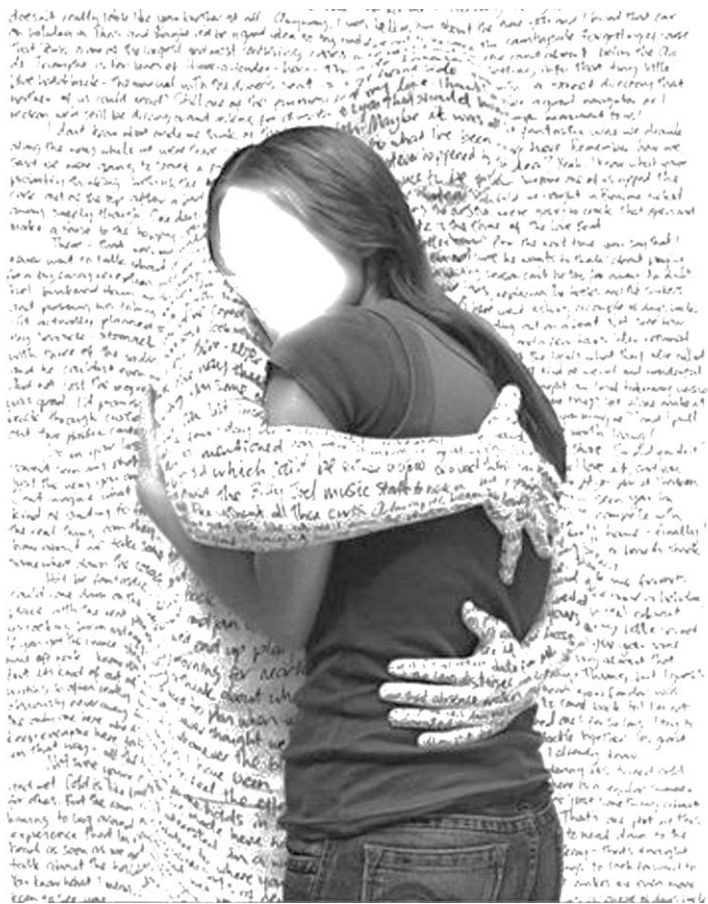




GÉNERO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Presentado por: Sandra Jazmín Vargas C.

GÉNERO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Estudiante-Sandra Jazmín Vargas Castillo.

Universidad del Valle- Sede San Fernando

Facultad de Ciencias de la Administración

Programa Académico de Administración de Empresas

Santiago de Cali

2019

GÉNERO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Trabajo de grado- Monografía

Estudiante-Sandra Jazmín Vargas Castillo.

Código: 1341047

Directora

Laura Salas Arbelaez

Universidad del Valle- Sede San Fernando

Facultad de Ciencias de la Administración

Programa Académico de Administración de Empresas

Santiago de Cali

2019

Dedicatoria

A Dios. Mi señora madre, María Emicenda Castillo Chalacan, Camila Walteros, la profesora Gilma Sánchez, profesora Laura Salas, a mi esposo, y a la comunidad académica que a través de su conocimiento contribuyeron a mi formación profesional.

Tabla de contenido

	Pág.
Introducción.....	9
1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA	11
1.1 Antecedentes	11
1.2 Aproximaciones sobre estereotipos de género en las Pymes.....	15
1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	16
1.3.1 Pregunta de investigación.....	16
1.4 OBJETIVOS	16
1.5 JUSTIFICACIÓN	17
1.6 METODOLOGÍA.....	18
1.6.1 Enfoque y tipo de investigación.	18
1.6.2 Participantes.....	19
1.6.3 Fuentes de información.....	19
1.6.4 Técnica de análisis de la información.....	19
1.6.5 Técnicas de procesamiento de información.....	20
1.6.6 Análisis Contenido.	20
1.6.7 Análisis del Discurso	21
1.6.8 Fases de la investigación	21
2 MARCO TEORICO.....	22
2.1.2 Género.....	24
2.1.3 Estereotipos y Rol Social.....	25
2.2 Estado del Arte.....	27
2.2.1 El género y su aporte a las prácticas de RSE.....	27
2.3 Marco contextual	32
3 RESULTADOS Y DISCUSIÓN	36
3.1 Prácticas de Responsabilidad Social Empresarial Empresa Guisason.....	36
3.2 Nivel operativo.....	37

3.3	Nivel directivo	39
3.4	Resumen prácticas de Responsabilidad Social de la empresa	43
3.4.1	Características de género que se encuentran inmersas en las prácticas de RSE.....	48
3.5	Percepciones de cargos frente al género operarios	51
3.6	Percepciones de cargos frente al género directivos	52
3.6.1	Estereotipos y roles de género en las prácticas de RSE.....	53
4	CONCLUSIONES.....	57
4.1	Limitaciones al estudio	59
5	Bibliografía	60
6	Anexos	66

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1 Resumen prácticas de RSE operarios	44
Tabla 2 Resumen prácticas RSE directivos	45
Tabla 3 Estadístico prácticas operarios	46
Tabla 4 Estadístico prácticas directivos	47
Tabla 5 Percepciones de cargo operarios	51
Tabla 6 Percepciones de cargo directivos	52

LISTADO DE FIGURAS

Figura 1. Participación de la mujer en la junta directiva en el mundo..... 11

Figura 2. Organigrama..... 30

RESUMEN

En este estudio se exploran cuáles estereotipos del género se identifican en las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) de una Pequeña y mediana empresa (Pyme) del sector industrial de Cali a nivel directivo y operativo. La empresa cuenta con 110 empleados, de los cuales 15 fueron entrevistados (5 directivos y 10 empleados de la planta industrial- (5 hombres y 5 mujeres con antigüedad de 1 año).

Como instrumento de análisis de información se usó la técnica análisis del discurso. El estudio permite concluir que la diversidad y los estereotipos de género impactan los cargos directivos de una manera positiva cuando la empresa asume prácticas de RSE desde sus cargos directivos. Se destaca el papel de la mujer en las prácticas de RSE relacionadas con el bienestar de los trabajadores, apoyo económico en calamidades domésticas, y convenios con diferentes entidades que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados. Gracias a la buena gestión en los cargos directivos para el caso de esta Pyme, la mujer ha logrado aumentar su cuota de representación, hasta el punto de establecer como política informal la contratación de mujeres en los cargos directivos por parte de los socios. Finalmente en los cargos operativos se encuentra que el trabajo tanto para hombres y mujeres es colaborativo sin importar su género.

Palabras clave: *Responsabilidad Social Empresarial (RSE), género, perspectiva de género.*

INTRODUCCIÓN

La presente investigación vincula el enfoque de género y la RSE. El género asociado a los estereotipos que la sociedad asigna al sexo femenino y masculino, y la RSE entendida como el aporte de las empresas a la sociedad desde lo económico, legal, político, y filantrópico.

Históricamente, la mujer en la organización ha tenido que romper techos de cristal, discriminación, brechas salariales, etc.. para poder tener reconocimiento y acceder a cargos ejecutivos, así los describen distintos estudios (Grant Thornton, 2016; Deloitte, 2015; Observatorio de asuntos de género, 2005; CEPAL, 1975). Hoy en día, el liderazgo femenino parece estar emergiendo en las juntas directivas con aportes significativos a las prácticas de RSE. Sin embargo, en Latinoamérica existen pocos estudios sobre estereotipos en las Pymes.

Si bien se habla de la posición del hombre y el poder asignado en los cargos gerenciales, la mujer se observa desde la inequidad. La mayoría de artículos publicados en inglés sobre el aporte a la diversidad, socialización, y roles de género a la junta directiva dan reconocimiento a la mujer moderna, que a pesar de estar limitada, ejerce un liderazgo en las organizaciones.

El interés de conocer cuales estereotipos del género que se identifican en las prácticas de RSE de una Pyme del sector industrial de Cali a nivel directivo y operativo se da por la necesidad de resaltar el valor de la mujer, en la economía actual especialmente en las Pymes donde se percibe la falta de iniciativas de RSE y una política de género. Dicho de otra manera, se desconoce el aporte de la mujer en este tipo de organizaciones, en un campo directivo tradicionalmente dominado por los hombres.

En segundo lugar, porque en las juntas directivas a pesar de los valiosos aportes de la mujer a la RSE en filantropía y acciones caritativas, el acceso de la mujer es limitado, y se necesita voluntad

política en las organizaciones para garantizar la inclusión del enfoque de género, la falta de inclusión de la mujer en las juntas directivas es posible que se deba al desconocimiento de su aporte, en cierta medida porque que la mayoría de esta información se consolida en artículos científicos de Europa, Asia y Estados Unidos, España. Dichos estudios se han hecho en multinacionales y Pymes. En Colombia se encontró poca literatura asociada al género y la RSE.

Por los motivos expuestos, el presente trabajo busca dar respuesta a la siguiente pregunta de investigación: ¿cuáles estereotipos del género se identifican en las prácticas de RSE de una Pyme del sector industrial de Cali a nivel directivo y operativo? Utilizando una metodología cualitativa se indaga por los estereotipos del género que se encuentran inmersas en las prácticas de RSE de la empresa. Se resalta, además, el comportamiento femenino y masculino desde el nivel directivo como garante de prácticas de RSE y los trabajadores operativos como beneficiarios directos de las prácticas, siendo un interesante resultado comprender el aporte del género a la RSE en una Pyme. La investigación revela que la organización lleva a cabo prácticas de RSE que son percibidas por los trabajadores. Aún más la mayoría de iniciativas se gestan desde un liderazgo femenino, quienes se han ganado este reconocimiento por parte de los socios a través de su trayectoria.

La estructura de este trabajo inicia con los antecedentes que muestran el contexto del tema a nivel nacional e internacional, posteriormente los objetivos de la investigación, la descripción del problema evidenciado desde la RSE y el Género en la actualidad. Se presenta también la justificación de esta investigación y la importancia que tiene para el administrador conocer sobre la RSE y el género para aplicarlo a la organización como dirigente. Seguido del marco teórico en el cual se hace una revisión bibliográfica respecto al concepto Género y RSE desde el aporte de las prácticas a la organización. . Finalmente se expone los resultados, dando cumplimiento a los objetivos planteados.

1 CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Antecedentes

La RSE es un concepto que ha venido tomando relevancia en los últimos tiempos, Hoy en día existe una preocupación por la manera como se lleva a cabo los negocios. Los cuales han tenido impactos sociales, ambientales y económicos. Debido a la globalización, las empresas y las diferentes legislaciones nacionales tienen expectativas sobre el mercado, de tal manera que los impactos sociales, ambientales, económicos sean equilibrados en la toma de decisiones de quienes las lideran (Dahlsrud, 2008).

El proceso de toma de decisiones del nivel operativo y directivo en una Pyme dependiendo de la cultura, su estrategia, objetivos, contexto, es dinámico. Aunque la dirección general siempre trata de alinear los objetivos organizaciones con el de sus grupos de interés (clientes, gobierno, sociedad, empleados etc..) estos últimos deben promover el bien común desde su estructura interna y externa. Para (Sánchez 2011), la RSE tiene una dimensión interna y una dimensión externa. La dimensión interna tiene que ver con las prácticas dirigidas a los trabajadores de la empresa, mientras que la dimensión externa se relaciona con los agentes del entorno que participan del proceso productivo, con el medio ambiente, la comunidad y la sociedad en general.

Para esta investigación no se encuentran estudios investigaciones asociados con a la aplicación de prácticas de RSE con enfoque de género en los cargos directivos y operativos, más bien se encuentran guías, procedimientos, buenas prácticas de RSE y se expone los beneficios de implementar la RSE al igual que el enfoque de género en las Pymes.

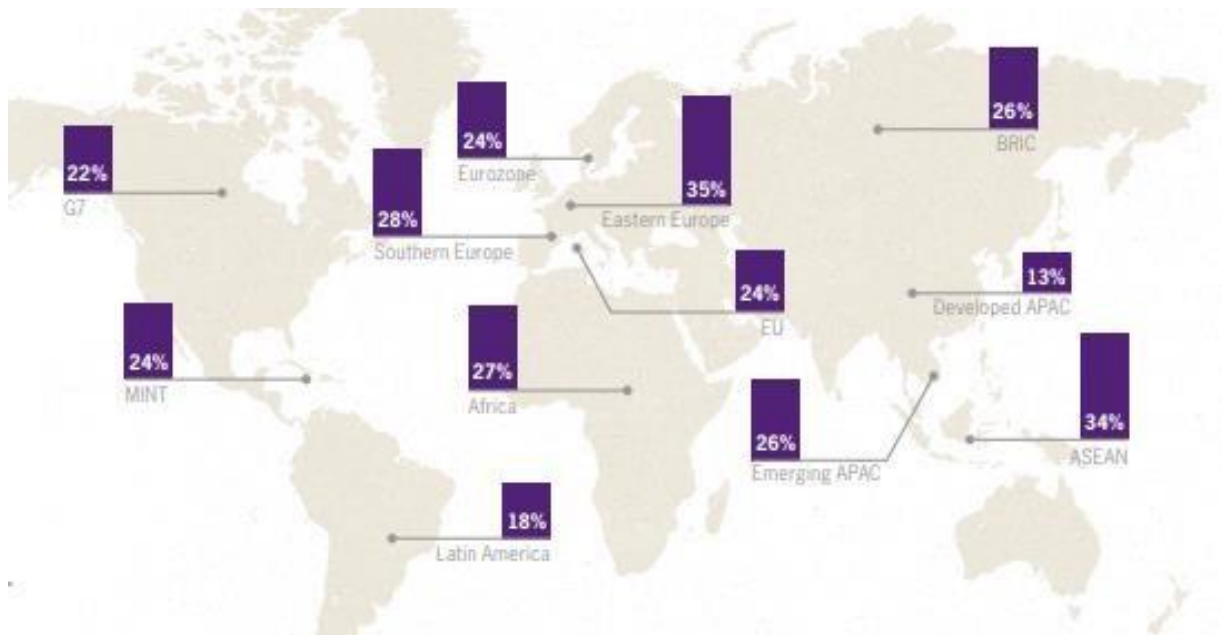
Las organizaciones están en el radar de sus diferentes grupos de interés, (trabajadores, clientes, comunidad, gobierno etc.) el enfoque de género en clave con la RSE es importante ya que, “el respeto la igualdad y la diversidad favorecen la apertura de la empresa a su entorno, consiguiendo legitimidad ante sus grupos de interés, lo que le proporciona más información y conocimientos, así como mayor flexibilidad y capacidad de adaptación a los cambios” (García y Tardio, 2017). El hecho de aceptar “la presencia de las mujeres y de los hombres, en las decisiones políticas que influyen en toda la sociedad, y aceptar en estas decisiones la connotación específica de los matices relevantes desde el punto de vista de unas y de otros” (Lizarraga y Santos, 2012) ayudará a construir en las organizaciones prácticas equitativas e igualitarias de género que benefician a toda la sociedad. Además, el género está estrechamente relacionada con la RSE porque incorpora, de forma voluntaria, preocupaciones sociales y medioambientales en la estrategia de negocios de una empresa. (Organización de Estados Iberoamericanos 2011)

Si las organizaciones asumen un compromiso con la RSE aplicando políticas en contra de discriminación, en todas sus formas y fomenta en sus prácticas de RSE un enfoque de género en marco de un sistema de valores éticos que respondan a las necesidades de todos los grupos de interés, se obtendrán mejores desempeños y reconocimiento. “La conexión entre diversidad y RSE hace visible el problema y ayuda a buscar soluciones en todos los procesos de la organización y facilita a la gerencia unos instrumentos que les permite abordar una temática relativamente nueva como la igualdad” (Velasco, Echevarria, Alonso, Bodadilla & Larrieta, pág. 112, 2015)

Ahora bien, el panorama actual del enfoque género en los puestos de trabajo, cuando se analiza la incorporación de la mujer a la empresa en cargos directivos, incluso en países de economías desarrolladas, las brechas aún persisten. A pesar de la lucha por el reconocimiento, la posición de la mujer en los países del G7 según informe de la firma Grant Thornton "está entre las peores

regiones con desempeño, solo el 22% de los cargos directivos es ocupado por mujeres, para los países Europa del Este y Europa del Sur estos tienen mayores porcentajes de participación para la mujer“. (Grant Thornton, 2016).

Figura 1. Participación de la mujer en la junta directiva en el mundo



Fuente: Grant Thornton UK LLP London, (2016)

Para el caso de Latinoamérica, “sólo el 18% de altos cargos ocupados por mujeres y más de la mitad (52%) de las empresas no cuentan con mujeres en alta dirección” Ante estos resultados es necesario dar a conocer y revindicar la posición de la mujer en las organizaciones actuales, dando a conocer resultados de implementación de prácticas de RSE, con enfoque de género”. (Grant Thornton, 2016).

Los estereotipos de tipo individualista atribuidos a lo largo de la historia a la mujer como el pensamiento de que “la mujer moderna ha escalado altos peldaños en los cargos de mayor responsabilidad de manera individual y que muy pocas consiguen este logro” es un pensamiento negativo que mina la posibilidad de que las otras mujeres decidan intentar escalar cargos directivos. Por otra parte, los estereotipos basados en asociaciones del tipo “Piensa como un directivo, piensa como un hombre” hacen que los hombres parezcan más adecuados para ciertos cargos citado por (Villadot, 2017 Heilman y Okimoto, 2008. Pag, 47-71) ante lo expuesto las organizaciones necesitan desarrollar y promover cambios estructurales para hacer el entorno laboral menos susceptible a los efectos negativos de los estereotipos de género.

Para algunos investigadores "es evidente que las actitudes prejuiciosas y la discriminación han disminuido en los últimos años, al menos en las sociedades occidentales, otros añaden que las actitudes prejuiciosas no es que hayan cambiado, simplemente no las expresan porque políticamente no es correcto. (Villadot, 2017 pág.43-75) La autora del libro “Género y poder en las organizaciones” manifiesta que; “en un sistema social estructurado por los estereotipos del género las jerarquías de poder tradicionales y las identidades del grupo, es de gran importancia estudiarlas para poder incidir en el proceso hacia la consecución de interacciones igualitarias” (Villadot, 2017 Pág. 23-25) entender que a través de la historia los estereotipos han fomentado discriminación en las organizaciones permite que se encuentre pertinencia en el estudio del aporte que le da el género a las prácticas de RSE.

A nivel mundial diferentes instituciones apoyan la incorporación del género a través de iniciativas como: Los objetivos del desarrollo sostenible, que hace referencia a la igualdad de género, “promoviendo el acceso de las mujeres a cargos públicos, una de sus objetivos es “acabar con la desigualdad en el trabajo y la promoción de líderes en todas las regiones para fortalecer las políticas

y las leyes orientadas a lograr una mayor igualdad entre los géneros” (Naciones Unidas, 2018). Así pues, el libro verde (2004) invita a los países europeos a fomentar la igualdad de género e implementar una perspectiva de género en el marco de la RSE. Igualmente, Global Reporting Initiative, institución que emite lineamientos para la elaboración de memorias de sostenibilidad para compañías que desean evaluar su desempeño económico, ambiental y social, “reconoce la importancia de aprovechar mejor el potencial inexplorado de las mujeres, así como de los hombres, en los mercados emergentes” (Global Reporting Initiative, 2009)

Aproximaciones sobre estereotipos de género en las Pymes

Las Pymes se caracterizan por una baja intensidad de capital, presencia de propietarios y familiares como mano de obra, estructura burocrática mínima, poder centralizado, dificultades para el acceso a financiación exterior o subordinación a grandes empresas. (González, 2005). La mayoría “carecen de voluntad, herramientas y capacitación para implementar prácticas exitosas de RSE, incluyendo prácticas sensibles al género, en sus estrategias de negocios, un buen comienzo para su implementación sería optimizar las prácticas de gestión de recursos humanos mediante la utilización de todo el potencial de todos sus empleados, tanto hombres como mujeres”. (Organización de Estados Iberoamericanos 2011)

En Colombia, aunque existen lineamientos de trabajo encaminados a la RSE y el enfoque de género “se hace necesario que las organizaciones realicen, en primera instancia, un diagnóstico que les permita evidenciar actitudes, procedimientos y prácticas institucionales que delaten estereotipos y prejuicios que redunden en discriminación” (Duque, Cardona, & Rendón, 2014). Es importante aclarar que la mayoría de las Pymes en Colombia no cuenta con un programa de RSE y tampoco una política de género, de allí radica la importancia en un país donde su economía en gran medida

es apalancada por Pymes abrir camino y mostrar los beneficios de romper barreras de prejuicios en contra de la mujer y los hombres para darles incidencia en la toma de decisiones de las empresas.

A pesar de la falta de evidencia sobre la inclusión de género en las prácticas de RSE algunas Pymes han tomado la iniciativa de contribuir a las prácticas de RSE con enfoque de género, es el caso ZOFRI una empresa Chilena del sector terciario que logró implementar con éxito el Modelo de Iguala, un modelo de trabajo para incorporar prácticas sensibles al género en la estrategia de negocio de una empresa. (Zofri, 2012), ello muestra de que si existe compromiso por estos temas se pueden obtener adecuados resultados. Así mismo un estudio realizado en España en Pymes muestra que el liderazgo femenino se asocia con: “lealtad, compromiso, trabajo en equipo y la unión de las personas. Mientras que los hombres gerentes promueven valores ligados a la cultura del mercado como son el respeto por la norma y la penetración en el mercado como medida de éxito o rendimiento” (Solarte, 2012), lo anterior puede ayudar a entender que desde los diferentes estereotipos asignados al género se puede trabajar en complemento, en vez de una dualidad.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Pregunta de investigación

¿Cuáles estereotipos del género se evidencian en las prácticas de RSE de una Pyme del sector industrial a nivel directivo y operativo?

1.3 OBJETIVOS

- General

Identificar los estereotipos del género que se evidencian en las prácticas de RSE de una Pyme del sector industrial a nivel directivo y operativo.

Específicos

- Caracterizar las prácticas de RSE en la Pyme del sector industrial a nivel directivo y operativo.
- Explorar si los estereotipos de género se encuentran inmersos en las prácticas de RSE a nivel directivo y operativo.

1.4 JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo investigativo desarrollado para optar el título de candidato a grado en modalidad monografía, explora cuáles estereotipos del género se evidencian en las prácticas de la RSE de una Pyme del sector industrial a nivel directivo y operativo. Como se mencionó anteriormente, algunos estudios sobre el género y la RSE se han enfocado en la participación de la mujer en la organización, dichos estudios muestran un “techo de cristal” para la mujer que desea escalar en puestos gerenciales, con respecto al sexo masculino. No obstante, algunos estudios recientes indican que el género no constituye una barrera para el acceso al campo laboral (Stoker, van der Velde, & Lammers, 2012) porque precisamente se están venciendo estereotipos tradicionales asignados a la mujer. Hoy en día se está colocando en entredicho los estereotipos, al observar los resultados de las juntas directivas que incorporan una política de género.

La presente investigación es viable porque cuenta con permisos para realizar el estudio en la organización, material bibliográfico y asesorías para su realización.

La relevancia social desde las diferentes interacciones de los sujetos pensantes y razonables en diferentes contextos influye en la profesión en que la mujer y el hombre se relacionan en la vida diaria desde diferentes contextos. A través de la historia han surgido estereotipos calificativos para definir lo que le corresponde a la mujer y al hombre. La biología, psicología y la sociología intentan definir esas características propias del género. Desde una perspectiva de RSE es una tarea en la profesión del administrador conocer las características y el aporte de la diversidad de género en una organización, con el fin de potencializar las prácticas de RSE aplicando el conocimiento de cada una de las partes, en función de consolidar un sistema integral que admite sin preferencias al individuo en general y promueve un bienestar social. Antes los nuevos desafíos y las dinámicas de cambio es necesario dar paso al liderazgo diverso. La mujer moderna según el marco teórico que se expone más adelante, participa en diferentes escenarios de la organización mostrando todo su empoderamiento y liderazgo pese a los diferentes estereotipos que recibe, así también la RSE a nivel mundial hace un llamado desde diferentes instituciones a promover iniciativas con equidad e igualdad de género en todo tipo de organizaciones. En ese sentido saber gestionar la estrategia de una empresa con estos temas relativamente nuevos permite un crecimiento profesional para el administrador y un aporte a la sociedad.

1.5 METODOLOGÍA

1.6 Enfoque y tipo de investigación.

El método utilizado para la recolección de la información es el método “Descriptivo exploratorio que permite ahondar en un tema poco estudiado, busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población” (Hernández, Fernández y Baptista, 2006)

El tipo de investigación aplicada es la investigación cualitativa, que se enfoca en comprender y profundizar los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con el contexto, busca comprender la perspectiva de los participantes (individuos o grupos pequeños de personas a los que se investigará) acerca de los fenómenos que los rodean, profundizar en sus experiencias, perspectivas, opiniones y significados, es decir, la forma en que los participantes perciben subjetivamente su realidad. (Hernández, Fernández y Baptista, 2006)

1.7 Participantes

La unidad de análisis es una empresa del sector industrial que tiene a su cargo 110 empleados, dedicada a la producción y comercialización de especias y condimentos. Las entrevistas se aplicarán al Gerente, la Jefe de Gestión Humana, el Jefe Producción, Jefe de Calidad, y la Directora de Tesorería, junto con 10 trabajadores los cuales cumplen los siguientes criterios de inclusión:

- 5 Mujeres y 5 Hombres y de diferentes áreas,
- Antigüedad con más de un año laborando.

1.8 Fuentes de información.

Primarias: Entrevista a 15 empleados de la empresa objeto de estudio, que cumplan con los criterios anteriormente dichos, fuentes secundarias. Se obtendrá información de libros, artículos, y consulta en bases datos de la Universidad etc.

1.9 Técnica de análisis de la información.

Entrevista

En esta investigación de tipo cualitativo, se recolectó información a partir de entrevistas semiestructuradas, que fueron analizadas bajo la técnica de prácticas discursivas. Según (Cifuentes 2016), definen las prácticas discursivas como maneras por las cuales las personas, a través del lenguaje, producen sentidos y se posicionan en relaciones sociales cotidianas, develan la forma en que se configuran las maneras de comprender la realidad. (Cifuentes ,2016) menciona que las unidades de construcción de prácticas discursivas, los dispositivos que se utilizan para argumentar conceptos, creencias, explicaciones y recursos lingüísticos elaborados en diferentes tiempos y con el que su uso real da origen al sentido, y se llaman “repertorios interpretativos” y a partir de ellos es posible comprender la variabilidad de las producciones lingüísticas de las personas. Una de las formas de identificar estos repertorios son los mapas de asociación de ideas, permiten sistematizar el proceso de análisis de información,

La guía de entrevista se registra en el anexo A 1 formato de entrevista.

1.10 Técnicas de procesamiento de información

1.11 Análisis Contenido.

El uso de esta técnica a este estudio permite combinar varias acciones: se identifica unidades de significado, categorizarlas y asignarles códigos a las categorías. “En la codificación cualitativa el investigador considera un segmento de contenido (no siempre estándar), lo analiza (se cuestiona: ¿qué significa este segmento?, ¿a qué se refiere? ¿Qué me dice?); toma otro segmento, también lo analiza, compara ambos segmentos y los analiza en términos de similitudes y diferencias (¿qué significado tiene cada uno? ¿Qué tienen en común?, ¿en qué difieren?, ¿me dicen lo mismo o no?)”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2006)

1.12 Análisis del Discurso

El Análisis del Discurso es, a la vez, un campo de estudio y una técnica de análisis. Se destaca por su multidisciplinariedad y por la heterogeneidad de corrientes y tradiciones que confluyen en él. No solo está constituido por la convergencia de diferentes ciencias (lingüística, sociología, antropología, psicología social, psicología cognitiva, ciencias políticas, ciencias de la comunicación, pedagogía, etc.) Es una herramienta que se ha usado desde las primeras décadas del siglo XX en Estados Unidos, fue aplicado al estudio noticias de diarios, en los análisis se prestaba atención a la aparición de ciertas palabras, expresiones o tópicos que se usaban con frecuencia con el fin de reconocer, dentro del país, publicaciones que propagaran ideologías contrarias a los ideales norteamericanos. (Sayago, 2014).

1.13 Fases de la investigación

1.13.1 Fase de recolección de información.

- Se buscó literatura asociada al tema Género y Responsabilidad Social Empresarial tratando de contextualizar el tema con investigaciones realizadas en Colombia y a nivel internacional. En las bases de datos como: Scopus, ISI, EBSCO, ResearchGate, Google académico y páginas web gubernamentales que publiquen estudios sobre el género.

La búsqueda se realizó digitando las palabras género, RSE, estereotipos, y prácticas equitativas e igualitarias del género.

1.13.2. Fase trabajo de campo.

- Elaboración de formatos de entrevista con apoyo del tutor,
- Solicitud y entrega de carta de autorización, dada por el programa para el ingreso a la organización.

- Aplicación de la entrevista a 15 personas (directivos y empleados) de la organización con su respectiva transcripción de la información en formato Word.

1.13.3. Fase de análisis de información

- En primera medida se subrayó las prácticas de RSE encontradas en los cuestionarios por separado de acuerdo al género y el cargo.
- Posteriormente se elaboró un cuadro resumen con las prácticas de RSE, y se elaboró un cuadro con información descriptiva para conocer el porcentaje de participación respecto a las prácticas de RSE de los colaboradores y directivos.
- De acuerdo a la información arrojada por los cuadros de resumen y uso de la técnica análisis del discurso se elaboran las conclusiones.
- Así mismo se analizó el discurso frente al género tanto de la planta operativa y los cargos directivos.

2 MARCO TEORICO

2.1.1.1 Concepto de Responsabilidad Social Empresarial

Para (Bowen 1953, p.6), la RSE “se refiere a las obligaciones de los empresarios para aplicar políticas, tomar decisiones o seguir las líneas de acción que son deseables en términos de los objetivos y valores de nuestra sociedad” Por lo tanto, el empresario debe actuar para servir a la sociedad en lugar de tener como objetivo la maximización de los beneficios como único fin de la empresa. Finalmente, (Bowen, 1953) menciona tres razones que los hombres de negocios se preocupan por la responsabilidad social primero porque se desenvuelven en un ambiente donde hay una regulación pública; segundo porque son persuadidos para considerar sus responsabilidades sociales, y tercero, como consecuencia de la separación entre propiedad y control de la

corporación. La función de gestión (y control) ha sido creada en administradores asalariados profesionales cuya motivación y punto de vista difieren en puntos importantes de los propietarios, pues estos últimos esperan obtener el mayor rendimiento de sus inversiones. Por su parte (Frederick, 1960 p. 60). Concluye que hay tres ideas sobre la RSE que se destacan en la década: la idea del administrador público, el equilibrio de la competencia por los recursos corporativos y la filantropía empresarial como el apoyo de las empresas a las buenas causas.

En el 2013 la Guía del Pacto Mundial: no define definen el concepto de RSE; sin embargo consideran que las prácticas empresariales basadas en principios universales contribuyen a la construcción de un mercado global más estable, equitativo e incluyente que fomentan sociedades más prósperas” (Pacto Mundial, 2013). Milton Friedman, desata la polémica con un breve artículo publicado en 1970 titulado “La responsabilidad social de los negocios es aumentar sus utilidades”. Según él, solo los individuos tienen responsabilidad social que deben atender con su propio tiempo y con sus propios recursos. La responsabilidad primaria de quién dirige un negocio es hacia sus empleadores y por consiguiente debe aumentar las utilidades, siempre dentro de la ley, en libre competencia y sin fraude. Afirma que, la responsabilidad del directivo consiste en manejar la empresa de acuerdo con los deseos de sus dueños, ciñéndose a las reglas básicas de la sociedad escritas o consuetudinarias. Así por ejemplo si un ejecutivo decide no aumentar los precios para contribuir al objetivo social de prevenir la inflación a costa de las utilidades de la empresa, estaría gastando dinero de los accionistas en consecuencia estaría fijando un impuesto y disponiendo la aplicación de su producido.

Para (Carroll, 1979) define la RSE como el conjunto de cuatro partes que abarcan las expectativas económicas, legales, éticas y filantrópicas o discrecionales que la sociedad posee de las empresas en un determinado tiempo. Cada una de estas partes se encuentra

interrelacionada y conforma la responsabilidad social total de las organizaciones. En primer lugar se encuentran las responsabilidades económicas que comprenden la producción y posterior comercialización de bienes y servicios que la sociedad desea. En segundo lugar, están las responsabilidades legales que enmarcan el cumplimiento normativo que espera la comunidad de las organizaciones. Seguidamente se encuentran las responsabilidades éticas que tienen que ver con aquellas conductas y actividades que no se encuentran contempladas por la ley, pero que forman parte de las expectativas que posee la sociedad de la empresa. Por último, se ubican las responsabilidades filantrópicas que son aquellos roles que asume la empresa de manera voluntaria por un deseo de las instituciones de comprometerse con la gente. (Carroll, 1979). El libro verde dice que la RSE es «la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores» (Libro verde, 2011)

2.1.2 Género

Género se define como, “el sistema de saberes, discursos, prácticas sociales y relaciones de poder que les da contenido específico al cuerpo sexuado, a la sexualidad y a las diferencias físicas, socioeconómicas, culturales y políticas entre los sexos en una época y en un contexto determinados” (Butler, 1990) Las organizaciones están lideradas por individuos, desde esta perspectiva de género, aprender sobre las mujeres implica también aprender sobre los hombres. Los estudios de género son una manera de comprender a las mujeres no como un aspecto aislado de la sociedad sino como parte integral de ella “la identidad de género es la propia categorización de una individualidad como hombre, mujer o ambivalente, en la que uno tiene autoconciencia de los propios procesos mentales y de las conductas propias. Aquí se entiende la identidad de género como la conciencia de sentirse hombre o mujer” (Juan y Cañaveras, 2007).

Desde la biología el género se asocia a las diferencias biológicas, atributos físicos o anatómicas entre la mujer y el hombre, los cuales se adquieren desde su nacimiento, (Herrera, Gómez, & Miras, 2004). En las organizaciones el género se percibe como resultado de las interacciones que se dan dentro de ella. A los hombres y las mujeres no se atribuyen el género a cuestiones biológicas sino a las reproducciones de los actos dentro de las condiciones que prevé la cultura organizacional, (Alvesson y Billing, 2004) se toma en cuenta el discurso los roles de poder tradicionales, en relación con la cultura como fuente de dominación en la sociedad.

La psicología añade un componente biológico al género, para la siguiente autora “las hormonas sexuales en la mujer y en el hombre, pueden alterar ciertos comportamientos que dan origen a estereotipos sobre la masculinidad y la feminidad” que podrían ser estimulados por los cambios en el medio ambiente y se heredan genéticamente (Hinnés, 2004) En otro sentido la perspectiva que tengan las personas del género puede afectar en el comportamiento de la persona. “Un ejemplo de ello es el caso de los padres con respecto el trato que den a sus hijos; es la primera construcción de género”. (Herrera, 2002)

“La socialización es el proceso de toda la vida por el cual, a través de la interacción social, aprendemos nuestra cultura, de desarrollamos nuestro sentido del yo y nos convertimos en miembros activos de la sociedad. Esta simple definición no hace justicia al profundo impacto la socialización. (Rice & Barth, 2017) Cada generación transmite elementos culturales esenciales a la próxima generación a través de socialización, así mismo el género se trasmite de generación.

2.1.3 Estereotipos y Rol Social

La palabra estereotipo según el Diccionario de la Real Academia Española consiste en una imagen estructurada y aceptada por la mayoría de las personas como representativa de un determinado

colectivo. Esta imagen se forma a partir de una concepción estática sobre las características generalizadas de los miembros de esa comunidad.

La sociedad ha añadido a hombres y mujeres estereotipos, mayoritariamente a los hombres y minimizando el valor de la mujer. (Cooperación Alemana al Desarrollo, 2011). A la luz de la teoría de la socialización del género, este determina la conducta del individuo dependiendo de su situación. Desde lo biológico en el campo laboral, el sexo masculino es diferenciado por atributos físicos que influyen la ocupación de roles con mayor tamaño y fuerza, ello da prioridad a trabajos que demandan ciertos tipos de actividad extenuante. (Eagly & Wood, 1999).

No obstante en un estudio que se hizo en Estados Unidos en la Universidad de Alabama sobre estereotipos de género, muestra que no existe una discriminación para acceder a un puesto de género masculino, cuando la mujer tiene el conocimiento para el cargo, al igual que el hombre, aunque cuando son puestos tradicionalmente ocupados por el hombre se hace más difícil acceder a su puesto de trabajo ello implica que la mujer en el campo laboral tiene que romper barreras, cuando aplica para una posición tradicionalmente masculina. (Rice & Barth, 2017)

En las organizaciones es necesario considerar la posibilidad de que el género, más allá de crear diferencias reales entre uno y otro sexo, las construya socialmente. Esta construcción afecta, tanto a hombres y mujeres perciben sus características personales y conductas, Aunque dos personas, de distintos sexos, posean las mismas capacidades y posibilidades para actuar, tenderán a comportarse de forma diferente si así lo indica su rol de género. (Jiménez y Navarro 2017).

El hombre y la mujer son diferentes en sus atributos físicos y biológicos, al cambiar una percepción tradicionalista patriarcal y asumir el género como una construcción social en el cual ambos sexos se complementan facilita las operaciones en la organización y su resultado mejora las prácticas

internas de RSE. Un estudio realizado en Rusia sobre la configuración de los roles de género en la familia muestra que los procesos de modernización social, sociocultural y demográfica, manifiestan necesidades actuales y originan nuevas formas de relaciones maritales y parentales. (Lezhnina, 2014) Por ende ambos géneros deben adoptar cualidades que le permitan aportar a la organización desde cualquier posición (jefe, empleado o gerente), a través de un liderazgo eficaz “En un estudio realizado en Cali-Colombia menciona que el estilo de liderazgo que predomina en mayor medida en las pymes de los sectores estudiados, es el estilo transformacional para ambos géneros, aunque este estudio plantea que la mujer apoya en mayor medida a los demás a ser creativos (García, Salas y Martínez 2017).

2.2 Estado del Arte

2.2.1 El género y su aporte a las prácticas de RSE

El tema de la Responsabilidad Social Empresarial es conocido el siglo XXI por todas la Organizaciones mundiales. “Las problemáticas sociales y la decadencia del hombre moderno ha llevado que se repiense la forma actual de hacer negocios por ello “la diversidad de género en la fuerza laboral, la heterogeneidad en los equipos directivos y la variabilidad los estilos de liderazgo aportan nuevos valores y presenta ventajas para las personas y para el progreso social, además de poder evaluarse por su rentabilidad económica (Barberá, Ramos, Sarrió, & Candela, 2002).

La diversidad de género se puede considerar desde dos puntos de vista: diversidad horizontal, que hace referencia a la presencia de la mujer en los sectores productivos y con diferentes profesiones y diversidad vertical, tiene que ver con la presencia de la mujer en las diferentes escalas de responsabilidad, (Celi, Balmaseda, Bobadilla, & Intxaurburu 2015). Hoy en día la mujer ha

asumido posiciones gerenciales, y ello lo ha logrado gracias a la lucha ante las brechas de desigualdad y su profesionalismo al acceso a los puestos de trabajo que el hombre.

La mujer aporta a la Responsabilidad Social Empresarial. Los autores (Bernardi, Bosco, & Columb 2009) en un estudio realizado en Australia con una muestra de 500 empresas de la revista Fortune y compañías más éticas del mundo mencionan que las mujeres directivas tienen una fuerte tendencia hacia la ética y RSE lo que brinda un impacto en las juntas directivas. Así mismo en un estudio realizado en España, por (Zambrano y Ekscten, 2011), identificaron que el género femenino se orienta hacia la coordinación y negociación; concede especial importancia a los recursos humanos, y el masculino fomenta un liderazgo clásico que se sustenta en la autoridad que otorga el ser directivo.

La RSE es un acto de solidaridad y es necesario pasar de la teoría a la práctica e implementación al interior de la organización. Desde una perspectiva de género los autores (Bear, Rahman, & Post, 2010). Encuentran que “El aumento de mujeres en la junta aumenta la toma de decisiones participativas, y puede contribuir a una mayor RSE”. Además, en la junta significa más inversión y aumento de iniciativas de filantropía” (McGuinness, Vieito, & Wang, 2017) Para los autores (Soares, Marquis y Lee 2011) dichos aportes finalmente benefician a toda la sociedad. El estilo de liderazgo influye en el desempeño organizacional “un estilo directivo femenino más participativo y menos autoritario que el masculino, flexible ante el cambio, con facilidad para las relaciones personales y más sensibles ante los problemas sociales impulsa la RSE” (Ordaz, 2009). Sin embargo, aunque la mujer tiene esta distinción, diferentes estudios no muestran relación en las prácticas de RSE en sus dimensiones social, económica, ambiental y filantrópica en la organización.

Es posible que la mujer al igual que el hombre tenga rasgos distintivos, y existen ciertas habilidades que debe tener la mujer para llegar a la cúspide de una organización. Esta es la conclusión que llegó (Ayson, 2015) en la India. “Las empresas deben garantizar el mejor talento disponible, masculino o femenino, para mejorar el rendimiento económica y socialmente. Sin embargo, las mujeres deberán adoptar una actitud más segura de sí mismas, ser más directivas y orientarse a las tareas, para permitir emerger en posiciones de mayor responsabilidad en una organización”.

La RSE en la sociedad puede contribuir a reconocimientos y estándar de calidad en el mercado, para los autores Tephén y Hatch, en un estudio en el año 2015 en Estados Unidos, con una muestra de 105 participantes sugieren que los inversores y analistas están evaluando cada vez más la diversidad del género, el perfil las inversiones potenciales, la dirección y la composición del consejo. Ya que la responsabilidad social desde un enfoque de género puede proporcionar soluciones creativas antes los problemas de la sociedad. Algunos estudios como el de los autores (Velasco, Aldamiz, echevarría, Bobadilla, & Intxaurburu, n.d.) Con una muestra de 500 empresas de la revista Fortune con mejores prácticas, encontró que la presencia de mujeres líderes en las compañías está correlacionada con mayores niveles de filantropía”. De igual manera “el liderazgo con inclusión de género tiene un impacto positivo en la RSE en general, aumenta acciones la filantropía, y la calidad de las iniciativas de RSE. Ello se relaciona con equipos de liderazgo y contribuciones a más fondos de caridad”. (Vilkė, Raišienė, & Simanavičienė, 2014) así mismo los autores Yang Jung y Hong según investigación llevada a cabo en Corea año 2016 sobre la teoría de socialización de género, postulan que los hombres y las mujeres son diferentes en su orientación hacia principios morales, en gran medida porque las mujeres han interiorizado mejor los valores éticos y comunales a través de sus roles sociales. En efecto se encontró que las mujeres tienden a tener mayores estándares morales y posturas éticas que los hombres. Sobre el liderazgo de la mujer

los autores (McGuinness et al., 2017) en un estudio realizado en China y Portugal revelan que el liderazgo femenino apoya fuertemente el desempeño social corporativo y mejora las calificaciones de RSE.

La mujer en comparación con sexo opuesto en las investigaciones es quien más se nombra, es posible que ello tenga que ver con las barreras que aún persisten para el acceso al campo laboral. Una organización con diversidad de género ‘se destaca porque puede convertirse en ventaja y una fuente de valor corporativo. Un equipo de trabajo más diverso demostrará una mejor preparación para la toma de decisiones más apropiadas y resolución de problemas’. (Rodríguez, Domínguez, García-Sánchez, & Gallego, Álvarez, 2012). Ello se pudo constatar en un estudio que se realizó en España en el año 2011 por (Wang & Kelan, 2013) quienes entrevistaron a 42 empresas con mujeres jefes de departamentos y resultó que se muestran más sensibles las prácticas de RSE. Por otro lado los autores (Velasco, C., Bobadilla, y Intxaurburu., C, 2015) investigaron principios de empoderamiento, y mencionan que el estilo de gestión participativa de las mujeres y encontraron que sus relaciones interpersonales fomentan positivamente la ética empresarial.

Al mismo tiempo (Ellwood, Garcia y Lacalle, 2015) en una entrevista a 100 empleados de un hospital en España, quienes midieron la variable de rendimiento; evidencian que las mujeres se convierten en un "factor diferencial" en términos de desempeño social, medido como una reducción de la mala calidad del servicio, ello implica que finalmente las mujeres tienen un vínculo hacia la RSE que los hombres. (Kahreh, & Mirmehdi, 2014). Las mujeres se han asociado a la sensibilidad y los hombres al carácter fuerte. “las empresas pequeñas y medianas del sector comercio y servicios que son dirigidas por mujeres, tienden a implementar políticas de diversidad y flexibilidad respecto a la elección de horarios y fórmulas de trabajo flexible como parte de su RSE interna”. 2011 España (Zambrano, & Ekstrand, 2011).

Para otros autores como (Adams, F. Barber, y Odean, 2012), la mujer se orienta hacia valores tradicionales. Según los autores (Nielson y Huse 2010) en una investigación que se realizó a 120 empresas Noruegas, encontraron que las directoras influyen en la estrategia de las juntas directivas "De hecho, cuando se aplicó "la teoría del rol social al afirmar la importancia de los rasgos sociales atribuidos a las mujeres, en ellas son más pronunciados y demuestran compromiso con la RSE". (Kaspereit, Lopatta, & Matolcsy, 2016)

Existen distintos estereotipos frente a la construcción del género y ello afecta frente a lo que se considera y se percibe como femenino y masculino "en un estudio realizado en Australia y Pakistán en una muestra de 100 compañías pertenecientes a la bolsa de valores entre los años 2010-2014 encuentran que la mujer impacta la dirección ejecutiva ya que su comportamiento es más benevolente, orientado a lograr beneficios para los grupos interesados que difiere con los intereses de los hombres, por ello las empresas suelen contratarlos en las direcciones de CEO, por estar orientados al factor económico de la organización (Yasser, y ,Mamunm 2017). A pesar de las evidencias, encontradas en la revisión bibliográfica afirmar que la mujer directiva se orienta a las prácticas de RSE en las organizaciones es precipitado, ya que algunos resultados no soportan esta hipótesis. (Herrera, J.,Larran, M., Lechuga, M., 2015)

En algunos estudios aunque se reconoce que la mujer en la composición de la junta aporta a cuestiones caritativas es poco claro ya que el empoderamiento femenino se cuestiona por el contexto en el cual se encuentre, dicho impacto se deja para futuras investigaciones. (Williams, 2003). Para los autores Rao y Tilt se evidencia que género es influenciado principalmente por la mujer en la junta directiva, sin embargo, en él estudió de campo las variables que se plantearon sobre la influencia del género en las juntas, no tienen relación en prácticas de RSE y para determinarlo se sugiere el uso de medios cualitativos y cuantitativos que determinan su

importancia. (Rao & Tilt, 2016). En consecuencia, para los autores (Leon.,M., Arcas., L., Hernández., M, 2011) en una investigación realizada entre España y Colombia con independencia de la variable de género que considerada la mayor participación de las mujeres en la toma de decisiones en las empresas de economía social no afecta a la RSE medida en su conjunto, ni a cada una de sus dimensiones (económica, medioambiental y social).

Las mujeres han aumentado su participación en las juntas directivas así lo describe el siguiente estudio realizado por los autores (Dankano y Hassan 2018) donde explica el impacto que tiene la mujer en el rendimiento financiero siendo este, negativo en ROA (Rentabilidad económica de los activos) lo que se asocia a la falta de mujeres en las juntas como directoras especialmente en India donde la representación de mujeres directores es bajo. Por lo tanto, se necesita un mínimo de tres mujeres directoras para tener un impacto positivo en la empresa.

2.3 Marco contextual

Alimentos Guisason S.A.S de Colombia es una organización que pertenece al sector industrial, se dedica a fabricación y comercialización de productos alimenticios, especias, condimentos para restaurantes al por mayor. Cuenta con 5 líneas de productos en repostería semillas y condimentos. Inició actividades hace treinta y cinco años, en la casa del señor Juan Antonio Gil, ubicada en el barrio El Rodeo de la ciudad de Cali, donde el mencionado señor se dedicaba a empacar granos y aliños a menor escala, labor que con el tiempo se fue extendiendo. Su sede principal está ubicada en Acopi Yumbo zona industrial de Cali. Distribuye sus productos a almacenes de grandes superficies como Super Inter y almacenes Merca-Mio, también a los municipios aledaños al Valle del Cauca como Tuluá Buga, Zarzal y Caicedonia. Y acaban de abrir una sucursal en Medellín.

La empresa está dirigida por tres socios y el área administrativa como se presenta en su organigrama, (Ver figura 2) Cuenta con 15 empleados a nivel directivo y 95 empleados a nivel operativo).

Visión

Ser para el año 2020 la primera empresa de condimentos del país, proyectando una imagen de empresa modelo ante la sociedad y la economía nacional.

Misión

Satisfacer el paladar de nuestros consumidores y clientes, ofreciéndoles los mejores condimentos, especias y alimentos, brindando un excelente servicio de distribución y procurando la rentabilidad y el crecimiento de la empresa.

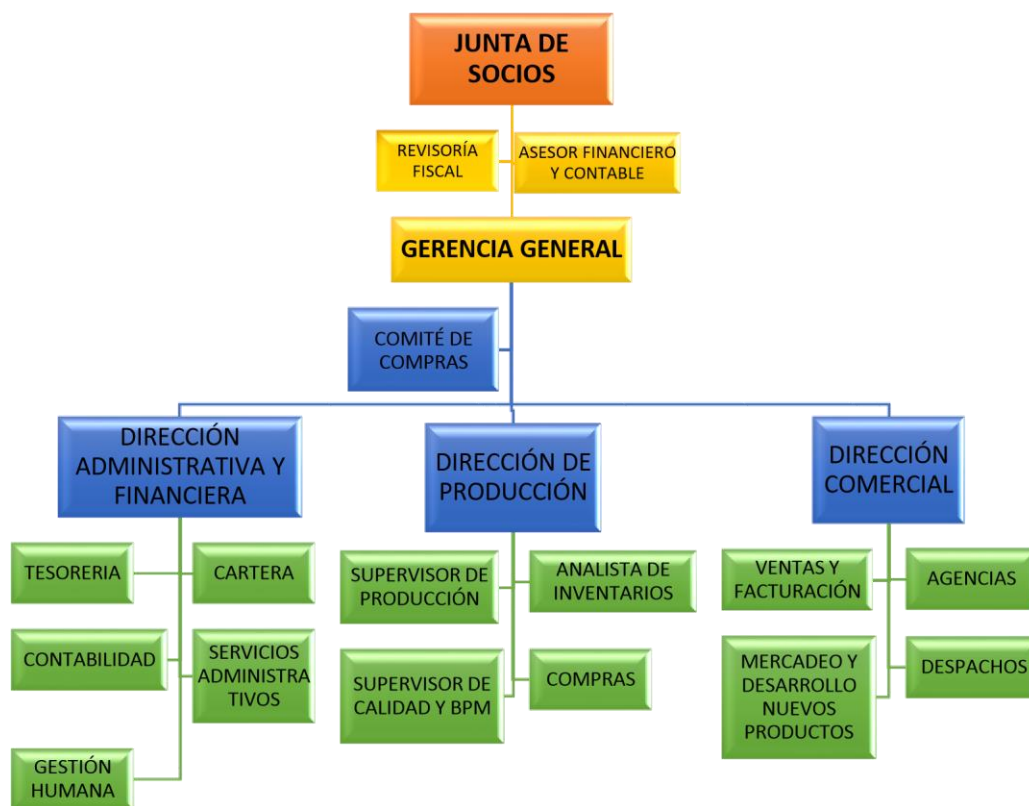
Alimentos Guisason la conforman 110 empleados incluyendo los 3 socios. Tienen sucursales en Tulua, Popayan, Huila y Medellin. La dirección de la empresa está a cargo del Gerente General, quien se encarga de toda la proyección financiera, estratégica y el crecimiento de la empresa, a través de 3 direcciones, la administrativa, la Dirección de Producción, y la Dirección Comercial las cuales se apoyan en Departamentos. Su estructura se basa en un modelo lineal, para mantener la jerarquía y se facilite el control y la supervisión de las tareas. También existen departamentos de apoyo a cada dirección como se evidencia en el organigrama los cuales se sujetan al mando y las directrices de cada dirección. El proceso de toma de decisiones se realiza en base a los informes de cada dirección y acompañamiento de la junta de socios.

Es importante mencionar que existe un comité de compras que realiza acompañamiento al Departamento de Producción en cuanto a los costos de la compra de materia prima, en el exterior y a nivel nacional.

Valores Corporativos

- ALIMENTOS GUISASON DE COLOMBIA S.A es una institución ejemplar, con vocación de servicio que cumple con sus obligaciones y deberes ante el Estado, la sociedad y sus colaboradores. Este valor muestra la claridad de su fe y sus actos.
- ALIMENTOS GUISASON DE COLOMBIA S.A, cree y declara que la bendición del señor es lo que enriquece y próspera a la empresa, conforme lo dice su palabra y sólo él, da el talento y las fuerzas a todos los administradores y colaboradores. Este valor corporativo es una muestra más que el valor de la empresa es esperanza de vida en Cristo.
- Nuestros productos deben ser sin defecto, bien empacados con las cantidades exactas y entregados en el momento oportuno, nuestros clientes merecen lo mejor y son las personas que el Señor Jesús ha encomendado para recibir los productos que hacemos.
- La labor de la empresa y el comportamiento de sus empleados es una forma de ofrendar a Cristo, sirviendo a los clientes, se sirve a Cristo.

Figura 2 Organigrama



Fuente: Alimentos Guisason

Nota: El organigrama no está actualizado, los directivos se encuentran haciendo ajustes.

3 RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este apartado se presentarán los resultados de la investigación dando cumplimiento al objetivo general y la pregunta de investigación, también se muestra un cuadro resumen con las prácticas de RSE que cada uno de los entrevistados contestó, separado por género y cargo.

3.1 Prácticas de Responsabilidad Social Empresarial Empresa Guisason

De acuerdo al diagnóstico realizado en la empresa las prácticas que se evidencia en las entrevistas, son las siguientes.

3.2 Nivel operativo

3.2.1.1 Capacitación

Se resalta esta categoría por parte de los trabajadores al mencionar que, “lo único bueno sería cuando viene gente del SENA a darnos capacitación sobre el aseo de las secciones y todas esas cosas, como un control de calidad, eso me parece a mí que está bien, es uno de los beneficios” (Operario 1, comunicación personal, 2018). Otro trabajador manifiesta lo siguiente. “Nos han mandado algunas capacitaciones del SENA”, (Operario 2, comunicación personal, 2018). De los comentarios anteriores algunos colaboradores manifiestan prácticas de RSE en categoría capacitación, lo que puede contribuir a la calidad de los productos que elabora la empresa y la satisfacción del empleado ya que en algunos casos se certifica un conocimiento empírico lo cual es de satisfacción personal y profesional para el colaborador. Para el sexo femenino se encuentra que según el comentario “o sea, aquí han hecho cursos de SENA, pero son directamente para empresa porque son BPM entonces vinieron a darnos unos cursos del SENA acá a todos (Mujer operaria 1 2018). También hay un reconocimiento a la capacitación

3.2.1.2 Apoyo económico.

La empresa fomenta algunas actividades de apoyo económico tal como se evidencia en los siguientes comentarios:

- “a veces cuando se tiene una calamidad domestica la empresa colabora, y los compañeros. (Operario maquina 1, 2018)
- “yo hice el préstamo para mi casa y la empresa me colaboro mucho, me hizo todos los papeles que yo necesitaba (Mujer operaria 2,2018)
- El “líder realiza recolecta de manera voluntaria, para ayudar a las personas que tenga la necesidad (Mujer operaría 3, 2018)

A partir de las respuestas anteriores, se demuestra que la empresa es sensible frente a las necesidades de los colaboradores, según la categoría calamidades domésticas. Así lo demuestran los comentarios “Si apoyan, por ejemplo, recogen plata cuando una persona, un ejemplo, tiene un hijo hospitalizado, recogen plata entre todos los trabajadores. (Mujer operaria 5, 2018).

La empresa también genera descuentos a los trabajadores en cuanto a productos que ellos desean adquirir, así lo mencionan el colaborador en este comentario: en los “descuentos en cuanto a productos que uno lleve.

Tengo entendido que es un descuento que usan para todos los empleados. (Operario de maquina 4 ,2018)

3.2.1.3 Convenios

Cuando se incentiva a los trabajadores con beneficios específicos que solucionen sus necesidades básicas hará la empresa más productiva, así lo entiende la empresa por ello según comentario del operario a la pregunta por las prácticas de RSE menciona que: “se tiene libranzas, y viene el banco, además se facilita el papeleo y las cosas para que el banco haga una libranza por medio de la nómina. O cosas por lo menos como seguros de vida, seguros con SURA, servicios funerarios, y ya digamos que la parte de las bonificaciones y esas cosas pues si no se manejan como tal. (Operario de maquina 5, 2018)

3.2.1.4 Fomento a la recreación

La Pyme realiza actividades que contribuyen al bienestar del colaborador se destaca la realización de paseos, integraciones es el caso que se ejemplifica a continuación. “Prácticas de esas sociales como paseos, pues que sí, la empresa debe llevar digamos un día de recreación

(Operario 2 2018) otro colaborador también menciona que “ellos me tienen algo, como un adicional. O sea, en cuanto a paseos si los han hecho incluso con mi familia formaron algunos grupos y entonces se decidieron que los paseos fueran solamente con el personal de la planta no más”. - (Operario de maquina 5,2018) es importante mencionar que para algunos paseos, los trabajadores han financiado la salida con un proyecto de reciclaje.

Las mujeres que trabajan en los cargos operativos reconocen prácticas que fomentan la recreación tal como lo describe los siguientes comentarios

- “todo lo que nosotros sacamos, eso se vende y con eso se celebra lo que es la fiesta de fin de año, Mujer operaria 3 (2018)
- “Me queda más tiempo para estar con mi mamá. En los fines de año hacen unos paseos en general, nos llevan a toda la empresa”. (Mujer operaria 4, 2018).

3.3 Nivel directivo

Los hallazgos encontrados en las entrevistas a los directivos indican que existen algunas similitudes respecto a las prácticas de RSE que los colaboradores perciben en la organización y que ellos mismos lideran,

3.3.1.1 Capacitaciones

El área de calidad capacita continuamente a sus colaboradores por ello en palabras de la jefe de Calidad quien menciona lo siguiente. T “Si les gusta alguna cosa en específico acerca al que hacen, por ejemplo, chicos que son empíricos totalmente en la mecánica, la electrónica, la eléctrica, lo que se hace es que ingresen a un curso y se capturan para a un curso en el SENA, (Jefe de calidad 2018).

3.3.1.2 Apoyo económico

La empresa se orienta hacia las necesidades del trabajador cuando se presentan situaciones de calamidad domestica así lo manifiesta el gerente. “Siempre dependiendo de los resultados cada mes destinamos partida para ayudar a personas necesitadas, si claro dependiendo de los resultados cada mes se da asistencia (Gerente, 2018).

Esa misma idea manifiesta la encargada de Talento Humano cuando se le pregunta por las prácticas de RSE “Sí. internamente nosotros cuando suceden calamidades domésticas lo que hacemos es una recolección o un fondo para que ellos puedan o sea como un apoyo que se le da entre todos los empleados, tanto acá como administrativo tanto como de planta, (Jefe de talento humano, 2018) este mismo comentario es semejante al de los trabajadores. En palabras de la Directora de Tesorería ella dice: “si tenemos mucho en cuenta la necesidad del empleado, en cuanto a que por lo menos si tienen algún proceso de calamidad en sus casas, tienen hospitalizado a alguien, siempre la empresa acostumbra darles un aporte de parte de la empresa, y adicional a eso hacemos una recolecta entre todos los trabajadores y se le da pues ese aporte económico para que la persona en ese momento de calamidad se le pueda sufragar en algo, si se le fallece algún familiar siempre tenemos esa costumbre de aportar” (Directora Tesorería, 2018).

El gerente de la empresa menciona que presta su atención a las necesidades de los colaboradores y va mas allá al extender su apoyo a sus clientes, tal como se manifiesta en este comentario de la Directora de Tesorería que maneja los recursos de la organización.

3.3.1.3 Apoyo a clientes mayoristas

- “De pronto también, hace poco tuvimos un cliente donde se le quemo su negocio entonces la empresa lo que hizo fue obsequiarle el pedido inicial nuevamente para que volviera a arrancar, (Directora de Tesorería, 2018)

La empresa tiene en cuenta las iniciativas de emprendimiento de sus empleados por ello cuando se manifiesta interés por tener su propio negocio esta presta a apoyar este llamado.

3.3.1.4 Practica dirigida al empleado

“La conducta es que digamos el empleado dice que quería crear una tienda, una panadería, iniciar su negocio, pues ¿Qué se le hizo? Llamar a un contacto, un asesor de un banco que le ofreciera una libranza para que el pudiera acceder a ese valor que necesitaba para tener su negocio. (Directora de Tesorería, 2018)

3.3.1.5 Fomento a la recreación

En ese sentido la organización intenta que sus empleados tengan momento de integración y paseos para disfrutar con su familia, lo que les aumenta su motivación para trabajar en la organización. Anteriormente los colaboradores habían destacado el aporte de la empresa a la recreación tal como se evidencia según estos comentarios sobre celebraciones:

“para los niños, entonces nosotros aportamos buen dinero o enviamos el regalo, los dulcecitos para que ellos puedan desarrollar sus actividades en el autoservicio. (Directora de Tesorería, 2018)

“Que los hombres hacen más actividades físicas, entonces digamos que ellos vienen acá y me dicen “Paula que si nos puede colaborar con una cancha, vale cincuenta mil pesos”, entonces yo voy y reviso el fondo y listo, hay fondos, hagámosle” (Jefe de Recursos Humanos, 2018)

Otro directivo expresa que “anualmente hacemos uno o dos paseos realizados en compañía de la empresa como tal, hacemos actividades que incluyan a los niños, donde se va toda la familia de los empleados, por ejemplo, ahora estábamos en una actividad muy bonita que incluye a los niños menores de ocho o diez años, que vamos a hacer un calendario para el próximo año, (Jefe de Producción 2018).

Para ejemplificar ello en esta organización se destaca el papel de la mujer fuente de iniciativas filantrópicas, por este motivo el gerente ha tomado la decisión que las mujeres asuman las riendas de la organización, en palabras del gerente. “En los puestos administrativos aquí predominan las mujeres, la Dirección administrativa, Financiera, la tesorería de la empresa son cargos ocupados por mujeres, porque consideramos que su perfil corresponde a personas más organizadas, su perfil tiene valores mayores éticos y un mayor grado de honestidad para desempeñar estos cargos (Gerente, 2018)

3.3.1.6 Convenios

La empresa cuenta con algunos convenios para facilitar la documentación para adquirir vivienda tal como se evidencia en la entrevista con la persona encargada de los recursos de la organización. “lo otro es que cuando las personas tienen la idea de formar un negocio, o de comprar su vivienda, siempre facilitamos mucho ese acompañamiento con el banco y tenemos lo que es libranza, tenemos un convenio de libranza con el Banco de Occidente y Bancolombia, entonces se nos facilita mucho lo que es la papelería y les hacemos el cálculo si les alcanza el endeudamiento, y si la posibilidad si les alcanza pues les apoyamos en ese proceso para que la persona pueda apoyarse no en que necesita dinero, pero si realmente no tiene la capacidad no lo hacemos porque sería perjudicar. (Directora de Tesorería, 2018).

La siguiente categoría fue mencionada por el Gerente, la cual puede considerarse que es una práctica que se desarrolla a nivel interno y externo ya que sin importar raza, denominación o sexo se aplica igualitariamente y ello impacta en la sociedad particularmente en el Valle del Cauca

3.3.1.7 Labor social

Esta categoría consiste en la vinculación de mujeres cabeza de familia con avanzada edad, baja formación académica, que no distingue de raza y credo, tal como lo hace notar el gerente “Nosotros somos una mano intensivo de mano de obra y tenemos personal que fácilmente en otras empresa no vincularían, tenemos madres cabeza de familia, más de 50 años y tenemos personas que por su perfil formación académica no tendrían oportunidades en otras empresas aquí han tenido cabida se han especializado en labores de empaque. (Gerente, 2018). Esto ejemplifica el concepto de RSE descrita por el libro verde que define la RSE como «la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores» (libro verde, 2001).

A continuación, se presentará resumidamente la caracterización de las prácticas de RSE para dar cumplimiento a los objetivos específicos.

3.4 Resumen prácticas de Responsabilidad Social Empresarial de la empresa Guisason

De acuerdo con las respuestas de las entrevistas a los trabajadores y directivos respecto al género y las prácticas de RSE de un grupo de 15 personas entre ellos 10 trabajadores y 5 directivos se hicieron los siguientes hallazgos:

Tabla 1 Resumen prácticas de RSE operarios

Género	Categoría	Código	Subcategoría
Masculino	Apoyo económico	AP	- Flexibilidad de tiempo para atender calamidad domestica - Donativos en calamidades - Descuentos en productos de la empresa
	Fomento a la recreación	FR	- Paseos internos - Integraciones familiares - Compartir acción de gracias - Celebración de festividades decembrinas
	Capacitación	CA	- Convenio SENA - Certificación mano de obra empírica
	Convenios	CO	- Libranza - Seguros de vida - Seguros funerarios
Femenino	Apoyo económico	AP	- Donativos calamidades domesticas
	Fomento a la recreación	FR	- Paseos familiares - Integración - Celebración de actividades decembrinas - Celebración de cumpleaños
	Capacitación	CA	- Cursos del SENA BPM - Cursos- manualidades
	Convenios	CO	-----

Fuente: elaboración propia

Tabla 2 Resumen prácticas RSE directivos

Género	Categoría	Código	Subcategoría
Masculino	Apoyo económico	<i>AP</i>	-Donaciones caritativas a instituciones -Donativo en calamidad domestica
	Fomento a la recreación	<i>FR</i>	-Integración periódica (cada 6 meses) -Culto de acción de gracias
	Labor social	<i>LB</i>	-Incorporación de mujeres con bajo perfil académico y de avanzada edad. -Asistencia a personas minusválidas
Femenino	Apoyo económico	<i>AP</i>	-Donativo en calamidad domestica
	Fomento a la recreación	<i>FR</i>	-Integración familiar - Apoyo actividades deportivas (pago de canchas futbol) - Manualidades
	Apoyo a clientes mayoristas.	<i>AP</i>	-Apoyo logístico para clientes mayoristas.
	Capacitación	<i>CA</i>	-Certificaciones a operarios con conocimiento empírico. - Cursos SENA
	Practica dirigida al empleado	<i>PE</i>	-Apoyo en emprendimiento
	Convenios	<i>CO</i>	-Documentación acompañamiento en el proceso para compra de vivienda. -Libranza, - Apoyo iniciativas de emprendimiento

Elaboración propia.

A continuación, se muestra en la tabla 2 estadísticamente la representatividad de cada una de las categorías que incluyen a los trabajadores y a los directivos.

El porcentaje se toma sobre el total de entrevistados.

Población operarios

Género: Femenino y Masculino

Total: 10 operarios

Tabla 3 Estadístico prácticas operarios

Categoría	Código	Hombres	%	Mujeres	%
Apoyo económico	AP	1	17%	2	33%
Fomento a la recreación	FR	1	17%	2	33%
Capacitación	CA	3	50%	1	17%
Convenios	CO	1	17%	1	17%
Labor social	LB	0	0%	0	0%
No practica	NP	0	0%	0	0%
TOTAL	6	6	100%	6	100%

Fuente elaboración propia.

El anterior cuadro muestra la categoría y el porcentaje asociado al número de repeticiones que los operarios contestaron referente a las prácticas de RSE que tiene la empresa. Existe un porcentaje del 50% en las categorías CA para los hombres que representa las capacitaciones. En el caso femenino la categoría FR Y AP representa el 33%, la categoría FR está asociada a la subcategoría paseos internos, integraciones familiares, celebración de festividades Y AP apoyo con calamidades domésticas. El porcentaje de menor categoría para el género femenino en las operarias son las categorías CO y CA. Para los hombres operarios el de menor representación es la categoría AP, FR Y CO con un porcentaje de 17%.

Directivos

Género: Hombres y Mujeres

Total 5

Tabla 4 Estadístico prácticas directivos

Categoría	Código	Hombres	%	Mujeres	%
Apoyo económico	AP	2	33%	1	17%
Fomento a la recreación	FR	2	33%	2	33%
Capacitación	CA	1	17%	1	17%
Convenios	CO	0	0%	1	17%
Labor social	LB	1	17%	1	17%
No practica	NP	0	0%	0	0
TOTAL	6	6	100	6	100

Fuente elaboración propia

Las respuestas de los directivos muestran que las categorías con mayor representatividad para el género masculino es la AP Y FR con un porcentaje del 33%, la categoría FR representa un mayor porcentaje del 33%, asociada al género de las mujeres directivas, casualmente este porcentaje coincide con las operarias del género femenino para la categoría FR. En los directivos se encontró una categoría no identificada en los operarios denominada LB, las categorías de menor representatividad para ambos géneros directivos es CA, CO, LB, AP

3.5 Explorar si los estereotipos del género se encuentran inmersas en las prácticas de RSE a nivel directivo y operativo.

De acuerdo con los resultados obtenidos en las entrevistas realizadas al personal de la planta industrial del género femenino en cuanto a las prácticas de RSE, se encuentra que a nivel operativo las categorías apoyo económico y fomento a la recreación representan un 33%, este porcentaje coincide con los autores yang Jung y Hong, en una investigación llevada a cabo en Corea en el año 2016 sobre la teoría de socialización de género, postulan que los hombres y las mujeres son diferentes en su orientación hacia principios morales, en gran medida porque las mujeres han interiorizado mejor los valores éticos y comunales a través de sus roles sociales, que se asocian a la fertilidad, el cuidado de la familia la cooperatividad, por tanto el compartir se convierte en una expresión de esa asociación que se pueden notar en los porcentajes de estas categorías, también se valora el apoyo económico que la empresa le brinda a los empleados cuando suceden calamidades domesticas o requieren de ayuda a para sus parientes en condición de discapacidad, por tanto estas prácticas desde lo femenino están apoyadas en los siguientes autores los cuales plantean que la mujer impacta la dirección de CEO en el área de RSE ya que su comportamiento es más benevolente, orientado a lograr beneficios para los grupos interesados, (Yasser, Al Mamun, & Ahmed, 2017).

En otras categorías se destaca los convenios como práctica de RSE que incluye la libranza con los bancos para obtener créditos de vivienda o préstamos para pequeñas unidades de emprendimiento.

En relación al sexo masculino de los cargos operativos los hombres obtienen un mayor porcentaje en la categoría CA, este hallazgo evidencia el estereotipo de trabajo tradicional asociado al hombre,

se valora que la empresa los capacite y certifique en su área de conocimiento, que ratifica la posición del hombre actual en las organizaciones. Tal como lo manifiesta el autor (Zambrano y Ekscten, 2011), que identificaron que el género femenino se orienta hacia la coordinación y negociación; concede especial importancia a los recursos humanos, y el masculino fomenta un liderazgo clásico. Respecto al sexo femenino, la categoría fomento a la recreación y apoyo económico fue predominante en las mujeres y ello sea porque la mujer se orienta hacia la coordinación y negociación; concede especial importancia a los recursos humanos, y el masculino fomenta un liderazgo clásico que se sustenta en la autoridad que otorga el ser directivo. (Zambrano y Ekscten, 2011), Es posible que el sexo masculino asume a través del conocimiento y el control de las tareas, sin embargo para este estudio no fue posible evidenciarlo, es pertinente mencionar que el 1 operario de todos los entrevistados dijo no evidenciar prácticas de RSE en la organización.

Finalizando los resultados de los directivos, para el sexo masculino de los dos entrevistados; uno contesto que la empresa realiza prácticas en la categoría fomento a la recreación, el Gerente y socio de la empresa agrego una nueva categoría llamada labor social, que consiste en integrar a madres cabeza de familia en el área de maquilas cuyo perfil se orienta a mujeres en avanzada edad y baja formación académica, que no serían contratadas fácilmente en el mercado laboral, por otro lado el gerente menciona que contribuyen con un porcentaje de las utilidades según los resultados del balance general a causas caritativas y necesidades de iglesias cristianas.

Es decir, la empresa tiene un enfoque espiritual consigna que puede encontrarse en la descripción de sus valores corporativos y es posible que ello tenga una influencia directa en las prácticas de RSE de la empresa. Es importante mencionar ante lo anterior que la diversidad de género en la fuerza laboral, la heterogeneidad en los equipos directivos, y la variabilidad en los estilos de liderazgo aporta nuevos valores y presenta ventajas para las personas y para el progreso social,

además de poder evaluarse por su rentabilidad económica (Barberá, Ramos, Sarrió, & Candela, 2002).

Para los autores (Bear, Rahman, & Post, 2010). “El aumento de mujeres en la junta aumenta la toma de decisiones participativas, y puede contribuir a una mayor RSE”. Además en la junta, significa más inversión y aumento de iniciativas de filantropía” (McGuinness, Vieito, & Wang, 2017) , dicha afirmación se comprueba al encontrar que las mujeres directivas tienen porcentajes representativos en cuanto a las categorías, (Fomento a la recreación, capacitación, apoyo económico y convenios) incluso estas prácticas de RSE que se extienden a los proveedores de la organización. Se refuta la afirmación en cual según para los autores (León, Arcas, & Hernández 2011) en una investigación realizada entre España y Colombia con independencia de la variable de género que considerada la mayor participación de las mujeres en la toma de decisiones en las empresas de economía social no afecta a la RSE medida en su conjunto ni a cada una de sus dimensiones (económica, medioambiental y social). En este estudio se intuye que la mujer aporta a las prácticas de RSE especialmente cuando ocupa cargos directivos.

3.6 Percepciones de cargos frente al género operarios

Tabla 5 Percepciones de cargo operarios

Practica	Perspectiva de género desde los hombres	Perspectiva de género desde los mujeres
Apoyo económico	En el sexo masculino existe una colaboración de la empresa con apoyo económico cuando el empleado tiene una necesidad.	Se destaca el apoyo por parte de la empresa con el apoyo económico para la compra de vivienda, así mismo en calamidades domesticas con pequeños incentivos para que puedan sufragar la necesidad, una trabajadora manifiesta que cuando tienen dificultades en casa sobre todo con niños pequeños se les colabora.
Fomento a la recreación	Se destacan los paseos en algunas ocasiones con la familia y otras solo el personal	Se menciona los paseos a fin de año.
Capacitación	También en El SENA realiza capacitaciones a los trabajadores, quienes tengan un conocimiento empírico se los certifica	Se reconoce el SENA que capacita de manera general en cursos de BPM,
Practica	Perspectiva de género desde los hombres	Perspectiva de género desde los mujeres
Convenios	Se destaca los convenios y seguros de vida con servicios funerarios.	Se tiene conocimiento de convenios con Bancolombia y Banco de occidente para créditos de libranza que apoyen diferentes necesidades de los empleados (Compra de vivienda o ideas de emprendimiento)

Elaboración propia

3.7 Percepciones de cargos frente al género directivos

Tabla 6 Percepciones de cargo directivos

Practica	Perspectiva de género desde los hombres	Perspectiva de género desde las mujeres
Apoyo económico	El Gerente general manifiesta su pertenencia a una iglesia cristiana, y realizan aportes del capital a fin de mes, también realizan con aportes asistencia a las personas desvalidas, o cuando tienen calamidad doméstica.	La mujer reconoce donativos a los trabajadores en situaciones de calamidad doméstica.
Fomento a la recreación	Se realiza paseos anuales e integraciones familiares también celebraciones de festividades en especial se detalla una actividad culto de acción de gracias.	Se destaca actividad como paseos en familia así mismo se evidencia fomento de actividades para hombres y mujeres.
Capacitación	La empresa capacita a todo su personal.	La empresa capacita a todo su personal.
Practica	Perspectiva de género desde los hombres	Perspectiva de género desde las mujeres.
Convenios	No se evidencia en los comentarios de los entrevistados	Se manifiesta claramente estos convenios a favor de los colaboradores, convenios de vivienda y de seguros de vida.
Labor social	Esta categoría resaltada por el gerente describe el aporte de esta organización a la sociedad	La mujer reconoce prácticas que benefician a sus grupos de interés como es el caso de los clientes a quienes sus prácticas de RSE también los han beneficiado.

Fuente: Elaboración propia

3.7.1 Estereotipos y roles de género en las prácticas de RSE

En relación con los **estereotipos de y roles de género** cuando se le pregunta a los trabajadores del sexo masculino en la empresa respecto a la distribución de las responsabilidades, la mayoría responde a el comentario “Cada quien hace lo que le toca hacer” (operario de máquina, comunicación personal 2018) en la planta de producción existe un espacio designado para maquila y empaque, así como el espacio de despacho por las características del oficio los hacen solo hombres. Tal como se evidencia en el siguiente comentario “Quizá usted puede ver ese bulto de maíz pesa 50 kilos, ese bulto de naranjas también pesa 50 kilos, entonces eso es un balance por lo que las mujeres no lo pueden alzar.” (Operario de máquina 2, comunicación personal 2018) Para los siguientes autores indican que lo biológico en el campo laboral, el sexo masculino es diferenciado por atributos físicos que influyen la ocupación de roles con mayor tamaño y fuerza, ello da prioridad a trabajos que demandan ciertos tipos de actividad extenuante. (Eagly & Wood, 1999).

En cuanto al tipo de trabajo se identifica en que es colaborativo en ambos sexos teniendo en cuenta los siguientes comentarios:

-“si es equitativo porque ellas se dedican a empacar producto así manual, pero cuando necesitan que les muevan alguna mercancía, hay unos muchachos que están asignados para ponerles la mercancía ahí al pie a las muchachas.” (Operario de maquina 5, comunicación personal 2018)

-“si claro, de los hombres es bonito que si uno necesita algo ellos se lo ayudan a traer, por ejemplo, si alguien tiene que llevar una canasta ellos ayudan o nosotros mismos les colaboramos a ellos. (Operia de maquila 1 comunicación personal, 2018)

Frente a los comentarios anteriores “en las organizaciones es necesario considerar la posibilidad de que el género, más allá de crear diferencias reales entre uno y otro sexo, las construya

socialmente. Esta ‘construcción afecta, tanto a hombres y mujeres perciben sus características personales y conductas, aunque dos personas, de distintos sexos, posean las mismas capacidades y posibilidades para actuar, tenderán a comportarse de forma diferente si así lo indica su rol de género’. (Jimenez y Navarro (2017).

En el caso de los directivos sobre el género asociado a las ventajas y desventajas de ocupar un cargo directivo, el gerente el cual indica que:

“En los puestos administrativos aquí predominan las mujeres, la Dirección administrativa, Financiera, la tesorería de la empresa son cargos ocupados por mujeres, porque consideramos que su perfil corresponde a personas más organizadas, su perfil tiene como de pronto valores mayores éticos y un mayor grado de honestidad para desempeñar estos cargos. (Gerente, 2018).

En ese sentido “las mujeres directivas tienen una fuerte tendencia hacia la ética y RSE lo que brinda un impacto en las juntas” (Bernardi, Bosco, & Columb, 2009) igualmente la presencia de mujeres líderes en las compañías está correlacionada con mayores niveles de filantropía. Ello se relaciona con equipos de liderazgo y contribuciones a más fondos de caridad (Velasco, Aldamizachevarría, Alonso, Bobadilla, & Intxaurburu, n.d.)

Por otro lado, respecto a las prácticas de RSE el gerente menciona que la práctica “No tiene ninguna discriminación, ya que la necesidad no tiene sexo, por tanto aquí lo que importa es la necesidad, pues muchas veces se ha presentado la situación de que hay mujeres desvalidas y se les ha brindado apoyo, pero más por la necesidad que por ser mujer (Gerente comunicación personal, 2018)

Otro dato frente a la pregunta sobre políticas inmersas en prácticas de RSE enfocadas hacia la mujer y el hombre según manifiesta la persona encargada de Gestión Humana señala que “los

hombres hacen más actividades físicas, entonces digamos que ellos vienen acá y me dicen “Paula que si nos puede colaborar con una cancha, cale cincuenta mil pesos”, entonces yo voy y reviso el fondo y listo, hay fondos, hagámosle”. Hemos intentado aplicar otras cosas, pero no hemos recibido ese acercamiento de las mujeres, algo más manual como para que ellas sigan aplicando en su casa o vida fuera de lo laboral, como hacer chanclas o manillas. (Jefe de Gestión Humana, comunicación personal, 2018). Dicho compromiso se ratifica “cuando al aplicar la teoría del rol social al afirmar la importancia de los rasgos sociales atribuidos a las mujeres, son más pronunciados y demuestran compromiso con la RSE. (Kaspereit, Lopatta, & Matolcsy, 2016).

Una organización con diversidad de género “se destaca porque puede convertirse en ventaja y una fuente de valor corporativo. Un equipo de trabajo más diverso demostrará una mejor preparación para la toma de decisiones más apropiadas y resolución de problemas”. (Rodríguez-Domínguez, García-Sánchez, 2015) ello se evidencia en la política que la empresa ha propuesto para los cargos directivos “por ejemplo en este momento estamos buscando una administradora para Medellín y siempre recomendamos a las personas que sean para esos puestos en la medida de las posibilidades mujer” (Gerente, 2018) puesto que “el estilo de liderazgo influye en el desempeño organizacional “un estilo directivo femenino más participativo y menos autoritario que el masculino, flexible ante el cambio, con facilidad para las relaciones personales y más sensibles ante los problemas sociales impulsa la RSE” (Ordaz, 2009) dicha apreciación la comparte la Directora de Tesorería ella manifiesta: “En cuanto a mi cargo de detectar cualquier fraude, cualquier anomalía o cualquier situación en el punto mío que soy la encargada del manejo de los recursos que llegan aquí a la compañía, de darme cuenta si se está cometiendo alguna situación anómala. Pues no digo que los hombres no lo puedan hacer, pero creo que por la característica de la mujer se le facilita más ese tipo de habilidad” (Directora de Tesorería, comunicación personal, 2018) Sin embargo los tres

socios de la organización son masculinos porque así se inició en su momento el proyecto de emprendimiento.

Diferentes estudios relacionan la existencia de una relación positiva y significativa entre la presencia de la mujer en el consejo de administración y de la RSE. Sugieren que la presencia de más mujeres en los niveles más altos y la gestión puede desempeñar un papel clave en el avance de la RSE, (Dolor, 2015). Ello se evidencia cuando en las entrevistas realizadas en la planta de producción, se percibe algunas prácticas de RSE relacionadas con paseos, apoyo en calamidades domésticas y convenios para adquirir vivienda, en los hombres se resalta el apoyo a los seguros de vida, las integraciones familiares, el apoyo en calamidades domésticas, estas apreciaciones son similares entre los trabajadores, aunque de los 5 entrevistados del sexo masculino, uno respondió que la empresa no tiene prácticas de RSE.

En cuanto al género desde la perspectiva del puesto de trabajo, se menciona que el trabajo es colaborativo tanto para hombres y mujeres, los hombres tienen percepción frente a la mujer como el sexo biológicamente débil en cuanto a cargas pesadas asociadas al trabajo industrial que no están a su alcance. No existe una diferenciación de poder, la coordinadora general del piso es una mujer lo cual no ha generado mayores choques.

De igual manera en el área administrativa está compuesta en su mayoría por mujeres tal como así lo manifestó el gerente general, quien ha dejado los cargos administrativos en manos del género femenino asociado a las características éticas y espíritu innovador para sacar adelante la organización en momentos críticos.

4 Conclusiones

La Responsabilidad Social Empresarial desde el aporte de las empresas a la sociedad, se convierte en un tema de interés, por tanto, al caracterizar las prácticas de RSE de una empresa del sector productivo, se encuentra que el aporte del género a la organización a la luz la teoría del rol social y los estereotipos el sexo femenino y masculino, para el caso de esta investigación vuelven complementarios en el trabajo organizacional y las prácticas de RSE.

Los estereotipos del género inmersas en las prácticas de RSE en el nivel operativo se perciben desde lo que la empresa efectúa por sus empleados. Los entrevistados indiferente a la antigüedad resaltan tanto mujer y el hombre prácticas similares en cuanto el apoyo económico, pero el fomento a la recreación, apoyo económico parece ser reconocido más por parte del género femenino operativo y directivo que por parte del sexo masculino, es posible asociar con los roles sociales tradicionales de la mujer.

En los cargos directivos desde la perspectiva de género inmersa en las prácticas de RSE las prácticas se encuentran más vinculadas hacia la filantropía, ello se puede explicar porque la empresa está fundamentada en principios religiosos, tal como se puede evidenciar en sus valores corporativos. “La labor de la empresa y el comportamiento de sus empleados es una forma de ofrendar a Cristo, sirviendo a los clientes, se sirve a Cristo.”

Aún persisten los estereotipos asociados a la mujer tradicionalmente como el cuidado de la familia, y las tareas manuales ello se pudo apreciar en el estudio al evidenciarla distribución de la empresa en las tareas y respuesta de una empleada, donde las mujeres desarrollan trabajos de maquila y los hombres labores asociadas a la fuerza tal como lo plantean los autores, (Eagly & Wood, 1999).

Para el caso de esta pyme de la muestra que se aplicó la entrevista y según comentarios del gerente la mujer predomina en los cargos directivos lo que puede contribuir con prácticas de filantropía dentro de la RSE.

Dentro del análisis expuesto sobre las prácticas la empresa no cuenta con una política de RSE, sin embargo cuando asume prácticas de RSE, lo hace desde una perspectiva interna enfocada hacia el bienestar de sus trabajadores, en algunas ocasiones se observa prácticas de manera externa como el caso de puntual de apoyo a cliente y donaciones a actividades caritativas.

Estos resultados se relacionan con lo dicho por los autores (Velasco, Aldamiz-echevarría, Alonso, Bobadilla, & Intxaurburu, 2015.) Según estudio realizado con la revista Fortune con mejores prácticas encontró que “la presencia de mujeres líderes en las compañías está correlacionada con mayores niveles de filantropía. Ello se relaciona con equipos de liderazgo y contribuciones a más fondos de caridad”

Estos hallazgos pretender ilustrar que la mujer impacta la dirección de CEO en el área de RSE ya que su comportamiento es más benevolente, orientado a lograr beneficios para los grupos interesados, que difiere con los intereses de los hombres, por ello las empresas suelen contratarlos en las direcciones de CEO, por estar orientados al factor económico de la organización. (Yasser, Al Mamun, & Ahmed, 2017).

El estudio también evidenció el aporte a las prácticas de RSE de la mujer a los cargos administrativos desde un componente caritativo que se relaciona con su rol social a prácticas incorporadas a la filantropía.

Es importante destacar que el sector industrial del país parece ser más receptivo a la hora de colocar mujeres en los más altos cargos, (Marrugo,2016). De hecho el periódico el País menciona que en

“Cali por su lado se viene perfilando hace unos años como la capital de las mujeres empresarias marcando un precedente de liderazgo empresarial y emprendimiento”. (Periódico el País, 2018) El aumento de mujeres es beneficio, según los autores “los países con mayor Igualdad tienen en la junta directiva al menos tres mujeres” (Fernandez., Romero,.& Blanco, 2013)

4.1 Limitaciones al estudio

La aplicación del estudio permitió conocer los estereotipos del género de una empresa del sector industrial cuando asume prácticas de RSE. Se destaca el papel del sexo masculino y femenino en los cargos administrativos y su aporte a la gestión administrativa y liderazgo en la organización, así como las prácticas que llevan a cabo los directivos a sus empleados. Sin embargo, el estudio carece de evidencias cuantitativas que permitan medir las prácticas de RSE en los cargos operativos. Para obtener datos más precisos se hace necesario aplicar otra metodología y tomar una muestra más representativa.

Una anotación importante es que la empresa no cuenta con documento escrita que permita reflejar una política género y RSE aplicable a su estructura organizacional, en ese sentido, es pertinente tomar en cuenta las prácticas de RSE como política, lo que podría evidenciar su cumplimiento de una manera más formal.

El fundamento social de la empresa parece estar ligado a los principios cristianos con los cuales se identifica, sin embargo se necesita más estudios para encontrar relación entre la RSE y sus fundamentos religiosos.

5 Bibliografía

Adams, R. B., Funk, P., Barber, B., Ho, T., & Odean, T. (2012). Beyond the Glass Ceiling: Does Gender Matter? *Management Science*, 58(2), 219–235.
<https://doi.org/10.1287/mnsc.1110.1452>.

Ayson, S. (2015). Achieving Corporate Governance and Corporate Social Responsibility in an Emerging Market through Gender Diversity on Boards in India. *Corporate Governance and Corporate Social Responsibility: Emerging Markets Focus*, 475–498.
https://doi.org/10.1142/9789814520386_0017

Alvesson, M., & Billing Y., (2009) Understanding Gender and Organizations. Recuperado de: <https://books.google.com.co/books?id=GPs7Ccw7wC&printsec=frontcover&dq=alvesson+y+billing+2004&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiYvJK66creAhVEu1MKHQNZBr8Q6AEIKzAA#v=onepage&q=alvesson%20y%20billing%202004&f=false>

Bear, S., Rahman, N., & Post, C. (2010). The Impact of Board Diversity and Gender Composition on Corporate Social Responsibility and Firm Reputation. *Journal of Business Ethics*, 97(2), 207–221. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0505-2>

Butler, J. (1990) *Gendertrouble: Feminism and the subversión of identity*. New York: Routledge.

Butler, J., (1999) “Feminism and the Subversion of Identity” (Routledge Press) Pag 2-17.

Barberá, E., Ramos, A., Sarrió, M., & Candela, C. (2002). Más allá del “techo de cristal”. Diversidad de género. *Revista Del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, (40), 55–68.

Bernardi, R. A., Bosco, S. M., & Columb, V. L. (2009). Does Female Representation on Boards of Directors Associate with the ‘Most Ethical Companies’ List? *Corporate Reputation Review*, 12(3), 270–280. <https://doi.org/10.1057/crr.2009.15>

Bowen, H. (1953). *Social responsibilities of the businessman*. New York, Estados Unidos: Harper Row tomado de:
http://poligramas.univalle.edu.co/index.php/cuadernos_de_administracion/article/download/55/99?inline=1

Cooperación Alemana al Desarrollo, GIZ. (2011). Estereotipos y Roles de Género. [] recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=d36phzZib90&t=1s>

CARROLL, A (1999). Corporate Social Responsibility evolution of a definitional construct», *Business and Society*, vol. 38, n° 3, pp. 268-295.

CEPAL, (1975). El decenio de la mujer en el escenario latinoamericano: realidades y perspectivas) Recuperado de: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/20206>

Cifuentes-Garzón, J.E. (2016). Inclusión e identidad desde las prácticas discursivas de los estudiantes en la escuela. *Revista Educación y Desarrollo Social*. 10(9), 78-97. DOI: <http://dx.doi.org/10.18359/reds.1450>.

Cañaveras, R., & Juan J., (2007) Sexo, género y biología. Researchgate. [https:// DOI: 10.14198/fem.2007.10.11](https://doi.org/10.14198/fem.2007.10.11)

Castellanos, G. (2016). Los estilos de género y la tiranía del binarismo: de por qué necesitamos el concepto de génerolecto. *La Aljaba*, 20, 69–88.

Dahlsrud, A., & Dahlsrud, A. (2008). How Corporate Social Responsibility is Defined: an Analysis of 37 Definitions. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 13(November 2006), 1–13. <https://doi.org/10.1002/csr>

Deloitte. (2015). Una radiografía de las ejecutivas ecuatorianas (sf) Recuperado de: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ec/Documents/deloitte-analytics/Estudios/Estudio%20Mujeres%202015.pdf>

De Celis, I. L. R., Velasco-Balmaseda, E., De Bobadilla, F. S., Alonso-Almeida, M. D. M., & Intxaurburu-Clemente, G. (2015). Does having women managers lead to increased gender equality practices in corporate social responsibility? *Business Ethics*, 24(1), 91– 110. <https://doi.org/10.1111/beer.12081>

Eagly, a, & Wood, W. (1999). The Origins of Sex Differences in Human Behavior: Evolved Dispositions Versus Social Roles. *American Psychologist*, 54(6), 408–423. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.54.6.408>

Ellwood, S., & Garcia-Lacalle, J. (2015). The Influence of Presence and Position of Women on the Boards of Directors: The Case of NHS Foundation Trusts. *Journal of business Ethics*, 130(1), 69–84. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2206-8>

Frederick, W. (1960). The growing concern over business responsibility. *California Management Review*, 2 (4), 54-61.

Fernandez, B., Romero, S & Blanco., (2013) “Women on Boards: Do They Affect Sustainability Reporting?, *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*” (21)(6) 351-364 DOI:10.1002/csr.1329

Grant Thornton. (2016). Women in business Turning promise into practice (1601-14). Recuperado de [http: https://www.grantthornton.co.uk/globalassets/1.-memberfirms/united-kingdom/pdf/publication/2016/wib-turning-promise-into-practice.pdf](http://https://www.grantthornton.co.uk/globalassets/1.-memberfirms/united-kingdom/pdf/publication/2016/wib-turning-promise-into-practice.pdf)

Global Reporting Initiative, (2009). Incluyendo la Cuestión de Género en los informes de Sostenibilidad Una Guía para Profesionales. Recuperado de <https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx>

García, C & Tardío, B (2016) La Igualdad en la Responsabilidad Social de las Empresas. Recuperado de: http://www.castello.es/web30/pages/area_web20.php?cod0=4

González, M., (2005) Los procesos de gestión y la problemática de las Pymes: UANL 8(28). Pag.(1-7)

Hatch, C. D., & Stephen, S. K. (2015). Gender Effects on Perceptions of Individual and Corporate Social Responsibility, *17*(3), 63–72.

Herrera, Jesus;Larran, Manuel; Lechuga, Maria;Martinez, D. (2015). Responsabilidad social en las pymes: análisis exploratorios de factores explicativos. *Spanish Accounting Review*, *19*(1), 14.

HERNÁNDEZ, Roberto; FERNÁNDEZ, Carlos y BAPTISTA, Pilar. Metodología de la Investigación. Enfoque cualitativo. Mc Graw Hill, cuarta edición. 2006. ISBN. 970-105753-8. P. 406.

Herrera, P. (2000,6 de noviembre). Rol de género y funcionamiento familiar. *Cubana Med Gen Integr*. Recuperado de http://www.bvs.sld.cu/revistas/mgi/vol16_6_00/mgi08600.htm

Herrera Gómez, M., María, R., & Miras, S. (2004). La teoría de la acción social en Erving Goffman. *Papers*, (73), 59–79. <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v73n0.1106>

Kahreh, M. S., Babania, A., Tive, M., & Mirmehdi, S. M. (2014). An Examination to Effects of Gender Differences on the Corporate Social Responsibility (CSR). *Procedia Social and Behavioral Sciences*, *109*, 664–668. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.525>

Kaspereit, T., Lopatta, K., & Matolcsy, Z. (2016). Board Gender Diversity and Dimensions of Corporate Social Responsibility. *Journal of Management and Sustainability*, *6*(2), 50– 66. <https://doi.org/10.5539/jms.v6n2p50>

Lezhnina, I. P. (2014). *The Transformation of Gender Roles in Today's Russia*. *Sociological Research*, *53*(5), 13–31. <https://doi.org/10.2753/SOR1061-0154530502>

Santos, O. Lizarraga, P.(2008) Hacia una sociedad igualitaria y equitativa: Influencia de las leyes de igualdad y de la identidad. *Datuz*, Recuperado de: <http://hedatuz.euskomedia.org/5302/>

Leadership Attractive To Women. *Forbes*. Recuperado de: <https://www.forbes.com/sites/dinamedland/2016/03/07/todays-gender-reality-instatistics-or-making-leadership-attractive-to-women/#5af93926883d>

Leon.,M., Arcas., L., Hernández., M., (2011) “La Influencia del Género sobre la Responsabilidad Social Empresarial en las Entidades de la Economía Social”,(2011) Revesco (105)(6) 143-172. DOI: DOI: 10.5209/rev_REVE.2011.v105.6

Libro Verde, (2004). Igualdad y no discriminación en la Unión Europea ampliada. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, Europa.

Libro Verde (2011) Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas. Recuperado de: [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com_com\(2011\)0681_/com_com\(2011\)0681_es.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com_com(2011)0681_/com_com(2011)0681_es.pdf)

McGuinness, P. B., Vieito, J. P., & Wang, M. (2017). The role of board gender and foreign ownership in the CSR performance of Chinese listed firms. *Journal of Corporate Finance*, 42, 75–99. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2016.11.001>

Marrugo, S. (1 de enero de 2016). El acceso de la mujer a cargos de toma de decisiones en las empresas colombianas que cotizan en bolsa. *Redalyc*. (12). **Recuperado de:** <http://www.redalyc.org/pdf/2654/265447025007.pdf>

Mujeres continúan avanzando en el campo del liderazgo empresarial en el país” (23 de octubre de 2018). El País Recuperado de: <https://www.elpais.com.co/contenido/mujerescontinuan-avanzando-en-el-campo-del-liderazgo-empresarial-en-el-pais.html>

Moncayo & Zuluaga, (2015). “Liderazgo y género: barreras de mujeres directivas en la academia” *Revista Pensamiento y Gestión*. (39), 142-177. DOI: <http://dx.doi.org/10.14482/pege.38.7703>.

Mun, E., & Jung, J. (2018). Corporate Social Responsibility and Gender Diversity in Japanese Firms. *Administrative Science Quarterly*, 63(2), 409-440. <https://doi.org/10.1177/0001839217712920>

Medland D. (2016, 7 de marzo). Today's Gender Reality In Statistics, Or Making

Naciones Unidas para el Desarrollo (2018). Undp. Objetivos de Desarrollo Sostenible: New York, EU. Recuperado de <http://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/resources/>

Orozco, Y., Riaga, M y Vargas, D.,. (2013). Responsabilidad social y equidad de género: análisis de diez organizaciones adheridas al Pacto Global Colombia. *Rev* 18(1), 111-126.

Observatorio de Asuntos de Género (2005) Participación de Mujeres en Cargos de Elección Popular Recuperado de: <http://obs.equidadmujer.gov.co/>

Organización de Estados Iberoamericanos, (2011) La Responsabilidad Social Empresarial En la Pequeña y Mediana Empresa, Impulsa Recuperado de: <http://www.foroempresarias.com/userfiles/archivos/Documentaci%C3%B3n/Gu%C3%ADa%20RSE%20PYME%20DEFINITIVA.pdf>

Pamies, D., (2015). “The Relationship between Women Directors and Corporate Social Responsibility” (Corp. Soc. Responsib. Environ. Mgmt.) 22. 334-335 doi: 10.1002/csr.1349

Rao, K., & Tilt, C. (2016). Board Composition and Corporate Social Responsibility: The Role of Diversity, Gender, Strategy and Decision Making. *Journal of Business Ethics*, 138(2), 327–347. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2613-5>

Rice, L., & Barth, J. M. (2017). A Tale of Two Gender Roles: The Effects of Implicit and Explicit Gender Role Traditionalism and Occupational Stereotype on Hiring Decisions. *Gender Issues*, 34(1), 86–102. <https://doi.org/10.1007/s12147-016-9175-4>

Rodríguez-Domínguez, L., García-Sánchez, I. M., & Gallego-Álvarez, I. (2012). Explanatory factors of the relationship between gender diversity and corporate performance. *European Journal of Law and Economics*, 33(3), 603–620. <https://doi.org/10.1007/s10657-010-9144-4>

Stoker, J. I., van der Velde, M., & Lammers, J. (2012). Factors Relating to Managerial Stereotypes: The Role of Gender of the Employee and the Manager and Management Gender Ratio. *Journal of Business and Psychology*, 27(1), 31–42. <https://doi.org/10.1007/s10869-011-9210-0>

Sagayo, S. (2014) El análisis del discurso como técnica de investigación cualitativa y cuantitativa en las ciencias sociales. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10131417001>

Solarte M., Garcia D., y Guijarro,. A (2012). “Caracterización de comportamiento de las Pymes según el género del gerente: un estudio empírico”. Revista Cuadernos de Administración, Universidad del Valle, (Vol. 28,) (No. 47),

Sánchez, M. (2011) La Responsabilidad Social Organizativa: Stakeholders futuros directivos. *Internacional Administracion & Finanzas*, 4(4), (87-100).

Salazar, A., Hidalgo, J. y Manriquez, M., “Factors Influencing the Social Responsibility of a Public Hospital. *International Journal of Business Administration*, 7(6) 1-15

Velasco, E., Aldamiz-echevarría, C., Alonso, M., Bobadilla, S. F. De, & Intxaurburu, G. (n.d.). La Perspectiva de Género en las Iniciativas de Responsabilidad Social: La Responsabilidad Social de Género.

Villadot, M (2017) *Género y Poder en las Organizaciones* Barcelona, España: Atona-Victor-Igual.

Vilkė, R., Raišienė, A. G., & Simanavičienė, Ž. (2014). Gender and Corporate Social Responsibility: 'Big Wins' for Business and Society? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 156(April), 198–202. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.11.171>

Wang, M., & Kelan, E. (2013). The Gender Quota and Female Leadership: Effects of the Norwegian Gender Quota on Board Chairs and CEOs. *Journal of Business Ethics*, 117(3), 449–466. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1546-5>

Williams, R. J. (2003). Women on Corporate Boards of Directors and their Influence on Corporate Philanthropy. *Journal of Business Ethics*, 42(1), 1–10. <https://doi.org/10.1023/A:1021626024014>

Yasser, Q. R., Al Mamun, A., & Ahmed, I. (2017). Corporate Social Responsibility and Gender Diversity: Insights from Asia Pacific. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*. <https://doi.org/10.1002/csr.1400>

Zambrano, W., & Ekstrand C, (2011) GÉNERO Y CAPACIDADES DIRECTIVAS EN COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO. ESTUDIO EXPLORATORIO EN CTAS VALENCIANAS (Revesco).(105) [https:// DOI: 10.5209/rev_REVE.2011.v105.1](https://doi.org/10.5209/rev_REVE.2011.v105.1)

6 Anexos

Anexo A. Formato entrevista Gerente

Santiago de Cali 30 de agosto de 2018

Objetivo de la investigación: Conocer cuáles son las prácticas de RSE que se dan en la organización a nivel interno desde una perspectiva de género.

Nombre del entrevistador: Sandra Vargas Castillo

Dirección Género:

Antigüedad

Gerente

Género_____

N°	CUESTIONARIO
1.	¿A qué se dedica la empresa?
2.	Cuántos empleados tiene? Cuántos de los empleados son mujeres y cuantos hombres?
3.	¿Qué ventajas y desventajas considera que tiene por ser hombre/mujer gerente?
4.	¿Cómo ha sido su recorrido para llegar a este cargo?
5.	¿Cómo es recibido su rol como mujer/hombre gerente?

6.	¿Tiene prácticas de RSE? Cuáles son?
7.	¿Cuáles están orientadas a los empleados?
8.	¿Las políticas o prácticas se centran especialmente en beneficios para hombres o mujeres de la empresa?
9.	¿Cómo es el trabajo de los hombres y las mujeres en la organización referente a la toma de decisiones?
10.	¿Cuál es las prácticas enfocadas al género que se maneja en la empresa?

Fuente: Elaboración propia

Anexo B. Formato entrevista Gestión Humana

Nombre del entrevistador: Sandra Vargas Castillo

Dirección Género:

Antigüedad

Nº	CUESTIONARIO
1.	¿Tiene prácticas de RSE? Cuales son?
2.	¿Cuáles están orientadas a los empleados?
3.	¿Cuáles son las características de las prácticas hacia los empleados? Las podría describir.
4.	¿Las políticas o prácticas se centran especialmente en beneficios para hombres o mujeres de la empresa?

5.	¿Cómo es el trabajo de los hombres y las mujeres en la organización referente a la toma de decisiones?
6.	¿Cuál es las prácticas enfocadas al género que se maneja en la empresa?

Fuente: Elaboración propia

Anexo C. Formato entrevista operarios

Nombre del entrevistador: Sandra Vargas Castillo

Género:

Antigüedad

Nº	CUESTIONARIO
1.	¿Cómo percibe las distribuciones de las responsabilidades de trabajo en la empresa?
2.	¿El trabajo industrial es colaborativo entre hombres y mujeres?
3.	¿Qué ventajas y desventajas considera que tiene por ser hombre/mujer?
4.	¿Cómo ha sido su recorrido para llegar a este cargo?
5.	Que practicas hace la empresa para ayudarlo?(la empresa que hace por usted)
6.	¿Tiene beneficios? ¿Cuáles son?
7.	¿Considera que son equitativos para hombres y mujeres?

Fuente elaboración propia

Anexo D. Entrevistas contestadas

Trabajo de campo: Estudiante Sandra Vargas

Código 1341047

Facultad de Ciencias de la Administración

Programa de Administración de Empresas

Universidad Del Valle

Tema: Género y responsabilidad social empresarial

La presente investigación se llevó a cabo el día 13 de septiembre de 2018

Respuesta operarios

Hombres

1 Operario de máquina:

¿Cuántos años lleva en la empresa? - Yo llevo casi diez años

¿Cómo percibe las distribuciones de las responsabilidades de trabajo en la empresa? – A mí me parece que están bien, bien. Cada quien hace lo que le toca hacer

¿El trabajo industrial es colaborativo entre hombres y mujeres? – Si claro, a veces uno también colabora, toca colaborar en otras secciones, en despacho, ayudar a empacar.

¿Qué ventajas y desventajas considera que tienen por ser hombre o por ser mujer? – Qué te puedo decir... aquí por lo menos en esta sección, la desventaja que habría en esta parte sería cuando hay poco personal, a veces viene una o dos personas, entonces sería como una desventaja porque a veces hay mucho trabajo y sobre todo problemas de producción

¿Cómo ha sido su recorrido para llegar a este cargo? – Mi recorrido pues, me parece que bien, bueno, yo cuando inicié llegué aquí a la empresa trabajando en esta sección de bodega y pues me gustó y siempre he estado aquí.

¿Qué practicas hace la empresa para ayudarlo? – No pues, beneficios así... aquí por lo menos no me parece que... lo único bueno sería cuando viene gente del SENA a darnos capacitación sobre el aseo de las secciones y todas esas cosas, como un control de calidad, eso me parece a mí que está bien, uno de los beneficios.

¿Tienen programas? – Por ahora no, antes si había capacitación.

¿Tiene acceso a algún curso para estudiar, o subsidios o bonos? No... sino que nosotros como estamos afiliados a Comfandi, tenemos derecho a ese subsidio pero ya es por Comfandi.

¿La empresa hace integraciones? Si.

¿Considera usted que recibe ayuda de parte de la empresa cuando tienen alguna calamidad? Si a veces cuando uno tiene una calamidad la empresa colabora, y los compañeros.

¿Sus horarios son flexibles si usted quiere estudiar? Si claro.

2. Operario de maquina

¿Cuánto tiempo lleva en la empresa? – 1 año y 2 meses

¿Cómo percibe la distribución de las responsabilidades de trabajo en la empresa? – Pues cómo le digo yo... esa pregunta está complicada. Pues en cuanto al esfuerzo físico quizá los hombres aguantan más porque levantan más peso, bultos de 50 kilos, pues eso es como la parte más complicada al hombre, y pues en cuanto a la mujer, pues no trabajan lo que hacemos nosotros, pero en cantidad de horas están casi igual que nosotros, ellas trabajan casi 12 horas mientras nosotros trabajamos 8 horas, porque el trabajo de ellas es por unidades y el de nosotros es por masa. Nosotros hacemos el color y lo empacamos por unidad.

¿El trabajo industrial de ustedes es colaborativo entre hombres y mujeres? – No, nosotros... Entre hombres sí, porque pues sea como sea vuelvo y le repito, el trabajo acá es para hombres y lo de allá es para mujeres, entonces complicado que una mujer venga a ayudarlo a uno.

¿Qué ventajas y desventajas considera que tienen por ser hombre o por ser mujer? – Yo soy operario de máquina, acá soy maquila, como vuelvo y te repito en mi puesto se maneja producto en masa, el producto es literalmente en bruto. Quizá usted puede ver ese bulto de maíz pesa 50 kilos, ese bulto de naranjas también pesa 50 kilos, entonces eso es un balance por lo que las mujeres no lo pueden alzar.

¿Cómo ha sido su recorrido para llegar a este cargo? - Fue primero en despachos, área de despachos, quizá pues no me fue bien pero no había compañero para trabajar en esta área de acá y por lo tanto me pasaron a esta área.

¿Considera que la empresa tiene prácticas de responsabilidad social empresarial? ¿Cuáles? – Si, es que la pregunta es complicada, pero pues... la verdad en cuanto pues a eso nos sentimos un poco afectados en esa parte por lo que casi no nos dan nada más.

¿Confía usted que el trabajo es equitativo tanto para hombres como para mujeres? – Si, pero nosotros trabajamos menos horas, ósea, trabajamos ocho horas, pero en cuanto al peso vuelve y se repite,

es como un balance porque, ósea, ellas no pueden con una canasta, pero nosotros venimos de acá con este peso levantando, como esa pesa 30 kilos, y así.

¿Considera que los principios cristianos influyen en que la empresa sea más humana? – En cuanto a eso pues, el hecho de, cada quien lo tiene que tener claro, que usted sea una persona espiritual no vamos a decir que tiene que ser más humano conmigo que por ser cristiano, sino que por políticas si ya son empresariales, pero en sí si es cristiano. Quizá en ocasiones en cuanto a la parte humana si nos gustaría que fueran como más dadivosos, más asequibles en cuanto a muchas cosas que no lo son, pero muchos compañeros se sienten afectados por eso, pero en mi caso yo entiendo sé que por eso son empresarios y piensan como empresarios, no piensan como cristianos.

¿Qué tipo de actividades creen que podrían ayudar? – Por ejemplo, las bonificaciones, no tenemos bonificación, solo el sueldo mínimo

3. Operario de maquina

¿Cuánto tiempo lleva en la empresa? - Yo estoy completando 16 años

¿Cómo percibe la distribución de las responsabilidades de trabajo en la empresa? – Yo creo que la distribución, si, bien, de pronto hay un área que debería tener como un hombre, para ayudarlas a ellas, para alzar más peso o canastas, pero de resto si, todo bien.

¿El trabajo industrial de ustedes es colaborativo entre hombres y mujeres? – Si

¿Qué ventajas y desventajas considera que tienen por ser hombre o por ser mujer? – La ventaja es que nosotros como hombres manejamos máquinas. La desventaja que hay ahí para nosotros como hombres... no, a todos nos tratan por igual, en cuanto al pago y todo, el trato.

¿Cómo ha sido su recorrido para llegar a este cargo? – Pues mira que, yo empecé empacando, como maquila después estuve un tiempo repartidor, en punto de vente, después de ahí estuve un tiempo en producción. En este tiempo que estuve de producción se consiguió la primera máquina, entonces empezando ahí a producir me metí, porque había un solo operario que íbamos a entrenar y conmigo fue dos, entonces fuimos los dos que aprendimos, el otro muchacho fue un tiempo nomas y se fue, me la pase fue capacitando y encargándome de la programación de las máquinas, recetas, y ahí quedé.

¿Qué practicas hace la empresa para ayudarlo? – Vea, nosotros, practicas de esas sociales como paseos, pues que sí, la empresa debe llevar, digamos un día de recreación. Nos han mandado algunas capacitaciones del SENA, pero así cosas, así como económicamente que lo beneficia a uno, no. Por ejemplo, que, bueno que no sea la casa, pero que ella diga que, vamos a ayudarles a sacar un carro, una moto para ayudarle a ellos, no.

¿Tiene algún otro beneficio por ser trabajador? – Beneficios, no, ósea, por estar aquí sí, pero no que, de pronto económicamente de más del sueldo, no, normal, lo de ley.

¿Considera que hay actividades de apoyo equitativas para hombres y mujeres? – Si, pues cosas mínimas, lo que le decía ahora, deporte, la mayoría de acá, en cuanto a mujeres son maquilas, otras no, entonces ellos le dan prioridad a las que están por la empresa, digamos en cuanto al sueldo, por ejemplo, si ellos van a decir “hoy le pagamos los de empresa y mañana pagamos a las maquilas”.

¿Considera que los principios cristianos influyen en que la empresa sea más humana? – Si, eso, yo si me he visto influenciado en esa parte, porque anteriormente nos daban mucho fin des emana para campamentos, salidas, programas de la iglesia, y aun cuando hay programas, así como a lo espiritual, dan medio día y eso. Entonces en cuanto a ser mas accesible con las personas así, porque se está viendo la parte espiritual ahí entre lo laboral, entonces ellos entienden que lo laborar es aparte de la iglesia, pero digamos que para citar un caso con justicia o como castigo a una persona, no está correcto hacer eso, mientras de pronto una persona o un empresario o un dueño que no tenga el conocimiento de Dios, pues

sencillamente lo echó y nada, entonces los muchachos van ahí como “deme otra oportunidad”, entonces si ayuda mucho eso, ahí en cuanto a más flexibilidad.

4 Operario de maquina

¿Cuánto tiempo lleva en la empresa? - Alrededor de 7 años

¿Cómo percibe las distribuciones de las responsabilidades de trabajo en la empresa? – Pues, mira que hasta el momento hay una distribución digamos que buena, aunque los jefes dependen mucho de las decisiones que tomamos nosotros en el aspecto de producción, como el área que me compete a mí, entonces hay que mejorar un poquito en esa parte, como por decir que estén mas enterados de las cosas de planta y que tal, los jefes muchas veces no saben lo que esta pasando acá, Por ejemplo muchas veces piden un producto como la curuma que requiere cierto proceso de horneado, deshidratado, entonces a veces es como “lo necesitamos y ya”, pero no tienen en cuenta un proceso que es como una cadena y eso. Eh, pues diría que las actividades que tiene que ver con peso como tal están distribuida en los hombres, por ejemplo, lo de maquila que es de mujeres, la parte de peso la realizamos nosotros, en caso de levantar un bulto, una canasta, eso lo hacemos nosotros.

¿El trabajo industrial de ustedes es colaborativo entre hombres y mujeres? – Pues yo diría que no... Hay trabajo en equipo, dependiendo del área. Por lo menos en mi área todos somos hombres, se vuelve equitativo cuando hay que despachar una remesa porque nos toca colaborar en empaquetado, entonces ahí se vuelve como la parte colaborativa como tal como empresa, por lo menos acá en el área de despacho que ellos si manejan hombres y mujeres obviamente si hay un trabajo en equipo del lado de ellos.

¿Qué ventajas y desventajas considera que tienen por ser hombre o por ser mujer? - Bueno pues, digamos que la ventaja que tiene el cargo es el conocimiento, obviamente pues de las formulaciones y las recetas que maneja la empresa. Y ya como las desventajas, eso ya es la parte física porque se tiene a

desgastar mucho en esa parte. Obviamente Enel cargo que yo tengo pues no entran, porque es algo que requiere mucho movimiento de peso y ahí, entonces obviamente ahí habría cierta desventaja en esa parte, sin sonar machista, entonces si habría como cierta desventaja obviamente.

¿Cómo ha sido su recorrido para llegar a este cargo? – Entre como auxiliar de bodega, de ahí alrededor d seis meses pasé a hacer la parte de como patinador, donde me requerían, y ya obviamente por mis capacidades de carga de descarga, porque siempre empecé en esa parte por lo acostumbrado a mover peso y eso, entonces ya me pasaron al área de molinos, que es el área que me corresponde a mí.

¿Considera que la empresa tiene prácticas de responsabilidad social empresarial? ¿Cuáles? – Pues realmente por la capacidad económica que tiene la empresa pues, hay cosas con las que nos han colaborado, por lo menos la cuestión de las libranzas, que viene el banco y acá facilitan el papeleo y las coas para que el banco haga una libranza por medio de la nómina. O cosas por lo menos como seguros de vida, seguros con SURA, servicios funerarios, y ya digamos que la parte de las bonificaciones y esas cosas pues si no se manejan como tal. Y pues hasta el momento los horarios son rotativos, si yo voy a estudiar en la noche tengo que primero depender que mi compañero me acepte que todas las semanas me haga turno en las noches, por ejemplo, si estudio en la noche, entonces o hay esa flexibilidad porque los horarios son rotativos.

¿Tiene algún otro beneficio? – Descuentos en cuanto a productos que uno lleve. Tengo entendido que es un descuento que usan para todos los empleados.

¿Considera que hay actividades de apoyo equitativas para hombres y mujeres? – Yo diría que ahí también se maneja la parte equitativa, aunque lo que te digo, el contrato que manejan de pronto ellas también es diferente al que manejamos nosotros, el demostré es contrato indefinido y el de ellas es como una obra labor o algo así.

¿Considera que los principios cristianos influyen en que la empresa sea más humana? – Te voy a ser sincero, es más que digamos, no se evidencia mucho porque lo que te digo, se mezcla mucho lo uno con lo otro, por ejemplo, yo en mi caso soy inconverso, ósea yo no voy a la iglesia, entonces muchas veces se pueden focalizar mas por la parte del qué dirán, por ejemplo, digamos que un compañero mío tuvo un error, me pudo echar la culpa a mí, nos hacen subir, resulta que el puede decir a los jefes “no es que es que él es cristiano”, poniendo el ejemplo, entonces muchas veces porque es cristiano y tiene el temor de dios o esa parte entonces va a ser mas creíble para el que para uno. Exacto eso es lo que yo te quiero decir. Como que yo te diga “es que yo tengo el temor de dios y ante los ojos de dios yo no hice eso”, así lo hay hecho, pero como uno es la persona inconversa, sobre uno puede caer esa parte. Pues para mi es que actúan igual como en una empresa.

5 Operario de maquina ¿Cuánto tiempo lleva en la empresa? – Por ahí unos 14 años más o menos.

¿Cómo percibe la distribución de las responsabilidades de trabajo en la empresa? – Pues es coherente a lo que uno hace... pues para mí, ahorita ejercer esto es fácil porque pues ya uno entiende lo que debe hacer; por ejemplo, el área de maquilas, maquilas es un área coherente que ellas saben, qué pueden empacar, que les va mejor o cuándo les va a regular, entonces son equitativos en eso.

¿El trabajo industrial de ustedes es colaborativo entre hombres y mujeres? – Planta industrial es como mecánica, ¿no? Eso lo hacen prácticamente los hombres, muy poco de pronto ellas ya, poner una resistencia. Ellas casi no utilizan eso pues siempre llaman es “vea fulano hágame el favor y me coloca esta resistencia”. Entonces pues como ellas no entienden lo que es la parte mecánica, solo hacen el empaque que ella les toca y no as, pero ya en cuanto a la mecánica si llaman a los muchachos.

¿Qué ventajas y desventajas considera que tienen por ser hombre o por ser mujer? – Por ejemplo, el mío, pues actualmente el mío, ahorita, pues yo doy como apoyo de vigilancia, pue eso es vigilancia, pero dicen que es apoyo... ahorita esta semana me toca estar de recepcioncita también, y colaborar haciendo

estas cositas allí. Entonces pues, no, desventajas fuertes no, es sencillo, hay que cuidar las cosas que uno está haciendo.

¿Cómo ha sido su recorrido para llegar a este cargo? – Yo empecé como maquila empacando, así pues, manual, luego me pusieron a empacar agua también así, luego pasé a, me mandaron como maquila a trabajar en la casa y comencé empacando otros productos, soda, color, y como al año y medio me llamaron a la planta porque estaba escaseando el trabajo ya en la casa con la maquila y pues gracias a Dios a mí, ellos, pues los dueños me conocían, entonces había una que trabajábamos para hacer en despachos que se llamaba Elda Nuri pues conocida bastante entonces ella le dijo “hermano es que mire que no se están tapando mucho en la casa, y el hermano quiere trabajar en la plata”, entonces ya comencé a trabajar como bodega, lógico también me tocaba empacar productos manual, sellar y estuve aproximadamente como unos seis años en bodega, pero debido a unas lesiones que tuve, cirugías que me hicieron, entonces ya dijeron “vamos a sacarlo de ahí, si usted quiere colaborar en lo que es como portería, en vigilancia”, yo dije “si señor, yo estoy dispuesto a colaborarles en lo que yo pueda”, entonces ya ahí llegué hasta este, ahora el 13 de agosto cumplí 4 años en este puesto y esta semana pues estoy contestando el teléfono de recepcionista.

¿Qué practicas hace la empresa para ayudarlos? - Pues yo en el momento no me puedo quejar en ese sentido, siempre me han colaborado cuando la he tenido, y pues aquí toda la gente ha sido muy colaboradora.

¿Tiene algún otro beneficio? – Si, ellos me tienen algo, como un adicional. O sea, en cuanto a paseos si los han hecho incluso con mi familia formaron algunos grupos y entonces se decidieron que los paseos fueran solamente con el personal de la planta nomas. Pues ahorita ellos tienen, digamos que ya casi no salgo debido a los problemas ya con mi salud, pero hasta el momento tampoco otro beneficio.

¿Considera que el trabajo es equitativo entre hombres y mujeres? – Si, o sea, la distinción la hay porque lo que hacen las mujeres solo lo hacen ellas, porque el trabajo de los hombres es pesado, entonces

yo creo que, si es equitativo porque ellas se dedican a empacar producto así manual, pero cuando necesitan que les muevan alguna mercancía, hay unos muchachos que están asignados para ponerles la mercancía ahí al pie a las muchachas.

¿Considera que los principios cristianos influyen en que la empresa sea más humana? – no yo creo que, o sea, pues eso va como en cada persona, a veces si influye una parte, pero digamos usted puede ser cristiana o no cristiana y hay personas que tienen unas culturas que uno se queda “wow”, y le preguntan “¿usted es cristiano?”, no.... Entonces yo digo que esa parte se tiene que respetar si usted es cristiana... De pronto si influye en algo, pues, digamos ya como bueno porque ellos tienen que, algunas veces ajustar en algunas cosas porque siempre da por decir algo así “el es evangélico o es cristiano, entonces él me va a tratar a mí de esta manera”, entonces hay que separar el trabajo de la práctica, del cristianismo, cuando ellos tratan de ser como equitativos. Ellos ceden como hasta cierta parte, pero cuando ya las cosas se han salido como de control ya vuelven a justar, dicen “esto ya no se pudo porque ya nos está saliendo como de las manos”.

MUJERES

1. Operaria de Maquila :

¿Cuánto tiempo lleva en la empresa? – 19 años

¿Cuál es su cargo? – Empacadora

¿Cómo percibe la distribución de las responsabilidades de trabajo en la empresa? Bien, si bien.

¿El trabajo industrial es colaborativo entre hombres y mujeres? – Si claro, de los hombres es bonito que si uno necesita algo ellos se lo ayudan a traer, por ejemplo, si alguien tiene que llevar una canasta ellos ayudan o nosotros mismos les colaboramos a ellos.

¿Qué ventajas y desventajas considera que tienen por ser hombre o por ser mujer? – Yo creo que ninguna, bueno desventaja de pronto que una mujer de pronto no puede hacer tanta fuerza, pero para mí ninguna.

¿Cómo ha sido su recorrido para llegar a este cargo? – Pues yo comencé de empacadora, ya empaqué varias cosas y termine fue acá con el producto

¿Qué practicas hace la empresa para ayudarlos? ¿Cuáles son? – Pues nosotros como trabajamos en horario extendido. No tenemos sueldo fijo, tenemos los horarios que nos hagamos. Tenemos el salario normal y todo lo que da la empresa, una liquidación, unas vacaciones, todo lo que es de la empresa... aquí se hacen los cumpleaños, ellos nos dan lo que es el pastel y nosotros hacemos el cumpleaños cada mes, es decir el 30 o el 31 ya a lo último del mes se compra una torta o dos tortas y se les hace la celebración.

¿Tiene algún otro beneficio? – No

¿Considera que los trabajos son equitativos para hombres y mujeres? – No, los hombres tienen mucha más fuerza que las mujeres... por ejemplo las mujeres no nos podemos meter solo tenemos ahí el árbol del empaque, y ellos tampoco pueden meterse acá a empacar, aunque a veces cuando hay muchos pedidos ahí si vienen a ayudar a empacar, pero es muy poquitas las veces que vienen a ayudar a empacar.

¿Tienen prácticas de RSE? ¿Cuáles son? ¿usted considera que la empresa ha hecho más para ustedes? – Para mí sí porque yo hice el préstamo para mi casa y la empresa me colaboro mucho, me hizo todos los papeles que yo necesitaba a pesar de que uno comete errores como toda persona, pero para mí sí porque ellos colaboraron mucho con todas las cosas para mi casa, para mí sí.

2. Operaria de Maquila.

¿Cuánto tiempo lleva en la empresa? – Llevo 6 años

¿Cómo percibe la distribución de las responsabilidades de trabajo en la empresa? – Pues aquí, supongamos que hay diferencia entre los hombres y las mujeres, a los hombres les toca hacerla fuerza y ellos nos colaboran con la fuerza a las mujeres.

¿El trabajo industrial de ustedes es colaborativo entre hombres y mujeres? – Si.

¿Qué ventajas y desventajas considera que tienen por ser hombre o por ser mujer? – Pues mas que todo de pronto se podría decir que la desventaja es para los hombres que les toca hacer la fuerza nosotros las mujeres no lo hacemos.

¿Cómo ha sido su recorrido para llegar a este cargo? – Yo trabajé en otra empresa en esta misma área de empaque, entonces cuando llegué acá, como traje la hoja de vida con experiencia entonces por eso me aceptaron.

¿Qué practicas hace la empresa para ayudarlos? ¿Cuáles son? – Fuera de lo que estaba diciendo ahora, solamente el subsidio que da el gobierno... ósea lo que es Comfandi, de resto no más.

¿Tiene algún otro beneficio? – Solamente el sueldo, ósea, a nosotros nos dan el sueldo, las primas, las cesantías, lo de ley, fuera de los de ley no hay nada más.

¿Las políticas o practicas se centran especialmente en beneficios para hombres o mujeres de la empresa? – o sea, aquí han hecho cursos de SENA, pero son directamente para empresa porque son BPN entonces vinieron a darnos unos cursos del Sena acá a todos.

¿Considera que los beneficios se pueden dar a hombres y mujeres? - sí hay igualdad, o sea, si no hay para los hombres tampoco hay para las mujeres

3 Operaria de Maquila

¿Cuánto tiempo lleva en la empresa? –

Antigüedad: 2 años

¿Cómo percibe la distribución de las responsabilidades de trabajo en la empresa? - A mí me parece que están muy bien distribuidas porque la planta está bien organizada de tal manera que esta el área de los molinos, de máquinas, al área de empaque manual, en este caso son los bodegueros, y nosotros venimos siendo el área de maquilas, y luego sigue la parte de autoservicio y despachos, y en la parte ya de afuera es lo donde entran los camiones para recoger la mercancía, y en cuanto a los cargos, ya en la pared de arriba de la oficina queda el área administrativa. No hay diferencias en eso, si señora.

¿El trabajo industrial de ustedes es colaborativo entre hombres y mujeres? – Si, es muy colaborativo porque tanto hombres como mujeres hacemos variedad de cosas, todos tenemos una función, responsabilidad, pero dado el caso que necesitemos ayuda nos colaboramos para sacar eso, muchas veces nos ha tocado hacer eso para empacar, lo único que no hacemos es entrar en el área de molinos como tal porque ya es como de fuerza, entonces las mujeres como para evitar alguna lesión no lo hacemos.

¿Qué ventajas y desventajas considera que tienen por ser hombre o por ser mujer? – Pues a mí me parece que o tenemos desventaja porque igual nosotros muchas veces aquí cuando se necesita hacer fuerza entre las mujeres nos colaboramos entre nosotras, y dado el caso que ya es mucho la cantidad se llama a un hombre, en esa parte por ejemplo en el área administrativa han sido muy considerados con nosotros y siempre les han dicho a los hombres que cualquier favor que las mujeres les pidan no deben de negarse. En todo momento deben estar disponibles para ellas independientemente de lo que estén haciendo, parar lo que están haciendo y como, consideración a nosotras las mujeres.

¿Cómo ha sido su recorrido para llegar a este cargo? – Pues realmente, ha sido mas bien la gracias de dios porque yo entre en el área de haciendo aseo y entre ahí como 8 meses, luego ellos me evaluaron, me tuvieron en cuenta y me dijeron que me iban a poner en este puesto en el que estoy ahorita como auxiliar de planta, y como usted se puede dar cuenta, todas esas muchachas que están aquí están bajo mi

responsabilidad. Y eso que de pronto se ha visto como algo así en el momento, fue como muy impactante porque hay personas que llevan muchos años aquí en la empresa, y yo pues soy nueva, pero me parece que, hasta el momento gracias a Dios, y no ha habido discriminación de decir que este es un puesto que requiere de fuerza, pero no ha habido problema por eso. Igual aquí estoy.

¿Qué practicas hace la empresa para ayudarlo? – Pues como tal la empresa en el área social tenemos un paseo al año y también el fin de año celebramos lo que se llama el culto de acción de gracias. No, no hay ningún problema con eso, si se nos presenta algún inconveniente, en cuanto a eso son muy considerados, pues también ha influido mucho el hecho de que son cristianos, entonces en esa parte son muy considerados; si digamos, si se le presenta alguna calamidad o algo inmediatamente ya sea el líder de acá abajo de nosotros los empleados o de allá arriba hacen una colecta y le recolectamos algo que sea voluntario para recolectarle a las persona que tenga la necesidad. Y También eso de los paseos, y ellos han estado financiando, han hecho un proyecto de reciclaje, todo lo que nosotros sacamos, eso se vende y con eso se celebra lo que es la fiesta de fin de año, como incentivos. Nos dan regalos. Esos son los únicos dos programas que tienen de especiales.

¿Considera que los beneficios son equitativos? – No, eso si es por igual, sin importar el cargo, sea hombre o sea mujer, acá eso es por igual.

4. Operaria de Maquila

¿Cuánto tiempo lleva en la empresa? - Yo cumplí 12 años de estar acá

¿Cómo son las responsabilidades ente los hombres y las mujeres? - Si, pues aquí se han dado oportunidades, así como por ejemplo de estudiar.

¿El trabajo industrial de ustedes es colaborativo entre hombres y mujeres? – Si

¿Qué ventajas y desventajas considera que tienen por ser hombre o por ser mujer? – Pues no, no veo desventajas, igual si yo estoy aquí y si necesito hacer una fuerza, yo llamo a un hombre y él me colabora, y pues igual el puesto me gusta.

¿Cómo ha sido su recorrido para llegar a este cargo? – Si pues yo empezando aquí en esta empresa, empecé en autoservicios, de ahí me mandaron a despachos, en autoservicios estuve como seis/ siete años mas o menos, en despachos estuve como dos años, y de allí yo tuve un problema de salud, y estuve enferma unos días, como dos o tres meses, y ya cuando volví me colocaron en este puesto donde estoy.

¿Qué practicas hace la empresa para ayudarlo? – Pues, por ejemplo, los tapa oídos, tenemos eso de los tapa oídos, pero eso es algo que yo no estoy de acuerdo que eso es una mentira ahí. Es decir, los tapa oídos, tenemos una niña de salud ocupacional, y ella hace dinámicas con nosotros. Pues obviamente la ley es que todos tenemos que usar los tapa oídos, pero como usted puede ver ninguno los tenemos, entonces si yo me pongo a decir que tales pues estoy diciendo mentiras y... bueno.

¿Tiene algún otro beneficio? – Pues gracias a Dios, primero mi trabajo, segundo tengo todas mis prestaciones, eso para mí es un beneficio, trabajo solamente de lunes a sábado y salgo a las 2 de la tarde, lo que son domingos y festivos, por ejemplo, entonces eso es un beneficio. En este momento por ejemplo estamos en unos turnos muy buenos, se están trabajando ocho horas, tenemos más tiempo para más descanso, me queda más tiempo para estar con mi mamá. En los fines de año hacen unos paseos en general, nos llevan a toda la empresa.

¿Considera usted que el trabajo es equitativo para hombres y mujeres? – Si

¿Considera que los principios cristianos influyen en que la empresa sea más humana? – Si, creo que sí, gracias a Dios, pues de todas maneras primeramente la mano de Dios es la que siempre ha sostenido este lugar.

5. Coordinadora de despachos

¿Cuánto tiempo lleva en la empresa? – Voy para 3 años

¿Cómo percibe la distribución de las responsabilidades de trabajo en la empresa? – Cada quien tiene su oficio, por ejemplo, allá tienen autoservicio, nosotros tenemos despacho, cada cual tiene su oficio.

¿El trabajo industrial de ustedes es colaborativo entre hombres y mujeres? – Si, pues depende de lo que estemos haciendo, allá en maquilas hacen una cosa, en máquinas hacen otra, ósea depende del oficio que tengamos. Pero todos nos colaboramos

¿Qué ventajas y desventajas considera que tienen por ser hombre o por ser mujer? – No, pues no sé qué diría... por ejemplo si yo necesito algo acá tenemos un hombre ayudante, entonces nos ayudamos entre nosotros.

¿Cómo ha sido su recorrido para llegar a este cargo? – Bueno, primero entré a maquilas, empacábamos el producto, y luego de allá me pasaron acá (despachos).

¿Considera que la empresa tiene prácticas de responsabilidad social empresarial? ¿Cuáles? – Sii hacen paseos, dan regalos a los niños, está la este Copaso ... ósea ellos se reúnen y nos hacen paseos... Si apoyan, por ejemplo, recogen plata cuando una persona, un ejemplo, tiene un hijo hospitalizado, recogen plata entre todos los trabajadores.

¿Tiene algún otro beneficio? – Si pues, estar trabajando aquí es un beneficio... - **¿Le han ayudado con sus hijos?** – no, todavía no he tenido calamidades así, no. Pero si los compañeros han tenido y les hemos colaborado.

¿Considera que ustedes aquí dentro son una familia? – Si

¿Considera que los beneficios han sido equitativos para hombres y mujeres? – R/
Si, si señora.

DIRECTIVOS

1. Entrevista al gerente:

Antigüedad: 16 años

¿A qué se dedica la empresa?

Rta. Alimentos Guisason de Colombia es una empresa que se dedicada a la fabricación y venta de productos alimenticios en especial condimentos, especias repost⁷⁴ería tenemos una línea de alimentos para aves ornamentales.

¿Cuántos empleados tiene la empresa? Cuantos de los empleados son mujeres y cuantos hombres?

R/ Aldedor de unos 110 empleados, la principal agencia está en Cali, que es la planta de producción y la parte administrativa, y la Coordinación general, también tenemos agencias en Tuluá que atiende todo lo que es Norte centro del Valle y el eje cafetero Popayán que atiende Cauca y Nariño Pitalito que atiende toda la zona de Caquetá Putumayo y Medellín que es la zona de Antioquia.

¿Cuántos de los empleados son mujeres y cuantos hombres?

R/ Yo creo que puede estar entre 50% y 50%

¿Qué ventajas y desventajas considera que tiene por ser hombre/mujer gerente?

En los puestos administrativos aquí predominan las mujeres, la Dirección administrativa, Financiera, la tesorería de la empresa son cargos ocupados por mujeres, porque consideramos que su perfil corresponde a personas más organizadas, su perfil tiene como de pronto valores mayores éticos y un mayor grado de honestidad para desempeñar estos cargos. ¿ Eso lo ha podido evidenciar a lo largo de su experiencia?. R/ La experiencia de trabajo que tengo en la empresa y mis 35 años de trabajo así lo muestran.

¿Cómo ha sido su recorrido para llegar a este cargo?

R./ umm.. pues yo me gradué como profesional en Ingeniería Industrial, y trabaje en entidades financieras, y como algo adicional asesore a algunas empresas como esta, y tuve la oportunidad de negociar esta empresa junto con dos socios más y llegamos un acuerdo con el anterior propietario y desde allí estamos con esta empresa.

¿Cómo es recibido su rol como mujer/hombre gerente?

R/ Hemos tenido momentos muy difíciles y he tenido que sacar el espíritu emprendedor para sacar adelante a esta empresa, y eso ha logrado que la empresa haya salido adelante.

¿Tiene prácticas de RSE? Cuáles son: Nosotros somos una mano intensivo de mano de obra y tenemos personal que fácilmente en otras empresa no vincularían, tenemos madres cabeza de familia, más de 50 años y tenemos personas que por su perfil formación académica no tendrían oportunidades en otras empresas aquí han tenido cabida se han especializado en labores de empaque. Contribuimos a labores sociales, aquí los socios pertenecemos a una iglesia cristiana, evangélica, entonces coincidimos con causas sociales, hacemos asistencia social a personas desvalidas, entonces siempre dependiendo de los resultados cada mes destinamos partida para ayudar a personas necesitadas, si claro dependiendo de los resultados cada mes se da asistencia.

Cuáles están orientadas a los empleados es interna o externa?

No. Nosotros los socios asistimos a diferentes iglesias cristianas en cada iglesia detectamos necesidades, en las diferentes ciudades donde tenemos agencia detectamos necesidades entonces brindamos nuestro apoyo.

¿Las políticas o prácticas se centran especialmente en beneficios para hombres o mujeres de la empresa?

No ninguna discriminación, ya que la necesidad no tiene sexo por tanto aquí lo que importa es la necesidad, pues muchas veces se ha presentado la situación de que hay mujeres desvalidas y se les ha brindado apoyo, pero más por la necesidad que por ser mujer.

¿Cuál es las prácticas enfocadas al género que se maneja en la empresa?

Ninguna.

¿Usted considera que el componente espiritual es importante para la empresa.?

Claro, me parece fundamental en el caso de nosotros esta es una empresa subgeneris, nosotros consideramos que el dueño de esta empresa y el que la ha sacado adelante es el señor pues valiéndose de nosotros como instrumentos, pero pues sin él, sin su ayuda sin su bendición, la empresa no estaría donde está ahora. **¿Ósea que sus prácticas de RSE tienen un fundamento espiritual?** Si claro, esta es una empresa de carácter cristiano consideramos que esta empresa le pertenece al señor y nosotros simplemente somos sus mayordomos, y como tal pues esta empresa tiene diferentes objetivos diferentes a la empresa privadas.

¿Cómo es el trabajo de los hombres y las mujeres en la organización referente a la toma de decisiones?

A nivel administrativo y los cargos de administración eee.. están ocupados ciento por ciento por mujeres los socios porque somos socios y tuvimos la gestión, el emprendimiento en la empresa, y obviamente no nos hemos desprendido, pero hemos delegado la funciones de administración del control administrativo de la empresa, el manejo financiero de la empresa a mujeres por ejemplo Lorena es la tesorera la jefe de cartera Osiris Hernández es la Directora Administrativa y Financiera, la facturación la maneja Rosita, la calidad la ingeniera de alimentos es una mujer en fin. El único hombre es mi hijo Samuel encargado de la planta. Entonces ya los hombres son fundamentales porque están en la planta y esta es una empresa que

maneja materias primas e maneja una planta de producción y hay cargos donde por el perfil se requieren hombres **¿en qué cargos por ejemplo?** Hay cargos que requieren de esfuerzo físico, el manejo de la bodega, tenemos por ejemplo unos auxiliares, supervisores de bodega, que les corresponde estar manipulando mercancía, entonces por la naturaleza del cargo les toca manipular esas cargas a veces pesadas, entonces ese cargo no sería adecuado para una mujer, porque requiere esfuerzo físico considerable, hay muchos cargos de esos otros de empaque de productos que requieren peso que obviamente se requiere personal masculino, para reparto y ventas es de hombres hay que hacer reparto en autoservicios almacenes de cadena, tiendas donde hay que manipular a veces cargas pesadas obviamente necesitamos hombres. Pero en la planta en labores de empaque tenemos mujeres que no requieren de esfuerzo físico, empaquetar bolsitas empaquetar productos de 20 gramos 60 gramos, entonces básicamente todo el personal que tenemos para esas funciones son mujeres

¿Cuál es las prácticas enfocadas al género que se maneja en la empresa?

R/ No recuerdo que tengamos alguna discriminación la parte de labor social no pensamos si es para hombre o para mujer, solo se observa la necesidad.

¿Usted ha podido presenciar cual ha sido el aporte de la mujer en los momentos críticos de la empresa?

R/ Han sido decisivos. En los momentos críticos de la empresa, siempre hemos tenido al frente mujeres en la parte administrativa y financiera y ellas han sacado adelante la empresa me parece que tienen mucho más empuje, mas emprendimiento, más responsabilidad, mas compromiso con la empresa, entonces por ejemplo en todas las agencias que tenemos los administrativos son mujeres, **¿Ustedes han tomado la decisión de que en esos cargos sean mujeres? Adoptaron eso como política?** Sí por ejemplo en este momento estamos buscando una administradora para Medellín y siempre recomendamos a las personas que sean para esos puestos en la medida de las posibilidades mujer.

Los otros socios no fue posible contactarlos.

2. Encargado de gestión humana.

Encargada de Recursos Humanos, y encargada de Seguridad y Salud en el trabajo.

¿Tiene prácticas de responsabilidad social empresarial? – Si, internamente nosotros, cuando suceden calamidades domésticas, lo que hacemos es una recolección o un fondo para que ellos puedan, o sea como un apoyo que se le da entre todos los empleados, tanto acá como administrativo tanto como de planta, digamos que la esposa de él está hospitalizada por x o y motivo, algo muy grave, nosotros lo que hacemos es hacer un listado, entre todos hacemos un fondo que sabemos que le va a servir mucho. Cuando tuvimos un empleado, que ella tienen una niña em discapacidad, entonces lo que hicimos es, como parte de la empresa darle un dinero aparte de lo que recogimos entre todos como apoyo. También cuando vemos que son casos muy delicados, le damos como x cantidad de días para que se pueda enfocar mejor en el problema y pueda darle una solución, a llegar acá digamos con los problemas y las cosas del trabajo, que pueda generar incluso un accidente, esas cosas las evitamos. **¿Todas estas prácticas están orientadas hacia los empleados?** – Si

¿Cuáles son las características de las practicas hacia los empleados? – Bueno, aparte de la que yo te decía también hacemos una integración cada seis mees donde están todos los empleados, parte del dinero se recoge con lo que es el reciclaje y actividades que hacemos de la parte de seguridad y salud en el trabajo, y la otra parte la financia la empresa, vamos a fincas, hacemos actividades de recreación, se les da el almuerzo, todo, el transporte, eso es hace cada seis meses, al final de cada año se hace el culto de acción de gracias con todos los empleados para darles las gracias por todo ese año.

¿Estas políticas están enfocadas hacia hombres y mujeres? – Hacia los hombres. ¿Qué se ha visto un poquito? Que los hombres haces más actividades físicas, entonces digamos que ellos vienen acá y me dicen “Paula que si nos puede colaborar con una cancha, cale cincuenta mil pesos”, entonces yo voy y reviso el fondo y listo, hay fondos, hagámosle. Hemos intentado aplicar otras cosas, pero no hemos

recibido ese acercamiento de las mujeres, algo más manual como para que ellas sigan aplicando en su casa o vida fuera de lo laboral, como hacer chanclas o manillas.

¿Han apoyado proyectos pequeños o ideas de emprendimiento? - No ha llegado una persona que digamos, proponga algo así. En ese caso, la conducta es que digamos el empleado dice que quería crear una tienda, una panadería, iniciar su negocio, pues ¿Qué se le hizo? Llamar a un contacto, un asesor de un banco que le ofreciera una libranza para que el pudiera acceder a ese valor que necesitaba para tener su negocio.

¿Cómo es el trabajo es los hombres y las mujeres en la organización referente a la toma de decisiones? – Mira, nosotros tres somos los líderes de acá, entonces, siempre los tenemos en cuenta cuando vamos a tomar una decisión, cuando digamos, vamos a hacer importaciones, cambio de referencias de productos, cuando queremos innovar en algún producto, no solamente tenemos en cuenta lo que es la fórmula del aparte de calidad, sino que otras opciones puede aportar el colaborador, porque sabemos que el siempre está allá abajo y sabe mucho más del proceso que uno, entonces siempre tenemos en cuenta las opiniones de ellos.

¿Tienen algunas prácticas enfocadas hacia el género? - No, siempre lo hago es generalizado, nunca los divido, siempre busco algo que sea para ambos

¿Tiene mucho impacto en las funciones de la empresa el que tenga fundamentos cristianos? – Pues, aquí nosotros, qué hacemos, y para mí es muy bonito, es que los sábados hay, digamos un devocional acá adentro, entonces todos nos concentramos es en eso, y llegamos allí, hacemos una oración, damos agradecimientos, pedimos por nuestros compañeros en calamidad, también pedimos por ellos cuando vayan a trabajar, cosas así, entonces digamos que esa aparte de la fomentación es uno de los pilares que si tiene la empresa... Para mí la religión no influye, yo soy católica y aun así yo intento buscar beneficios para todos, yo siento que entre todos trabajamos indiferentemente si somos o no somos enfocados en ese

pilar, entonces todos respetamos esa parte, como te digo, no soy cristiana, pero a mí me encantan los devocionales que hacen y los comparto, y así somos todos, indiferentemente de su trabajo.

3. Directora de Cartera y Tesorería.

Antigüedad: 4 años

Género: Femenino Antigüedad:

A que se dedica la empresa?

Lorena Andrea López – directora de cartera y tesorería; jefe de recursos.

¿Cuánto tiempo lleva en la empresa? - 4 años

¿A qué se dedica la empresa? - la empresa es productora y empacadora de centímetros y productos de repostería, y también tenemos una línea de alimentos para aves ornamentales.

¿Cuántos empleados tiene la empresa? ¿Cuántos de ellos son hombres y cuantas mujeres? – La empresa creo que tiene aproximadamente (60) sesenta empleados, pero creo que tiene más mujeres que hombres.

¿Qué ventajas y desventajas considera que tiene por ser hombre o mujer este puesto? – No yo creo que este puesto lo podrían ocupar ambos géneros, tanto hombre como mujer. Pues a veces creo que las mujeres somos como más perspicaces, como que somos de pronto un poquito, tenemos como más malicia. En cuanto a mi cargo de detectar cualquier fraude, cualquier anomalía o cualquier situación en el punto mío que soy la encargada del manejo de los recursos que llegan aquí a la compañía, de darme cuenta si se está

cometiendo alguna situación anómala. Pues no digo que los hombres no lo puedan hacer, pero creo que por la característica de la mujer se le facilita más ese tipo de habilidad.

¿Cómo ha sido su recorrido para llegar a este cargo? – Bueno pues te cuento que yo llevo cuatro años aquí en la compañía, pero pues ahora último, pero yo conozco a Guisazón desde el 2009. Trabajé con la compañía, era auxiliar de tesorería, después fui ascendida a gerente administrativa, y después viajé a Bogotá, estuve por fuera de la compañía como cuatro años y cuando regresé a Cali me volvimos a tener contacto y volví a la compañía ya como con cargo pues diferente al que cuando me fui, y ahora estoy desempeñando este cargo pues que más de, no tanto la parte operativa sino que es de mucha confianza porque para manejar los recursos financieros siempre se necesita una persona de confianza, entonces como ya me han conocido mi trabajo des de hace muchos años entonces me presentaron mi trabajo aquí.

¿Cómo es recibido su rol como mujer en este puesto? – Bien, super bien. Pues no se si es por mi forma de ser o por el carácter que realmente tengo, que pues que las personas acogen mucho las ordenes, las normas, por todo lo que realmente en parte en mí, pues desde mis funciones tengo muchas personas a cargo, a las cuales tengo que auditar, tengo que hacerles seguimiento, y puedo decir que por el hecho de ser mujer ninguno se me pasa por alto, hago cumplir las normas, entonces yo pienso que en este momento la mujer ya puede ocupar cualquier cargo y no te puedo decir por el hecho de que ser mujer “ah no eso se lo va a pasar por la galleta”, no. Las mujeres tenemos muchas habilidades, muchas competencias, y después de que uno haga su trabajo con autoridad y responsabilidad, la gente cumple.

¿Tiene prácticas de responsabilidad social empresarial en su puesto? – Pues internamente desde mi cargo, lo que, pues no así de que le ayudemos con casa y le construyamos, pero nosotros si tenemos mucho en cuenta la necesidad del empleado, en cuanto a que por lo menos si tienen algún proceso de calamidad en sus casas, tienen hospitalizado a alguien, siempre la empresa acostumbra darles un aporte de parte de la empresa, y adicional a eso hacemos una recolecta entre todos los trabajadores y se le da pues ese aporte económico para que la persona en ese momento de calamidad se le pueda sufragar en algo, si se le fallece algún familiar siempre tenemos esa costumbre de aportar, pues puede que no sea mucho pero

igual ayuda, lo otro es que cuando las personas tienen la idea de formar un negocito, o de comprar su vivienda, siempre facilitamos mucho ese acompañamiento con el banco y tenemos lo que es libranza, tenemos un convenio de libranza con el Banco de Occidente y Bancolombia, entonces se nos facilita mucho lo que es la papelería y les hacemos el cálculo si les alcanza el endeudamiento, y si la posibilidad si les alcanza pues les apoyamos en ese proceso para que la persona pueda apoyarse no en que necesita dinero, pero si realmente no tiene la capacidad no lo hacemos porque sería perjudicar.

¿Considera que las prácticas de responsabilidad social se centran los empleados internos, o también en los externos? – No, solamente a la parte de empleados. De pronto también, hace poco tuvimos un cliente donde se le quemo su negocio entonces la empresa lo que hizo fue obsequiarle el pedido inicial nuevamente para que volviera a arrancar, pero pues son cositas puntuales, no es que mantengamos en eso, pero si se dio el caso, también hacemos mucho en el mes de diciembre, aportamos. Los negocios hacen actividades para los niños, entonces nosotros aportamos buen dinero o enviamos el regalo, los dulcecitos para que ellos puedan desarrollar sus actividades, lo mismo que el autoservicio.

¿Considera que las prácticas de responsabilidad social que realizan se centran en beneficios para hombres o mujeres? – Pues desde mi cargo eso es lo que he podido apoyar, pero recursos humanos tiene otro campo, los hombres de recursos humanos les obsequian la jugada de futbol, un sábado en la tarde, entonces pagan la cancha para que ellos vayan y jueguen, estuvimos también manejando o tratando pues de incentivar a las mujeres para hacer cursos de manualidades o culinarias, pero pues no tuvo mucho impacto. No sabemos si es por la edad de las mujeres, pero realmente la empresa como tal, nosotros como manejamos mucho la parte imperativa y manual, requerimos del trabajo de mujeres, la mayoría de ellas son mujeres cabeza de hogar, y ya pues un poco adultas, entonces yo creo que en esa parte también es un apoyo social, porque difícilmente ahora el mundo laborar, una persona después de los treinta años ya es adulta o vieja para el mundo laborar. Pero pues nosotros tenemos un gran número de mujeres cabezas de hogar, ya bastante adultas que difícilmente podrían encontrar trabajo en otra empresa.

¿Cómo es el trabajo de los hombres y las mujeres en la organización referente a la toma de decisiones? – Pues, los dueños de la compañía son tres hombres, tres socios, pero a ellos les gusta mucho tener mujeres en cargos de confianza y apoyan sus decisiones mucho en la parte de los concejos o de las opiniones que puedan dar las mujeres que ellos tienen a su alrededor. En cuanto al área de producción pienso que todos aportan, pero la mujer es más organizacional, entonces pienso que, en cuanto al orden, siempre la mujer lleva años luz a la delantera de los hombres, entonces ellas aportan mucho, dan muchas ideas, entonces siempre tratamos de tener en cuenta para tomar nuestras decisiones de cambios, lo que la mujer nos pueda aportar. Realmente la mayoría lo hacen ellas.

¿Cuáles son las prácticas enfocadas al género que manejan en la empresa? – No, pues que las tengamos así marcadas, no.

¿Considera que el enfoque religioso de la empresa contribuye a la responsabilidad social a nivel interno? – Si claro, tenemos de ser muy humanos, puse de colocarnos en el zapato del otro, de ayudar en lo posible, y siempre nos consideramos como unidad, y todos nos unimos y trabajamos en equipo para el bien de todos. Sabemos que estamos en ese proceso del sentido de pertenencia, que siempre cuando se renueva el personal, llega gente nueva que de pronto le cuesta la adaptación y como pegarse a esa onda, pero siempre tratamos de que entendamos que más que una empresa somos una familia, y de que, si yo hago bien su trabajo, no solamente voy a conservar mi puesto sino el puesto de mis compañeros. Que, si no hago bien las cosas y que, si perdemos varios clientes, en algún momento la empresa puede venirse a pique y nos quedamos en trabajo toda la familia. Siempre hablamos de la familia, en la empresa Guisasón, entonces siempre que tenemos ese enfoque social y de que seamos una comunidad. Todos no son cristianos, hay unos que son cristianos y otros que no, pero todos tratamos de que tengamos ese mismo sentir.

4. Jefe de producción.

Encargado de compras de materias primas y supervisor de planta

¿A qué se dedica la empresa? – La empresa produce y comercializa todo tipo de productos, especias y repostería, también todo lo que son granos y alimento para aves.

¿Cuántos empleados tiene la empresa? – Bueno, la empresa tiene alrededor de unos cien, ciento diez empleados, pues contando con las agencias que tenemos, tenemos en este momento en Pitalito, Popayán, Tuluá, y la que recién abrimos en Medellín, también contando con la fuerza de ventas, mercaditas, vendedores, creo que estamos alrededor de ciento diez empleados, no tengo el lote exactamente.

¿Cuántos de los empleados son mujeres y cuantos hombres? – Aquí la mayoría de empleados son mujeres, aquí el personal está en la junta directiva de los socios que son hombres, pero la parte de las elecciones está a cargo de mujeres, la que es encargada de la parte financiera es mujer, la parte de cartera y nomina, recursos humanos, la de calidad, si aquí todas las oficinas son mujeres, abajo también hay gran parte de personal de mujeres. Tenemos un área de empacados manuales donde tenemos como diez mujeres si no estoy mal, en despacho son dos mujeres con el apoyo de dos hombres, el alistamiento de autoservicios son mujeres, y ya básicamente eso. Ah y pues obviamente en la parte de la fuerza de ventas, las mercaderías e impulsadoras son mujeres, como unas quince, y vendedoras hay dos.

¿Qué ventajas y desventajas considera que hay por ser hombre en su puesto? – Bueno pues yo considero que para el puesto mío la persona que ocupe tiene que cumplir un rol y considero que tanto un hombre como una mujer tienen la total capacidad para desempeñarlo bien, eso ya depende como de las aptitudes que traiga la persona sin importar si es hombre o mujer. Igual considero que hay cosas donde la tendencia suele ser, por ejemplo, las mujeres suelen ser mas organizadas que los hombres en cuanto a eso. Una tendencia también que un hombre pueda tener como mas voz de mando y no tener mayor inconveniente en cuanto al manejo de control y personal en la planta. No se que tan correcto sea, pero pueden decir que una mujer se puede pasar por ala galleta, como por ejemplo sé que hay mujeres que tienen un don de mando y tienen el carácter para controlar toda una planta de empleados y trabajadores, entonces eso ya depende de la actitud de la persona como tal sin importar si es hombre o mujer.

¿Cómo ha sido su recorrido para llegar a este cargo? – Pues yo inicialmente llegué, entré como ayudante para unas tareas muy mínimas y como para ir conociendo pues, todo el desempeño de la empresa, pues yo realmente nunca había estado de lleno, no sabía como se manejan los procesos con tal. Poco a poco me fueron dando más tareas relacionadas con recurso humanos, labores de control en planta, bajaba a hacer mis rondas, mirar que la maquina trabajara bien con el peso correcto, con la tonalidad correcta, todo ello, y ya hasta que en un momento la encargada de calidad renunció, entonces pues ella no era solamente de calidad sino que se encargaba de labores de calidad, de recurso humano, de supervisión de producción y las labores de compra, ella hacía de todo. Obviamente estamos hablando de unos hace dos, casi tres años, los niveles de compra y de trabajo eran un poco menor, porque la empresa ha tenido un crecimiento muy alto en los últimos años, entonces igual no sé cómo hacía, pero ella hacía de todo, entonces empecé a tomar ese puesto.

¿Contribuye a las prácticas de responsabilidad social a nivel interno? – Si, ella hacia como labores de recursos humanos, hacia como las actividades que se realizaban, pausas activas, todo lo relacionado con dotaciones los elementos para que los empleados realizaran su trabajo de la mejor forma, obviamente luego entro Paula que esta ahora, ella pues como se especializo en esa área pues se pudo mejorar, en fin, volviendo a lo que te estaba comentando, yo volví a ese puesto y fui tomando pues esas funciones, ya luego entró Paula, y ya pues obviamente hemos separado labores para poder especializarnos en el área de cada uno.

¿Cómo ha sido recibido el puesto que tiene actualmente? - Es un puesto que desde siempre ha sido necesario, desde antes pues estaba el director de operaciones que es Carlos, pero pues ya nombrado obviamente ya los empleados han tomado una manera, pues ya saben quién específicamente es el jefe inmediato, a quien deben preguntarle las dudas, la programación, a quién hablar cuando una maquina falla, en este aspecto ya saben quien es el jefe inmediato que se encarga de solucionar las cosas que le corresponden a administración.

¿Tiene prácticas de responsabilidad social empresarial en su puesto? – Bueno... claro pues aquí obviamente se brindando todos os permisos siempre y cuando sean justificados, pues incluso a veces suelen decir que me paso con los permisos porque pues alguien me dice que tiene el hijo enfermo o que pasó tal y tal problema en mi casa, yo digo que hágale y quedamos a mano pues con tu trabajo, la verdad vos podés preguntar a cualquiera ahí abajo porque personalmente conmigo nadie he tenido problemas en cuanto a eso. A qui también en lo que podemos hacer de brindarles cosas, el bienestar necesario en su puesto de trabajo, ya obviamente en la parte de salud ocupacional le corresponden as a Paola, pero hemos tratado de que todos e tenga sus implementos de seguridad, si hay mucho rudo que tenga su protección contra el ruido, que haya algo que les puede caer a los ojos, verificar que tengan su protección , y también procuramos a que , pues a veces las ocupaciones no lo permiten, pero procuramos tener las pausas activas, realizar actividades que incluyen pues a las personas. Anualmente hacemos uno o dos paseos realizados en compañía de la empresa como tal, hacemos actividades que incluyan a lo niños, donde se va toda la familia de los empleados, por ejemplo, ahora estábamos en una actividad muy bonita que incluye a los niños menores de ocho o diez años, que vamos a hacer un calendario para el próximo año, y para cada mes va el dibujo de uno de los niños de aquí de la empresa. También estaban participando en un torneo de futbol empresarial y cosas así. A veces es el tipo de actividades que hacen aquí. También a fin de año se hace un culto de acción de gracias, gran parte de aquí, o sea todos los de la junta directiva, los socios son creyentes, entonces pues a fin de año se hace una especie de culto de acción de gracias, se agradece a todo lo del año, se agradece tanto a Dios como a los empleados también, se da una cena, se dan rifas, se dan regalos, se trae unos músicos, mariachis, pues así como la actividad religiosa de la fecha, y ah, creo que un sábado de cada mes en la mañana se hace también un devocional, pues la mayoría lo realiza Carlos, y reúne a toda la planta y cantan, oran y se les da una palabra.

¿Considera que las prácticas de responsabilidad social que realizan se centran en beneficios para hombres o mujeres? - No pues... no porque todas las actividades se realizan tanto para hombres como para mujeres. Lo único así es como el torneo de futbol masculino, entonces no creo que veamos a alguna

mujer que haya querido participar; en algún momento haremos algún torneo para mujeres y pues miraremos la posibilidad de participar, pero no, todas las actividades son para hombres y mujeres.

¿Cómo es el trabajo de los hombres y las mujeres en la organización referente a la toma de decisiones? – Pues la encargada de la parte financiera, ellas en gran parte tienen poder de tomar decisiones, obviamente ellos la consultan con los socios, pero en gran parte el poder de decisión está, o sea los socios ponen confianza en ellas para que tomen decisiones. O sea, por ejemplo, ellas a diario están tomando decisiones que son cruciales para la empresa, por ejemplo la encargada de contabilidad y pago de proveedores, ella ve cuánto dinero está disponible, cuánto dinero tenemos que usar para pagarle a los proveedores, cuales son los mas urgentes, porque si no les pagamos tantas factorías pues no nos van a despachar, y si no llega la materia prima toca frenar las operaciones, entonces ellas siempre están pendientes de lo que esta disponible... entonces esas son las decisiones que se toman aquí a diario y que son cruciales para no frenar el proceso de la planta como tal.

¿Cuáles son las prácticas enfocadas al género que manejan en la empresa? – No, no queremos así... o sea, todas las prácticas de responsabilidad social han sido tanto para hombre como mujeres como te digo, así lo único que hemos hecho enfocado para hombres es la cuestión del torneo empresarial el futbol sala, pues porque se un torneo para hombres como tal, pero de resto en todas las actividades nunca hemos hecho una división.

¿El trabajo en la planta es colaborativo? – Hay áreas de trabajo donde... o sea esta el peso de trabajo como tal, y hay puestos que están definidos como “bueno, este puesto esta para una mujer y este para uno hombre”. Los de producción como tal son para hombres porque son pesos bastante altos, ellos son lo que laboran toda la producción en masa y el manejo que las maquinas empacadoras que tienen que cargar bastante peso, para eso se solicita que se aun hombre; para las maquilas como tal si se solicitan que sean mujeres porque en su mayoría son más ágiles con las manos, desempeñan esa labor, considero yo, que mejor que los hombres. A cuestión de despachos, las que son las encargadas de los despachos son las mujeres, son más ágiles, más vivas, obviamente tienen la colaboración de dos hombres. El puesto no les

exige que estén innovando, no, ahí está el alistamiento de producto y despacho, pues obviamente aquí también tenemos el alistamiento de procurso y despacho par agencias, el encargado es un hombre, pero parece que las mujeres son más, ósea, organizan todo rápidamente y son como más ágiles para sacar todo lo más rápido posible. Obviamente necesitan l la colaboración de hombres que le s colaboran con pesos más altos.

5.— ingeniera de alimentos - jefe de calidad

¿Cuánto tiempo tiene de experiencia? – 13 años

¿Cuánto tiempo lleva en la empresa? – 8 meses

¿Qué prácticas de responsabilidad social hace la empresa? – Digamos que la empresa se preocupa mucho por que el empleado tenga cubiertas sus necesidades en general. Pues bueno, yo no tengo como mucho conocimiento en esa parte. Pero he visto que la empresa se preocupa por el empleado, se preocupa por, bueno, lo que hace la empresa que es una labor de venta con el consumidor, obviamente nosotros tenemos la responsabilidad de cuidar a nuestros empleados, pero eso se conecta con el área de recursos humanos, salud ocupacional y seguridad industrial, que están como pendientes de las necesidades de los trabajadores, siempre se trata pues como de hablar de seguridad, para nosotros la seguridad industrial es muy importante, les damos las herramientas adecuadas para cada cargo, cada trabajador y en el área de salud ocupacional siempre esta como muy presta a estar pendiente de alguna anomalía o necesidad del trabajador, si alguna enfermedad o si en algún momento que suceda durante el horario del trabajador.

¿El trabajo industrial de ustedes es colaborativo entre hombres y mujeres? – Si, aquí la mayoría de personas que hacen la labor son mujeres, pero se trata pues de tener como una, mitad y mitad entre hombres y mujeres, pero la verdad es que si, las cadenas de hombres que mayormente son de fuerza se han aplicado al género masculino, por ejemplo, maquinas, lo que son trabajos de peso, acá están distribuidos para los hombres.

¿Qué ventajas y desventajas considera que tienen por ser hombre o por ser mujer? – Depende de la labor que nosotros hacemos. Por ejemplo, generalmente en lo que nosotros hacemos que es empaque manual, las mujeres son muy específicas y se fijan en muchos de talles, los hombres son un poquito más toscos para esas labores, entonces por eso no tenemos hombres en el empaque de área Manuel. En cuanto a la mujer yo creo que no podemos hacer muchas cosas, porque digamos que la debilidad es las cargas, porque es que, yo no veo a una mujer levantando un bulto de 50 kilos, entonces además por salud, incluso para un hombre no está permitido. Entonces digamos que esa es la desventaja que hay cosas que la mujer no puede hacer porque es muy pesado o porque su condición física no la deja hacerlo. Pues por eso digamos que, como hay cosas que son muy pesadas, ellas acuden a uno de los muchachos para que les colabore.

¿Cómo ha sido su recorrido para llegar a este cargo? – Ah, pues es largo. A ver qué te digo. Yo creo que, igual como todos empezamos cuando estamos recién salido de la universidad, pues todos continuamos con nuestra práctica, continuamos en una compañía aplicando lo que hemos visto y vamos recogiendo experiencia en la industria. En este caso, pues yo solamente he trabajado en la industria de alimentos, siempre he pasado por los cargos de analista coordinadora, hasta que, pues llegue acá como jefe de calidad, pero pues el recorrido mío ha sido como de mucha experiencia, de mucho aprendizaje.

¿Qué practicas hace la empresa para ayudarlo? – Bueno, identificar en algunos de nuestros colaboradores, por ejemplo, si es gusta alguna cosa en específico acerca al que hacen, por ejemplo, chicos que son empíricos totalmente en la mecánica, la electrónica, la eléctrica, lo que tramos que catapultarlos a un curso en el SENA, incluso traemos las personas del SENA para el área de alimentos, tratamos desertificarlos en el puesto que hacen, porque igual eso les puede servir trabajando aquí, pues tratamos de certificarlos en manufactura, sobre todo las personas que hacen lo que es manipulación de alimentos, y hay un personal de preparación a ellos tratamos en lo que es como tal preparación de alimentos ,y los

chicos de máquina que por supuesto, electromecánica, o sea, con la chica de recursos humanos estamos constantemente con la plataforma del SENA, a ella constantemente le mandan por ejemplo en donde se pueden inscribir, como les podemos cuadrar los horarios, de pronto queda un poquito complicado porque aquí se manejan los tres turnos, pero de pronto un sábado, igual si ellos encuentran por su lado, se les da el espacio para que lo hagan, no hay ningún problema.

¿Tiene algún otro beneficio? - Pues mira, lo que pasa es que digamos que a ca somos abiertos, entonces beneficios como tal que estén asociados como a lo normal del usuario, no, pero digamos que la empresa es bastante abierta en cuanto a si yo necesito espacios, para seguir estudiando o digamos si da la capacidad de tiempo. En estos ocho meses que yo he estado acá yo he visto que todo mundo se trata como igual, en cuanto sea hombre o mujer no hay como eso, no, todo el mundo si necesita o solicita tiempo o alguna ayuda, la compañía se la da sin ningún miramiento de que sea hombre o mujer
