforman el cuestionario definitivo.

Tabla 3. Relación de dimensiones y variables utilizadas en el cuestionario.

Dimensión	Variables fundamentales	Dimensión	Variables fundamentales	Dimensión	Variables fundamentales
Gestión Organizacional	la empresa cuenta con una política sobre responsabilidad social	Público interno	La empresa aplica criterios objetivos en los procesos de contratación	Acciones con la Comunidad	la empresa cuenta con compromiso formalmente reconocido en la comunidad que más ejerce influencia social
	la empresa tiene interés sobre los problemas de la comunidad validado por la inclusión social		La empresa promueve la vinculación de poblaciones diversas (vulnerables/marginales/discapacidad).		la empresa permite las iniciativas para mejorar el bienestar o desarrollo de la comunidad en la que ejerce influencia social
	Integra en su gestión elementos asociados con la inclusión		La empresa desarrolla iniciativas para evitar todo tipo de discriminación.		la empresa desarrolla iniciativas de cooperación con entidades públicas, otras empresas y organizaciones de la sociedad civil
	Integra en su gestión elementos asociados con la inclusión de la población de discapacitados, grupos étnicos y desplazados		La empresa promueve el desarrollo de capacitaciones y planes de carrera en todos los niveles organizacionales		La empresa capacita en la práctica de los valores democráticos y ciudadanos
	la empresa está interesada en programas por solucionar los problemas de la comunidad		La empresa otorga a sus empleados beneficios adicionales a los legales		La empresa promueve relaciones transparentes con la autoridades públicas e instituciones gubernamentales
	Desarrolla iniciativas para promover el Buen Gobierno Corporativo		La empresa mejora las condiciones de trabajo en materia de ambiente físico, higiene, ventilación e iluminación.		
	las actividades de RS que realiza la empresa genera beneficios en el fortalecimiento de: relación con la comunidad, imagen de la empresa y en la diversidad de contratación de empleados discapacitados, grupos étnicos y desplazados		La empresa promueve relaciones respetuosas entre todos los miembros de la organización		
	La RS generan imagen positiva ante sus públicos, lo que conlleva a: Obtener financiación por parte de las entidades financiera, Lograr mayor inversión en las acciones con la comunidad, incrementar ventas y Generan un impacto positivo sobre desempeño organizacional		La empresa apoya a los trabajadores con menores ingresos		
	Otras empresas del sector consideran que su empresa, tiene un alto nivel de desempeño con respecto a: Inversiones en inclusión social de poblaciones diversas, Trato justo al personal, Interés por la solución de los problemas de la comunidad o Relación con la población de discapacitados, grupos étnicos y desplazados				

Para asegurar la fiabilidad de los resultados, estos se manifiestan por el hecho de que todos los ítems de la escala de Likert estén midiendo la misma variable independiente; por lo tanto, las puntuaciones de los mismos deben estar fuertemente relacionados entre sí y ser internamente consistentes. En este caso, se ha escogido el método de consistencia interna basado en el Alfa de Cronbach, el cual permitió estimar la fiabilidad del al realizarse una prueba piloto a seis empresarios del sistema de gestión responsable del Valle del Cauca. Según con lo anterior, y haciendo uso del programa SPSS Se calculó el coeficiente de Alfa de Cronbach para el instrumento de medición, se encontró una fiabilidad del instrumento de 0.978. Dado que su aproximación a 1 es relativamente alta, se puede concluir que el instrumento implementado mide en un 97% lo que pretende medir, con un excelente nivel de confiabilidad.

Tamaño de la población y muestra. Para ello se recurre a la información de las MiPymes del sector industrial registradas en la Cámara de Comercio de Cali (2014). Se determina trabajar con MiPymes con activos totales vigentes entre 250 y 500 salarios mínimos mensuales legales. Por lo tanto se seleccionaron empresas Micro y pequeñas, encontraron registradas 135 empresas según el código CIU.

Tabla 4 Clasificación de las empresas en Colombia según número de empleados y activos totales

Tipo de empresas	Número de empleados	Activos totales SMLMV*
Microempresas	1 a 10	Menores de 501
Pequeñas empresas	11 a 50	501-5000
Mediana empresa	51 a 250	5001-30.000
Gran empresa	Más de 250	Mayor a 30000

Fuente. Elaboración propia

Calculo de muestra. Dada las características de la sensibilidad de las acciones de inclusión social frente a las acciones responsables de las MiPymes del sector industrial, para la selección de las empresas a estudiar, se optó por emplear el muestreo no probabilístico por conveniencia aplicando el cuestionario validado a las MiPymes que aceptaron la invitación a participar en el proyecto, por lo tanto se contó con la activa participación de los dueños y gerentes de veinticuatro (24) empresas.

Tabla 4. Relación de la MiPymes participantes según subsector económico

SUBSECTOR ECONÓMICO	Frecuencia
EXTRACION Y EXPLOTACION DE OTROS MINERALES	1
EXTRACVION Y EXPLOTACION DE OTROS MINERALES	1
FABRICACION DE MAQUINARIA Y EQUIPO	2
FABRICACION DE OTROS MEDIS DE TRASPORTE	1
FABRICACION DE OTROS PRODUCTOS CON MATERIAL TEXTIL	1
FABRICACION DE PAPEL, CARTON Y DERIVADOS	2
FABRICACION DE PREDAS DE VESTIR	2
FABRICACION DE PRODUCTO DE CEMENTO, HORMIGON	2
FABRICACION DE PRODUCTOS MINERALES NO METALICOS	1
FABRICACION DE VEHICULOS AUTOMOTORES Y SUS PARTES	2
INDUSTRIA METALMECANICA DERIVADA	1
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	2
INDUSTRIAS METALICAS BASICAS	1
MANUFATURERA DE CALZADO Y PRODUCTOS RELACIONADOS	3
PREPARACION DE MADERA Y ELABORACION DE PRODUCTO	2
TOTAL	24

Fuente: elaboración propia

HALLAZGOS

Los resultados que se presentan a continuación son producto del cuestionario aplicado a 24 empresarios, con el fin de determinar las acciones responsables realizadas en materia de inclusión social.

Identificación de la empresa Con respecto al tipo de actividad económica de las empresas entrevistadas, el 13% de ellas se dedican al sector manufacturero de Calzado y productos relacionados. Otros sectores que se incluyeron para el estudio fueron Fabricación de maquinaria y equipo, Extracción y explotación de otros minerales, Fabricación de papel, cartón y derivados,

Fabricación de prendas de vestir, entre otros. El 71% y el 25% de las compañías entrevistadas tienen de 10 a 50, y de 51 a 250 colaboradores respectivamente

Gestión Organizacional *Integración de los aspectos fundamentales de Responsabilidad Social Empresarial.* El 4% de las empresas está totalmente de acuerdo en que cuenta con una política sobre responsabilidad social, el 63% de acuerdo y al menos el 16% de ellas está en desacuerdo. El 25% está totalmente de acuerdo en que Desarrolla iniciativas para promover el buen Gobierno Corporativo, el 42% está totalmente de acuerdo y el 8% está en total desacuerdo.

En cuanto al interés sobre los problemas de la comunidad validado por la inclusión social, el 46% está de acuerdo en que la empresa integra este ítem en su gestión y el 8% está en desacuerdo.

Del mismo modo, el 50% de los empresarios está en total acuerdo en que Integra en su gestión elementos asociados con la inclusión de la población por discapacitados, grupos étnicos y desplazados, el 25% está de acuerdo, y el 12% está en desacuerdo.

Finalmente, el 100% está de acuerdo en que su empresa Promueve la lucha contra la corrupción en todas sus formas, incluidas Extorción y Soborno (46% en total acuerdo y el 54% de acuerdo).

1958

Actividades de Responsabilidad Social Empresarial que generan beneficios para la compañía El 33% de los entrevistados está en total acuerdo en que las relaciones con la comunidad pueden generar beneficios para la compañía, el 54% de ellos está de acuerdo, y el 13% está en desacuerdo.

La Imagen Corporativa de la empresa es considerada por el 42% de los participantes como un aspecto ya institucionalizado que hace parte de su cultura organizacional. El 38% está de acuerdo, el 13% está ligeramente de acuerdo y el 8% presentan desacuerdo. En cuanto la Diversidad de contratación de empleados discapacitados, grupos étnicos y desplazados, el 50% de los empresarios está de acuerdo en que hace parte de su cultura organizacional, el 25% considera que esta actividad está en desarrollo, el 8% y el 4% coinciden en desacuerdo y total desacuerdo respectivamente.

Las acciones de Responsabilidad Social Empresarial generan una imagen positiva de la empresa ante sus diferentes públicos El 21% de los encuestados está en total desacuerdo con que las acciones de responsabilidad empresarial permiten obtener financiación por parte de las entidades financieras, seguida por el 17% de ellos que está de acuerdo.

El 54% de ellos considera que la empresa está desarrollando actividades en pro de lograr una mayor inversión en las acciones de la comunidad, mientras que el 21% está en total acuerdo.

En cuanto al incrementar las ventas, el 54% de los entrevistados y el 8% de ellos coinciden y están de acuerdo y en total acuerdo.

Respecto al impacto positivo sobre el desempeño organizacional, el 54% de los empresarios está en total acuerdo y el 33% está de acuerdo.

Consideraciones de otras empresas del sector frente a que la empresa entrevistada. Se puede decir que el 38% y el 33% de los entrevistados están en total acuerdo y de acuerdo con que las otras empresas del sector consideran que la empresa tiene un alto nivel de desempeño frente a las inversiones en inclusión social. El 17% está en total desacuerdo frente a este aspecto. El 42% de ellas y el 50% (92%) están en total acuerdo y de acuerdo con el trato justo del personal.

Frente al Interés por la solución de problemas de la comunidad, el 42% de los entrevistados cuenta con políticas organizacionales que apoyan este aspecto, el 17% de ellos las están desarrollando; otro 17% está planeando llevarlas a cabo; y el 17% y el 4% están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo respectivamente.

Finalmente, frente a la relación con la población de discapacitados, grupos étnicos y desplazados el 54% de ellos está en total acuerdo, el 21% de acuerdo, el 13% en desacuerdo y el 8% en total desacuerdo.

Público Interno

El 33% de los empresarios aplica criterios en los procesos de selección de personal, el 38% están desarrollando acciones y verifican su avance, mientras que el 25% no desarrolla esta acción pero considera que valdría la pena.

El 50% y 25% de ellos está totalmente de acuerdo y de acuerdo con la promover la vinculación de poblaciones diversas (Vulnerables/ marginales /discapacidad), mientras que el 8% no desarrolla esta acción pero considera que valdría la pena y el 13% no realiza ni aplica esta acción.

En cuanto al desarrollo de iniciativas para evitar discriminación (raza, sexo, edad, religión) en sus procesos internos, el 50% las aplica y las tiene institucionalizadas, el 29% las está desarrollando, el 8% espera desarrollarla y asignarle recursos en los próximos meses, y el 8% restante no desarrolla esta acción pero considera que valdría la pena.

El 50% está de acuerdo con promover el desarrollo de capacitaciones y planes carrera en todos los niveles, el 13% espera desarrollarla y asignarle recursos en los próximos meses, y el 33% restante no

desarrolla esta acción pero considera que valdría la pena. El 4% está en total desacuerdo con esta acción.

En cuanto a otorgarles a sus colaboradores los beneficios legales (económicos, educativos, sociales o culturales), el 38% está de acuerdo, e 33% ligeramente de acuerdo, el 25% en desacuerdo y el 4% en total desacuerdo.

Respecto a las condiciones de trabajo tales como ambiente físico, higiene, ventilación e iluminación, el 38% las está desarrollando, el 29% espera desarrollarla y asignarle recursos en los próximos meses, el 25% restante no desarrolla esta acción pero considera que valdría la pena. El 8% está en total desacuerdo con esta acción.

El 38% y el 63% están en total acuerdo y de acuerdo con las Relaciones respetuosas entre los miembros de la organización; y el 38% y el 33% están ligeramente de acuerdo y de acuerdo y con Apoya a los trabajadores con menos ingresos. Para mayor profundidad ver tabla 7.

Las acciones con la comunidad

El 42% de los empresarios está en total acuerdo con que la empresa cuenta con compromiso formalmente reconocido en la comunidad que más ejerce influencia social, el 38% está de acuerdo, el 4% está ligeramente de acuerdo, y el 16% está en desacuerdo y total desacuerdo.

Con respecto a que las acciones de RSE permiten iniciativas para mejorar el bienestar o desarrollo de la comunidad en la que ejerce influencia social, el 25% las aplica y las tiene institucionalizadas, el 50% las está desarrollando, el 8% espera desarrollarla y asignarle recursos en los próximos meses, y el 8% restante no desarrolla esta acción pero considera que valdría la pena. El 8% está en total desacuerdo con esta acción.

Frente a capacitación en la práctica de valores democráticos y ciudadanos (conciencia, pluralismo, respeto a la diferencia, etc.), el 38% las aplica y las tiene institucionalizadas, el 42% las está desarrollando, el 13% espera desarrollarla y asignarle recursos en los próximos meses, y el 17% restante no desarrolla esta acción pero considera que valdría la pena.

Al menos el 25% de los entrevistados está en total acuerdo en Desarrolla iniciativas de cooperación con entidades públicas, otras empresas y organizaciones de la sociedad civil, el 33% está de acuerdo, el 25% está ligeramente de acuerdo y el 17% está en desacuerdo.

Finalmente, el 38% de los empresarios incluye dentro de sus políticas organizacionales la promoción de relaciones transparentes con las autoridades públicas e instituciones gubernamentales,

el 58% de ellos está desarrollando dichas políticas en pro de esta acción y el 4% no desarrolla esta acción pero considera que valdría la pena.

Validación de hipótesis. Con la acción inferencial (chi cuadrado), se validó las correspondientes hipótesis tanto las alternas como las nulas, encontrándose lo siguiente:

Tabla 5. Comprobación de hipótesis

		Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Aceptación / Rechazo
1	Chi-cuadrado de Pearson	63	56	0,243	El valor Sig, que es 0.243, mayor que 0.05; No se rechaza la hipótesis nula, es decir que con un nivel de significancia de 0,05 y un nivel de confianza del 95%, se observa que Las MiPymes del sector industrial vallecaucanas consideran importante la inclusión social para la gestión organizacional
	Razón de verosimilitudes	47,134	56	0,795	
	N de casos válidos	24			
2		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	El valor Sig, que es 0.029, menor que 0.05; se rechaza la hipótesis nula, es decir que con un nivel de significancia de 0,05 y un nivel de confianza del 95%, se observa que Las MiPymes del sector industrial vallecaucanas que consideran la inclusión en todos sus procesos, No desarrollan actividades con la comunidad como iniciativas de cooperación con entidades públicas, otras empresas y organizaciones de la sociedad civil.
	Pearson Chi-Square	22,833	12	0,029	
	Likelihood Ratio	21,134	12	0,048	
	Linear-by-Linear Association	9,938	1	0,002	
	N of Valid Cases	24			
3		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	El valor Sig, que es 0.507, mayor que 0.05; No Se rechaza la hipótesis nula, es decir que con un nivel de significancia de 0,05 y un nivel de confianza del 95%, Las MiPymes del sector industrial vallecaucanas aplican criterios objetivos en los procesos de contratación del personal.
	Pearson Chi-Square	27,206	28	0,507	
	Likelihood Ratio	32,228	28	0,265	
	N of Valid Cases	23			

Fuente: elaboración propia

CONCLUSIONES

De manera general se observó que de las veinticuatro MiPymes participantes en relación a la gestión organizacional, el 75% integran en su gestión elementos asociados con la inclusión social de la población de discapacitados, grupos étnicos y desplazados.

En relación a la inclusión social en los procesos organizacionales, se encontró al hacer el contraste de hipótesis por CHI-Cuadrado, unos resultados positivos, ya que con un nivel de confianza del 95%, se observa que las MiPymes del sector industrial participantes consideran importante la inclusión social en la gestión organizacional

Después de realizar las tres pruebas de regresión lineal, se observa que la INCLUSIÓN SOCIAL esta linealmente relacionada con las tres variables, pero en primer lugar con las Acciones con la comunidad, En segundo lugar con el público interno y por último con la gestión organizacional., se destaca la importancia de estas dimensiones como aspectos de fortalecimiento a las acciones de responsabilidad social que realizan las empresas participantes en la investigación.

Con la prueba del coeficiente de correlación de Pearson, se comprueba que Inclusión social y proceso de contratación: Están linealmente Muy Fuertemente relacionadas, es decir que a nivel del público interno la inclusión es importante para las empresas encuestadas.

La imagen de la empresa presenta una relación lineal moderada con todas las variables correlacionadas (Inclusión social, proceso de contratación y lograr mayor inversión).

REFERENCIAS

- ANIF (2010). Responsabilidad social empresarial en Colombia: ¿Cómo vamos? *informe de coyuntura Pyme*, Edición 34, 27.
- Carroll, A. B. (1999). Corporate Social Responsibility: Evolution of a definitional construct. *Business and Society*, 38(3), 268-295.
- Cantillo, D. C. (2011). Un país de PYMES en *El Espectador*, Bogotá. <http://www.elespectador.com/impreso/negocios/articulo-285125-un-pais-de-pyme>
- Investigación*. México, D.F., MEXICO: MC GRAW HILL.
- DANE, Población con Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad, marzo de 2010, consultado en 19 de agosto de 2016 http://www.dane.gov.co/index.php?option=com_content&view=article&id=74&Itemid=120.
- Departamento Nacional de Planeación DNP (2011) PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2010-2014 “Prosperidad para todos”
- Departamento Nacional de Planeación DNP. Documento Conpes 2924 (1997). *Sistema Nacional de Atención Integral a la Población Desplazada por la Violencia*. Santa Fe de Bogotá.
- Departamento Nacional de Planeación DNP. Documento Conpes 2804 (1995). *Programa Nacional de Atención Integral a la Población Desplazada*. Santa Fe de Bogota.

Fernández Daza, E. (2011). *La responsabilidad social de las empresas como estrategia de salida de la crisis*. VI Congreso Internacional Rulescoop - IV Jornadas técnicas «Soluciones de la Economía Social y Solidaria a un mundo en Crisis». Fundación Universitaria de San Gil. Unisangil. San Gil. Santander. Colombia. 7-9 de septiembre. pp. 217-228. Consulta 12 de enero de 2016 disponible por internet:

http://cies2011.unisangil.edu.co/ponencias/memorias_rulescoop_2011.pdf

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México, D.F., México: McGraw Hill.

DANE (2010). *Población con Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad*, marzo de 2010, consultado en 19 de julio de 2016 http://www.dane.gov.co/index.php?option=com_content&view=article&id=74&Itemid=120

Hoyos, R. (2011). *Evaluación del impacto de las actividades de Responsabilidad Social Empresarial-RSE en los usuarios de las cadenas de supermercados de Bogotá desde una perspectiva de construcción de marca (Brand Equity)*. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional Bogotá D.C, Colombia.

Martínez, H. (2005). *El marco ético de la responsabilidad social*. Bogotá D.C. Editorial Pontificia Universidad Javeriana.

Muyuy, G. (2004). *Una mirada a la política social para los pueblos indígenas en Colombia 1990-2002*, en: Laguado, 2004.

Novoa, M. C. y Morales, C. R. (2010). *Responsabilidad Social Empresarial, Manual de Implementación*. Confecámaras, BID y MIF FOMIN. Bogotá, Colombia.

Rawls, J. (1971). *Teoría de la Justicia*. Cuarta reimpresión, México, Fondo de Cultura Económica.

Rodríguez, J.M. (2007). Responsabilidad Social de la empresa Una revisión crítica las principales teorías. *Ekonomiaz*, 65(3-4), 52.

Sen, A. (2000). *Desarrollo y Libertad*. Buenos Aires: Planeta.

Supersociedades (2009) estudio de percepción de RSE en Colombia, recuperado de: <http://www.jccconta.gov.co/conferencia2009/responsabilidadsocial.pdf>

Torres, M. (octubre 2014). Seminario de Gestión de la Responsabilidad social corporativa. *Evolución de la responsabilidad social*. [Diapositivas]. Universidad Autónoma de Occidente. Cali, Colombia.