

NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN DE LAS PRÁCTICAS LABORALES EN LAS
ORGANIZACIONES DE LA CIUDAD DE CHIMBOTE

LEVEL IMPLEMENTATION OF LABOR PRACTICES IN ORGANIZATIONS OF
THE CITY OF CHIMBOTE

*Nicolás Augusto Quiroz Díaz**

RESUMEN

El objetivo principal de este artículo es aportar información práctica y sistematizada del nivel de implementación de cada uno de los diferentes asuntos de las prácticas laborales de la norma ISO 26000 de responsabilidad social, en las empresas de la ciudad de Chimbote. Para ello, se llevó a cabo un estudio descriptivo de corte transversal durante el periodo de abril a diciembre del 2013. Los datos fueron obtenidos por los estudiantes de la asignatura Prácticas Laborales de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote a través de la aplicación de un cuestionario autoadministrado, anónimo y confidencial compuesto por 17 ítems cerrados a los representantes o líderes de los trabajadores de las 104 organizaciones laborales visitadas durante el estudio. Se pudo determinar que el nivel de implementación de las prácticas laborales en las organizaciones de Chimbote se encuentran en un nivel que se puede considerar bueno. La micro y pequeña empresa fue el tipo predominante en el presente estudio, sin embargo, no hubo mayor diferencia significativa entre estas, en los resultados finales encontrados. El nivel de prácticas laborales de acuerdo con el asunto salud y seguridad ocupacional fue el mejor valorado por los participantes del estudio; en contraposición, el asunto desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo fue el menos valorado, lo que se traduce básicamente en la poca importancia que las organizaciones laborales de Chimbote dan a la capacitación de sus trabajadores.

Palabras claves: asunto, materia fundamental, organizaciones laborales, prácticas laborales

* Dirección de Responsabilidad Social de Uladech Católica. Correo electrónico: nquirozd@uladech.pe

ABSTRACT

The main objective of this article is to provide practical and systematic information on the level of implementation of each of the different issues of the labor practices of the ISO 26000 standard for social responsibility in business in the city of Chimbote. For this purpose, conducted a descriptive cross-sectional study during the period from April to December 2013. Data were obtained by students of Labor Practices course of the Catholic University of Chimbote Los Angeles through the application of a self-administered, anonymous and confidential questionnaire consisting of 17 items closed to representatives or leaders of workers of the 104 labor organizations visited during the study. It was determined that the level of implementation of labor practices in organizations of Chimbote are at a level of good, micro and small enterprises was the predominant type in this study, however there were no more significant difference between these in final results, the level of labor practices according to Case occupational health and safety was the highest rated by the participants in this study, in contrast, the subject human development and training in the workplace was the least valued, which basically translates into how unimportant Chimbote labor organizations give training their workers.

Keywords: core, labor organizations, labor practices, subject matter.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad es común escuchar a los directivos de las organizaciones laborales declarar que sus recursos humanos son una de sus principales fortalezas dentro de sus diferentes sistemas de gestión, por lo que podría suponerse que las organizaciones brindan condiciones laborales que permiten a dicho recurso desarrollar todas sus potencialidades en beneficio de esta. Sin embargo, de acuerdo con el informe 2014 sobre trabajo en el mundo elaborado por la Organización Internacional de Trabajo (OIT), más de la mitad de los trabajadores de los países en desarrollo (cerca de 1500 millones de personas) se encuentran en situación laboral vulnerable. Estos trabajadores tienen menos posibilidades que los trabajadores asalariados de acceder a modalidades de trabajo formales, contar con protección social (como sistemas de pensiones o salud) o tener ingresos regulares (OIT, 2014). Un aspecto relacionado en este sentido es el hecho que dadas las condiciones del mercado, actualmente el sector empresarial tiene cada vez más difícil lograr beneficios debido a la integración de los mercados y la eliminación de barreras comerciales, lo cual evita que las empresas puedan mantenerse en niveles adecuados de producción y competitividad, por lo que implantar prácticas laborales adecuadas debiera ser una estrategia permanente que le permita alcanzar el éxito deseado.

Por otro lado, la mayor parte de las acciones de las empresas del mundo pertenecen a grandes inversores institucionales –empresas de seguros, mutuales de inversión y cajas de jubilación– y no a particulares, por lo menos, no de manera directa. Lamentablemente, esos inversores institucionales no siempre estuvieron a favor de los sindicatos o de los sindicalistas en sus enfoques de las inversiones a corto plazo y a menudo impulsan a las empresas a emprender actividades que perjudican los intereses de los trabajadores (Robinson, 2003).

En nuestro país, el cumplimiento de normas laborales mínimas no solamente es bajo sino también cuestionado por la sociedad. En un país donde la mayoría de los trabajadores está fuera del empleo formal, el cumplimiento de normas laborales básicas es visto como demasiado oneroso para las empresas más pequeñas y su incumplimiento como una consecuencia inevitable de la operación del mercado de trabajo (Sulmont, 2000).

La importancia de establecer prácticas laborales adecuadas que permitan el logro de dicho objetivo no es un hecho reciente, tal como se desprende de una de las conclusiones de la XIV Reunión Regional Americana de la OIT en Lima, Perú, en agosto de 1999, donde se declaró lo siguiente: “Las relaciones laborales armoniosas contribuyen al éxito de las empresas, y la negociación colectiva, así como el cumplimiento de lo pactado, constituyen un medio adecuado para lograrlo. Ello conducirá al aumento de la productividad, a la equitativa distribución de sus beneficios y a la mejora de las condiciones de trabajo” (Rueda C. y Vega R., 2005).

Algunos autores denominan relaciones de trabajo al conjunto de normas, procedimientos y prácticas que tienen como objeto regular las relaciones entre los empleadores, los trabajadores y el Estado, dentro de un contexto socioeconómico determinado (Rueda C., OIT, 2014).

De acuerdo con la Norma Internacional ISO 26000 de Responsabilidad Social, las prácticas laborales de una organización comprenden todas las políticas y prácticas relacionadas con el trabajo que se realiza dentro, por o en nombre de la organización, incluido el trabajo subcontratado. Las prácticas laborales se extienden más allá de la relación de una organización con sus empleados directos o de las responsabilidades que una organización tenga en un lugar de trabajo de su propiedad o que este bajo su control directo (Indecopi, 2010).

Por ello, el presente estudio pretende describir el nivel de implementación de las prácticas laborales desde el enfoque de la norma ISO 26000 de responsabilidad social en las diferentes organizaciones laborales de la ciudad de Chimbote, a través de los cinco asuntos que componen el tema fundamental de las prácticas laborales de la norma ISO 26000 de responsabilidad social: a) trabajo y relaciones laborales; b) condiciones de trabajo y protección social; c) diálogo social, salud y seguridad ocupacional, y d) desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo.

En este punto conviene aclarar que el presente estudio no pretende ser una caracterización de la responsabilidad social de las empresas desde el enfoque de la ISO 26000, dado que ello supondría un estudio más amplio que incluya los siete temas fundamentales que la componen.

El objetivo del presente estudio fue describir el nivel de implementación de las prácticas laborales en las empresas de la ciudad de Chimbote desde el enfoque de la Norma ISO 26000 de Responsabilidad Social y en el futuro lograr su implementación.

MÉTODO

Tipo de investigación y recolección de datos

Se trató de un estudio cuantitativo, de tipo descriptivo de corte transversal, que permita una primera aproximación al estado de implementación de las prácticas laborales en la ciudad de Chimbote.

El cuestionario fue elaborado como parte del proyecto de extensión universitaria de la asignatura Prácticas Laborales (quinto ciclo de todas las carreras profesionales de la Uladech Católica) denominado: “Beneficios de la Implementación de Buenas prácticas Laborales en las Organizaciones”. Este fue aplicado durante los semestres 2013-I y 2013-II.

El cuestionario autoadministrado, anónimo y confidencial estuvo compuesto por 17 ítems cerrados con respuestas de Sí/No y cuya valoración final permite determinar la

presencia de buenas o deficientes prácticas laborales. Para la validez del contenido, el cuestionario fue aplicado durante los meses de enero a marzo a diversas organizaciones laborales de la ciudad de Chimbote, periodo en el cual se fue replanteando las preguntas elaboradas en función de las respuestas obtenidas por los participantes.

Población y muestra

El cuestionario fue contestado por los representantes o líderes de los trabajadores de las 104 organizaciones visitadas. El ingreso a dichas organizaciones estuvo supeditado a la autorización previa de sus representantes debido a la negativa de algunas empresas para el ingreso. Por ello, la muestra en estudio no es representativa en un estricto término estadístico, sino que es una aproximación casuística al ámbito de estudio de las prácticas laborales.

Resultados

En la tabla 1 se reporta en términos generales el nivel de implementación de las prácticas laborales en las organizaciones laborales de la ciudad de Chimbote. Se encontró que existe un buen nivel de implementación de ellas.

La tabla 2 refleja las diferencias en la distribución intensidad de implementación de las prácticas laborales según el tamaño de la empresa.

Las tablas 3, 4, 5, 6 y 7 reportan las diferencias por asunto del tema fundamental de las prácticas laborales y su nivel de implementación en las organizaciones de la ciudad de Chimbote. **Tabla 1:**

DISCUSIÓN

Como podemos apreciar de los resultados del presente estudio, la mayoría de entrevistados procede de la microempresa y pequeña empresa (tabla 2), lo cual es similar a lo descrito por el ministerio de trabajo respecto a las políticas nacionales de empleo en el cual describen que casi 83 % de los ocupados a nivel nacional se concentran en las micro y pequeñas empresas (Empleo, 2012).

De acuerdo con la ISO 26000, las empresas deberían estar en cumplimiento con la legislación en sus políticas y procedimientos de reclutamiento, selección y promoción de trabajadores, considerando tanto las etapas precontractuales como las contractuales y poscontractuales. En general, el fin de la norma es propiciar condiciones de trabajo dignas que incluyan los derechos fundamentales, entre ellos el diálogo social y las consultas tripartitas para abordar los problemas sociales relacionados con el trabajo (Forbes, 2012).

Dado que el presente trabajo parte del análisis de las prácticas laborales presentes en las organizaciones estudiadas, el análisis se realizará por cada uno de los asuntos del tema fundamental estudiado.

Trabajo y relaciones laborales

Entendiéndose el trabajo como la labor desempeñada a cambio de una compensación y las relaciones laborales como la relación entre empleadores y empleados, la cual confiere derechos y obligaciones a ambas partes, en beneficio tanto de la organización como de la sociedad (Indecopi, 2010).

Siendo esta variable una de las peor calificadas por los trabajadores entrevistados, lo cual no significa que en el análisis global de las prácticas laborales el resultado no sea positivo. Dentro de las variables evaluadas –asuntos–, la segunda peor calificada fue la referida a la seguridad en el puesto de trabajo, resultados acordes con lo descrito por Garavito (2008) quien en un estudio encontró que las remuneraciones promedio, las condiciones de trabajo y el acceso igual a los puestos de trabajo en algunas empresas multinacionales que operan en el Perú dejan mucho que desear, aun en empresas cuyo récord de políticas de RSE en los países desarrollados es bueno (Garavito, 2008).

Condiciones de trabajo y protección social:

En el Perú, los niveles de protección social a los que accede la PEA ocupada son muy bajos, especialmente en áreas rurales. En el 2008, solo el 25 % de la PEA ocupada contaba con algún seguro de salud y el 18 % con afiliación a un sistema de pensiones. Mientras que en áreas urbanas el 36 % de los ocupados contaban con seguro de salud, solo el 6 % de los ocupados en áreas rurales contaba con seguro. Por otro lado, mientras que 26 % de los ocupados en áreas urbanas estaban afiliados al sistema de pensiones, solo 4 % estaba afiliado en áreas rurales. (Empleo, 2012). Cuando la organización asegura que las condiciones de trabajo cumplen las leyes y regulaciones nacionales y que son coherentes con las normas laborales aplicables, se está trabajando para mejorar las condiciones de trabajo. En ese sentido el presente estudio determinó que aún la mayoría de organizaciones estudiadas no cumplen con brindar una protección social adecuada a sus trabajadores a pesar de que existen datos que demuestran que la protección social ayuda a reducir el efecto de la pobreza, las desigualdades y el empleo vulnerable (Trabajo, 2014).

Diálogo social

Sea como política o simplemente como estrategia, las organizaciones deberían promover el diálogo como medio eficaz de solución de conflictos, reconocido la importancia que este tiene en todas las partes interesadas. A pesar de ello, esta variable tampoco obtiene una evaluación favorece por parte de los trabajadores de las organizaciones estudiadas. Resultados que concuerdan con los obtenidos por Mercado, P, García P (2007), en su estudio sobre responsabilidad social en las empresas del valle de Toluca, al analizar su variable calidad de vida en el trabajo, hallaron que esta fue la peor evaluada del estudio percibiéndose que las empresas no poseen mecanismos que estimulen a participación de los empleados como socios accionistas o en los comités encargados de la formulación de planes estratégicos (Mercado, 2007).

Salud y seguridad ocupacional

Salud y seguridad en el trabajo implican promover el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y prevenir daños en la salud provocados por las condiciones laborales (Indecopi, 2010). Esta variable ha sido la mejor calificada en el presente estudio, siendo la única que obtuvo la valoración de buena en la mayoría de las organizaciones visitadas, al respecto debemos indicar que la gran mayoría de organizaciones visitadas contaba con normas y políticas de salud ocupacional, así como también la mayoría de organizaciones visitadas proveían del equipo de trabajo a sus trabajadores, lo que puede explicar en parte estos resultados lo que deberá corroborarse con otros estudios al respecto.

Desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo

Entendido como el proceso de ampliar las oportunidades políticas, económicas y sociales de las personas a través de la expansión de sus capacidades. Según los resultados del presente estudio, no es mucho lo que se hace en Chimbote a este respecto ya que esta variable fue la peor calificada de estudio (83.7 %), lo que estaría acorde con el informe del ministerio de trabajo que declara que en nuestro país la inversión en capacitación laboral es baja y representa el 2.1 % de las planillas (160 millones de dólares anuales). La capacitación se concentra en los grupos ocupacionales que ya tienen mayor calificación, siendo los trabajadores con contrato permanente quienes reciben más capacitación que los no permanentes. De este modo, la capacitación formal (la más valorada por el trabajador pues cuenta con certificación y acreditación) solo llega al 4 % de los trabajadores. Por su parte, los trabajadores solo estarían dedicando el 0,5 % de su tiempo anual a actividades de capacitación. (Empleo, 2012). Lo cual está en claro descuerdo con lo postulado por Benavides y Gastelumendi (2001) quienes encuentran que en el Perú las empresas que consideran la responsabilidad social desde un punto de vista interno en su concepción de responsabilidad empresarial realizan actividades de capacitan en un 95 % de sus trabajadores (Benavides de Burga, 2001).

CONCLUSIONES

1. El nivel de implementación de las prácticas laborales en las organizaciones de Chimbote se encuentran en un nivel de deficiente.
2. La micro y pequeña empresa fue el tipo predominante en el presente estudio, sin embargo, no hubo mayor diferencia significativa en los resultados encontrados.
3. El nivel de prácticas laborales de acuerdo con el asunto desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo fueron el menos valorado por los participantes.
4. El nivel de prácticas laborales de acuerdo con el asunto salud y seguridad ocupacional fueron el mejor valorado por los participantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Benavides de Burga, M. (2001). *Responsabilidad social empresarial: un compromiso necesario*. Lima: Universidad del Pacífico.
2. Clemente R, D. G. (2013). *México: Buenas Prácticas Para Impulsar el Trabajo Decente*. Mexico: OIT.
3. Empleo, M. d. (2012). *Políticas Nacionales de Empleo*. Lima: Dirección General de Promoción del Empleo.
4. Forbes, R. (2012). Prácticas laborales en la empresa desde una perspectiva de gestión socialmente responsable según las normas. *Éxito Empresarial*, 2.
5. Garavito, C. (2008). Responsabilidad Social y Mercado de Trabajo. *Economía*, 88.
6. Indecopi. (2010). Norma Técnica Peruana ISO 26000 de Responsabilidad Social. En I. N. Intelectual, *Norma Técnica Peruana ISO 26000 de Responsabilidad Social* (págs. 58 - 70). Lima: Indecopi.
7. Mercado, P. G. (2007). La Responsabilidad Social en Empresas del Valle de Toluca (México). Un Estudio Exploratorio. *Estudios Gerenciales*, 131.
8. Robinson, J. (2003). El capital de los trabajadores y la responsabilidad social de las empresas. *Educación Obrera*, 69.
9. Rueda C, M., & Vega R, M. (2005). *Buenas Prácticas de Relaciones Laborales en las Américas*. Lima: Organización Internacional del Trabajo.
10. Rueda C, M., & Vega R, M. (27 de junio de 2014). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/doctrab/dt_199.pdf
11. Sulmont, D. (2000). *La responsabilidad Social Empresarial en el Perú*. Lima - Perú: Red Para el Desarrollo de las Ciencias Sociales en el Perú.
12. Trabajo, O. I. (27 de junio de 2014). *2014 El Desarrollo a Través del Empleo*. Organización Internacional del Trabajo, Departamento de Investigaciones. Washington: Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_243965.pdf