



**UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABÍ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVA
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN EN EMPRESAS**

TEMA:

**PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DEL
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN
MONTECRISTI.**

AUTORA: SILVANIA VALENTINA CHOEZ MENÉNDEZ

TUTORA: ECO. ALEXA MARÍA CEDEÑO MACÍAS

MANTA- MANABÍ – ECUADOR

2022 (1)

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, certifico:

Haber dirigido y revisado el trabajo de titulación, cumpliendo el total de 400 horas, bajo la modalidad de Proyecto de Investigación, cuyo tema del proyecto es “Prácticas de Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Montecristi.”, el mismo que ha sido desarrollado de acuerdo a los lineamientos internos de la modalidad en mención y en apego al cumplimiento de los requisitos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico, por tal motivo CERTIFICO, que el mencionado proyecto reúne los méritos académicos, científicos y formales, suficientes para ser sometido a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

La autoría del tema desarrollado corresponde a la señorita Choez Menéndez Silvania Valentina, estudiante de la carrera de Administración de Empresas período académico 2021-2022, quien se encuentra apto para la sustentación de su trabajo de titulación.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 04 de agosto de 2022.

Lo certifico



Eco. Alexa María Cedeño Macías, Mg.

Docente Tutor(a)

Área: Administración de Empresas.

CERTIFICACIÓN DEL TRABAJO



Document Information

Analyzed document	1 Sylvania Valentina Choez Menendez Responsabilidad Social Empresarial GAD Montecristi URKUND.docx (D142359321)
Submitted	7/24/2022 8:39:00 PM
Submitted by	
Submitter email	alexa.cedeno@uleam.edu.ec
Similarity	9%
Analysis address	alexa.cedeno.uleam@analysis.orkund.com

APROBACIÓN DEL TRABAJO

Los miembros del tribunal examinador de grado dan la aprobación al trabajo final de titulación denominado: “**PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN MONTECRISTI.**”, elaborado por la egresada Sylvania Valentina Choez Menéndez, el mismo que cumple con lo estipulado por reglamentos y disposiciones de la Facultad de Ciencias Administrativas, Carrera de Administración de Empresas.



Ing. Carmen Bayas Zambrano

PRESIDENTE TRIBUNAL



Eco. Oscar Calderón Zamora

Eco. Oscar Calderón Zamora

MIEMBRO DEL TRIBUNAL



Ing. Oswaldo Rodríguez Durán

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

DEDICATORIA

A Dios en primer lugar por permitirme vivir, y a su vez bendecirme cada día para lograr los objetivos y metas que hasta ahora me he propuesto.

A mi padre Víctor Choez y mi madre Rosa Menéndez, por brindarme su apoyo a lo largo de este camino, por enseñarme que las cosas hay que ganárselas trabajando duro y no dándose por vencido, por impulsarme cada día a mejorar como ser humano, son un pilar fundamental para siempre en mi vida.

A mis hermanas Lourdes Choez y Ana Choez Menéndez por su apoyo incondicional durante el trayecto de mi vida, por sacrificar algunas cosas para que nunca me faltara nada, pero sobre todo por impulsarme a seguir en cada paso de mí camino, gracias por siempre motivarme a ser la mejor versión de mí y superarme día tras día.

A la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí por ser mi alma mater, en especial a la facultad de Ciencias Administrativas por ser mi maestra durante estos años donde me educaron con normas disciplinarias bajo valores éticos y morales.

A mis docentes, quienes me brindaron conocimientos tanto académicos como personales para poder desarrollarme como profesional, no tengo palabras para expresar el orgullo que tengo al lograr una de mis metas, y el camino que tome será para mi superación y la consecución de las metas.

A mis demás familiares, amigos que han colaborado para bien en mi bienestar y desarrollo personal.

Silvania Valentina Choez Menéndez

RECONOCIMIENTO

En primer lugar, Dios me ha dado la fuerza para poder continuar mi carrera universitaria a pesar de las dificultades que se presentaron, para guiarme y ayudarme a tomar las mejores decisiones en mis estudios y en mi vida personal.

Agradezco a mi familia por su apoyo constante en mis estudios, en todas las metas que me he propuesto en la vida, en donde con su amor y disciplina me inculcaron la importancia del aprendizaje y los sacrificios que implica este proceso.

A mi querida tutora Eco. Alexa Cedeño por su guía incondicional, por ser mi mentora, siempre dispuesta a ayudar con el amor y la amabilidad que la caracteriza, es una excelente profesional, pero sobre todo un maravilloso ser humano, sin dudas sus conocimientos científicos fueron un aspecto fundamental dentro de este trabajo, sé que además de ser mi docente puedo contar con su amistad.

A los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi, por estar prestos en brindarme ayuda e información para la investigación realizada y así obtener pruebas que sustenten el presente proyecto.

Y a la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí y en especial en la Facultad de Ciencias Administrativas, que me permitió recorrer sus pasillos, encontrarme con buenos amigos, grandes profesores, donde forjé mi carácter y pude obtener los conocimientos que me otorgaran el título profesional, lo cual fue mi meta al entrar a la universidad.

Silvania Valentina Choez Menéndez

ÍNDICE GENERAL

<i>CERTIFICACIÓN DEL TUTOR</i>	2
<i>CERTIFICACIÓN DEL TRABAJO</i>	3
<i>APROBACIÓN DEL TRABAJO</i>	4
<i>DEDICATORIA</i>	5
<i>RECONOCIMIENTO</i>	6
<i>Resumen</i>	11
<i>1 CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN</i>	12
1.1 Diseño teórico	13
1.2 El problema	13
1.3 Planteamiento del problema	13
1.3.1 Contextualización macro	14
1.3.2 Contextualización meso	14
1.3.3 Contextualización micro	15
1.4 Formulación del problema	16
1.4.1 Problema científico general	16
1.4.2 Problemas específicos	16
1.5 Formulación del objeto de investigación	16
1.6 Formulación de los objetivos de investigación	17
1.6.1 Objetivo general	17
1.6.2 Objetivos específicos	17
1.7 Delimitación	18
1.7.1 Delimitación espacial	18
1.7.2 Delimitación temporal	18
1.7.3 Delimitación conceptual	18
1.8 Formulación de Hipótesis	18
1.8.1 Hipótesis general	18
1.8.2 Hipótesis específicas	18
1.9 Operacionalización de la variable Responsabilidad Social Empresarial	19
1.10 Matriz de Consistencia	22
1.11 Justificación de la Investigación	29
<i>2 CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN</i>	30
2.1 Antecedentes de la investigación	30
2.1.1 Artículos Científicos	30
2.1.2 Libros	35

2.1.3	Tesis Doctorales	40
2.2	Bases teórica	42
2.2.1	Responsabilidad Social Empresarial	42
2.2.2	Dimensiones de la Responsabilidad Social Empresarial	43
2.2.3	El sector público y la Responsabilidad Social Empresarial	45
2.2.4	Indicadores CERES-ETHOS	46
2.3	Glosario de términos	48
3	<i>CAPITULO III: DIAGNÓSTICO O ESTUDIO DE CAMPO</i>	56
3.1	Metodología	56
3.2	Tipo y diseño de la investigación	56
3.3	Población de estudio	56
3.4	Tamaño de la muestra	57
3.5	Técnicas de recolección de datos	57
3.6	Análisis de resultados	59
3.7	Análisis general de resultados	76
3.8	Matriz FODA	78
4	<i>CAPITULO IV: DISEÑO DE LA PROPUESTA</i>	79
4.1	Título	79
4.2	Justificación	79
4.3	Objetivos	79
4.3.1	Objetivo general	79
4.3.2	Objetivos específicos	79
4.4	Planteamiento de la propuesta	80
	<i>Conclusiones</i>	85
	<i>Recomendaciones</i>	87
	<i>Bibliografía</i>	88
	<i>Anexos</i>	93

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	<i>Operacionalización de la variable Responsabilidad Social Empresarial</i>	19
Tabla 2.	<i>Matriz de consistencia</i>	22
Tabla 3.	<i>Alternativas de respuestas</i>	58
Tabla 4.	<i>Formato de Metodología de los indicadores ETHOS</i>	58
Tabla 5.	<i>Calificación del grado de Responsabilidad Social Empresarial</i>	59
Tabla 6.	<i>Matriz F.O.D.A</i>	78
Tabla 7.	<i>Plan de acción</i>	81
Tabla 8.	<i>Presupuesto anual del plan de RSE</i>	83

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.	<i>Puntaje global de RSE del GAD Montecristi</i>	59
Gráfico 2.	<i>Puntaje Eje 1 Valores, transparencia y gobierno corporativo</i>	60
Gráfico 3.	<i>Puntaje por indicador del eje Valores, y gobierno corporativo</i>	61
Gráfico 4.	<i>Puntaje Eje 2 Público interno</i>	63
Gráfico 5.	<i>Puntaje por indicador del eje Público interno</i>	63
Gráfico 6.	<i>Puntaje eje 3 Medio ambiente</i>	66
Gráfico 7.	<i>Puntaje por indicador del eje Medio ambiente</i>	67
Gráfico 8.	<i>Puntaje eje 4 Proveedores</i>	69
Gráfico 9.	<i>Puntaje por indicador del eje Proveedores</i>	69
Gráfico 10.	<i>Puntaje eje 5 Consumidores y clientes</i>	70
Gráfico 11.	<i>Puntaje por indicador eje Consumidores y clientes</i>	71
Gráfico 12.	<i>Puntaje eje 6 Comunidad</i>	72
Gráfico 13.	<i>Puntaje por indicador eje Comunidad</i>	72
Gráfico 14.	<i>Puntaje eje 7 Gobierno y sociedad</i>	74
Gráfico 15.	<i>Puntaje por indicador eje Gobierno y sociedad</i>	74
Gráfico 16.	<i>Puntaje total por ejes del cuestionario Indicadores Ethos.</i>	76

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1	93
<i>Formato de cuestionario</i>	93
Anexo 2	118
<i>Evidencias fotográficas</i>	118

RESUMEN

Anteriormente, la Responsabilidad Social Empresaria (RSE) se consideraba un acto benéfico donde las empresas hacen donaciones económicas a la comunidad, pero como lo requiere la sociedad y los cambios que trae consigo la globalización, el foco debe estar en temas relacionados con la responsabilidad social empresarial, y la participación de las partes interesadas en la gestión de sus negocios como un medio adecuado contra la influencia derivada de sus actividades profesionales, incluso en planificación para llegar a las masas internas y externas y lograr la armonía entre ellas en cada área. En este estudio se realizó un análisis de responsabilidad social para determinar si en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi se maneja adecuadamente el modelo de RSE para alcanzar las metas permisibles, se inicia el camino hacia el desarrollo sustentable, a medida que se aplica el cuestionario se obtuvo la guía del índice CERES ETHOS. , que incluye indicadores de responsabilidad social basados en las mejores prácticas y estándares internacionales, y para el análisis de los resultados se tomó como referencia la categorización de la Asociación de Empresarios Cristianos (ADEC) - Guía de Participación en Paraguay. La preeminencia social de esta investigación cuantitativa descriptiva es hacia el mejoramiento de la gestión de las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi, donde se demuestra estratégicamente la coordinación con base en el ámbito aplicable. Los resultados obtenidos reflejan que la organización cuenta con ciertas prácticas de RSE como parte de sus obligaciones y cumplimiento de sus mandatos operativos, es por ello que se presenta como propuesta la implementación de actividades clave para potenciar la RSE dentro GAD Montecristi.

PALABRAS CLAVES: *Responsabilidad Social Empresarial, RSE, Indicador, Eje, Grupo de Interés, Estrategias, Gestión Sostenible*

1 CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

En la actualidad las empresas tienen que adaptarse a los cambios y requerimientos de la sociedad, es por ello que se relacionan los temas que tratan con la Responsabilidad Social. Las empresas han tenido un mayor impacto en el mundo del trabajo ya que este incluye no sólo cuestiones ambientales y sociales, sino también varios aspectos como: valores, transparencia, y gobierno corporativo, público interno, medio ambiente, proveedores, consumidores y clientes, comunidad y gobierno y sociedad; En otras palabras, la RSE incluye a todos los grupos de interés, involucrándolos en el modelo de gestión empresarial, con énfasis en el desarrollo permanente.

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad analizar las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial en Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi, a través del cual se pudo conocer si la organización va más allá del cumplimiento de la ley, pues en general, debido a su misión operativa, como institución pública, se percibe cumpliendo con su rol implementando prácticas responsables que beneficien al medio ambiente, a sus colaboradores y al entorno geográfico en el que la organización desarrolla sus actividades. Este es el punto de partida para analizar el modelo de gestión de la organización e identificar las responsabilidades prácticas que se pueden incorporar a su estructura organizativa y, por tanto, a su plan estratégico.

La metodología utilizada es de tipo cuantitativa - descriptiva, donde se describen los hechos tal como son observados, cercanos a la realidad y así permitir tener una visión clara de la RSE en el trabajo del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi sobre una base teórica que proporcionó recursos para la investigación y el análisis, utilizando los conocimientos adquiridos durante los años de estudio. Por tal motivo una vez obtenidos los datos a través del cuestionario se comprueba la hipótesis planteada en la investigación, sin embargo existen algunas mejoras que ayudarán a completar una eficiencia total.

1.1 Diseño teórico

1.2 El problema

1.3 Planteamiento del problema

La responsabilidad social empresarial engloba temas como el compromiso voluntario que tienen una empresa para con la sociedad y medioambiente que la rodea, puesto que las empresas por medio de las relaciones humanas crean vínculos con la sociedad, con sus grupos de intereses con el cual les sirve para mejorar su promoción, venta de servicios y productos. (Moreno Prieto, 2015) La responsabilidad social es el compromiso que tienen los miembros de una sociedad encaminada en las normas de la entidad correspondiente y a la sociedad en sí.

La responsabilidad social de las entidades públicas las cuales son objeto de debate puesto que estas están conformadas mediante la contribución de patrimonio público a lo largo del tiempo teniendo un vínculo estrecho con los grupos de interés además de algunas que se han independizado y son autónomas, en las cuales está latente la Responsabilidad social y ambiental para con la sociedad, las cuales deben velar por el desarrollo sustentable, mejora continua y trato de calidad a sus contribuyentes. (Fernández, 2016)

El Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi al ser una institución con políticas públicas para promover turismo y producción, ejecutando procesos administrativos sistematizados para el servicio a los montecristenses. Trabaja de forma permanente en la capacitación y fortalecimiento al equipo profesional que se encuentra al servicio de la comunidad de Montecristi. De tal manera es importante analizar las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial que se ejecutan en la entidad. (Gobierno Municipal de Montecristi, 2021)

La RSC se ve principalmente como un asunto de negocios y es algo que las empresas hacen voluntariamente. Sin embargo, y a pesar de las justificaciones teóricas en algunos

casos empíricamente contradictorias, existen ciertas fallas de mercado y problemas sociales o éticos que requieren una mínima intervención de los ciudadanos para promover, promover y sensibilizar a la sociedad así como aumentar la información y la transparencia (De la Cuesta, 2004) citado por (Cueto Cedillo; Cuesta González, 2019)

De esta forma, los gobiernos tienen un papel fundamental que jugar en la promoción de la plena responsabilidad social por su capacidad de regular los temas que afectan a los bienes públicos en general, por lo que la administración pública tiene la responsabilidad de participar y tomar un papel más activo gracias a una combinación de normas de intervención, incentivos y promociones, regulación más allá de la voluntariedad de las empresas.

1.3.1 Contextualización macro

Para (Verduzco, 2006), la visión internacional más común es identificar la RSE con el desempeño empresarial, y entenderla como el papel que las empresas deben desempeñar en beneficio de sus sociedades. Sin embargo, (Rochlin, 2005) señala que todavía hay mucha confusión sobre su verdadero alcance porque algunas personas lo confunden con actos de buena voluntad como construir escuelas donde opera su negocio o con causas benéficas, como donar a instituciones culturales o artísticas. Mientras que el autor (Medina, 2006), reconoce que la RSC debe formar parte del núcleo de la empresa e incluirse en la misión y visión de la empresa en relación con el cambio global, invirtiendo los recursos y esfuerzos necesarios para implementar el proyecto de sus acciones.

1.3.2 Contextualización meso

En Ecuador, el concepto de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) ha cambiado desde principios de 2008 y ha evolucionado desde entonces. Ahora existe CERES (Consortio Ecuatoriano para La Responsabilidad Social), que promueve el concepto de responsabilidad y sus mejores prácticas. Las empresas sociales se enfocan en su core business, convirtiéndose

en promotoras de una sociedad más justa y sustentable (Consortio Ecuatoriano de Responsabilidad Social, 2012,). Un estudio realizado por el Comité de Responsabilidad Corporativa de la Cámara de Comercio Americana, en colaboración con 13 organizaciones del sector público, privado y académico, encontró que el 75% de la población ecuatoriana tenía una “comprensión parcial” de lo que era responsabilidad social

1.3.3 Contextualización micro

La administración municipal en la búsqueda de actualizar el Plan de Desarrollo y de Ordenamiento Territorial, y basada en los nuevos retos de participación ciudadana, busca fortalecer los nuevos pilares para la construcción de un territorio equitativo, solidario y seguro, asumió este reto, apoyándose también en lo que consta en el artículo 264 de la Constitución Política del Ecuador.

En el año 2010 la administración municipal realiza la contratación de una consultoría externa, encargándose de la elaboración del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial; complementado a futuro con planes de desarrollo y ordenamiento territorial parroquial y provincial respectivamente. Todo esto dentro de un marco normativo nacional de planificación alineado a la Estrategia Territorial Nacional. Los procesos de planificación participativa constituyen una herramienta para que la ciudadanía asuma responsabilidades y compromisos, para enfrentar activamente su desarrollo. En este sentido, la planificación participativa es además un mecanismo de auto reflexión y auto educación de la ciudadanía, pues al tomar en consideración los planteamientos de los propios de sus actividades diarias, se generan procesos de reflexión que llevan a la apropiación de los objetivos y propósitos de la planificación (Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Montecristi, 2016)

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema científico general

¿Cuáles son las prácticas de responsabilidad social empresarial que se han implementado en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi.?

1.4.2 Problemas específicos

- ¿Cómo son los valores, transparencia y gobierno corporativo en las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi?
- ¿Cómo es el público interno en las prácticas Responsabilidad social Empresarial del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi?
- ¿Cómo es el Medio ambiente en las prácticas Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi?
- ¿De qué manera son los proveedores en las prácticas Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi?
- ¿Cómo son los Consumidores y clientes en las prácticas Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi?
- ¿Cómo es la comunidad en las prácticas Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi?
- ¿De qué manera es el Gobierno y la sociedad en las prácticas Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi?

1.5 Formulación del objeto de investigación

El objeto de estudio corresponde a las Prácticas de Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi.

1.6 Formulación de los objetivos de investigación

1.6.1 Objetivo general

“Analizar las prácticas de responsabilidad social empresarial del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi.”

1.6.2 Objetivos específicos

- Analizar los valores, transparencia y gobierno corporativo en las prácticas Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi.
- Analizar el público interno en las prácticas Responsabilidad social Empresarial del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi.
- Reconocer cómo es Medio ambiente en las prácticas Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi.
- Determinar los Proveedores en las prácticas Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi.
- Examinar a los Consumidores y clientes en las prácticas Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi.
- Identificar cómo es la comunidad en las prácticas Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi.
- Indagar de qué manera es el Gobierno y la sociedad en las prácticas Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi.

1.7 Delimitación

1.7.1 Delimitación espacial

La investigación se realizará en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi.

1.7.2 Delimitación temporal

La investigación se llevará a cabo en el año 2022, visitando el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi utilizando cuestionarios correspondientes para la recopilación de información requerida.

1.7.3 Delimitación conceptual

Analizar de forma exclusiva el concepto de Responsabilidad Social Empresarial y determinar si las dimensiones que son objeto de análisis dentro de ella se relacionan con todas las partes del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi.

1.8 Formulación de Hipótesis

1.8.1 Hipótesis general

Las buenas prácticas de responsabilidad social empresarial se han implementado de la manera más eficiente en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi.

1.8.2 Hipótesis específicas

- Los valores, transparencia y gobierno corporativo en la responsabilidad social empresarial del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi, son precisos.

- El público interno en las prácticas Responsabilidad social Empresarial del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi es considerable para la implementación de programas.
- El medio ambiente en las prácticas Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi, es esencial.
- Los proveedores en las prácticas Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi, tienen efecto concreto.
- Los Consumidores y clientes en las prácticas Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi son primordiales.
- La comunidad en las prácticas Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi, es permanente.
- El gobierno y sociedad en las prácticas Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi, gestiona de manera eficaz y eficiente los recursos.

1.9 Operacionalización de la variable Responsabilidad Social Empresarial

Tabla 1. Operacionalización de la variable Responsabilidad Social Empresarial

EJES/ DIMENSIONES	INDICADORES
Valores, Transparencia y Gobierno Corporativo	1. Compromisos Éticos
	2. Arraigo en la Cultura Organizativa
	3. Gobierno Corporativo
	4. Relaciones con la competencia
	5. Diálogo e involucramiento de los grupos de interés (Stakeholder)
	6. Balance social/Memoria de sostenibilidad/Reporte de sostenibilidad)
	7. Relaciones con los sindicatos u otras asociaciones de empleados

Público Interno	8. Gestión participativa
	9. Compromiso con el futuro de los niños
	10. Compromiso con el Desarrollo Infantil
	11. Valoración de la Diversidad
	12. Compromiso con la no discriminación y promoción de la equidad racial
	13. Compromiso con la promoción de la equidad de género
	14. Relaciones con colaboradores tercerizados
	15. Política de remuneración, prestaciones y carrera
	16. Cuidados de salud, seguridad y condiciones laborales
	17. Compromiso con el Desarrollo Profesional y Empleabilidad
	18. Conducta frente a despidos
	19. Preparación para la jubilación
	Medio Ambiente
21. Educación y Concientización Ambiental	
22. Gerenciamiento del Impacto en el Medio Ambiente y del Ciclo de Vida de Productos y Servicios	
23. Sustentabilidad de la Economía Forestal	
24. Minimización de Entradas y Salidas de Insumos	
Proveedores	25. Criterios de Selección y Evaluación de Proveedores
	26. Trabajo Infantil en la Cadena Productiva
	27. Trabajo Forzado en la Cadena Productiva
	28. Apoyo al Desarrollo de Proveedores
Consumidores y Clientes	29. Política de Comunicación Comercial
	30. Excelencia de la Atención
	31. Conocimiento y Gerenciamiento de los Daños Potenciales de los Productos y Servicios
Comunidad	32. Gerenciamiento del Impacto de la Empresa en la Comunidad de Entorno
	33. Relaciones con Organizaciones Locales
	34. Financiamiento de la Acción Social
	35. Involucramiento con la Acción Social

Gobierno y Sociedad	36. Contribuciones para Campañas Políticas
	37. Construcción de la Ciudadanía por las Empresas
	38. Prácticas Anticorrupción y Anti coimas
	39. Liderazgo e Influencia Social
	40. Participación en Proyecto Sociales Gubernamentales

Nota: La presente tabla contiene las dimensiones e indicadores de la variable Responsabilidad Social Empresarial obtenido de la Guía CERES ETHOS

1.10 Matriz de Consistencia

Tabla 2. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
TEMA: “ANÁLISIS DE LAS PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN MONTECRISTI”.					
Problemas de Investigación	Objetivos de Investigación	Hipótesis de Investigación	Variables	Indicadores	Metodología
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General			
¿Cuáles son las prácticas de responsabilidad social empresarial que han implementado en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi.?	Analizar las prácticas de responsabilidad social empresarial del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi.	Las buenas prácticas de responsabilidad social empresarial se han implementado de la manera más eficiente en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi.	Variable Independiente: Responsabilidad Social Empresarial	X₁: Valores, transparencia y gobierno corporativo económica X₂: Público interno X₃: Medio ambiente X₄: Proveedores X₅: Consumidores y clientes X₆: Gobierno y sociedad	Tipo de Investigación: Cuantitativa; Diseño de la Investigación: Descriptiva. Población: La población está constituida por el directorio del Gobierno Autónomo Descentralizado de Montecristi

Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variables	Indicadores	Metodología
Primer Problema específico	Primer Objetivo específico	Primera Hipótesis específica			
<p>¿Cómo son los valores, transparencia y gobierno corporativo en las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi?</p>	<p>Analizar los valores, transparencia y gobierno corporativo en las prácticas Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi.</p>	<p>Los valores, transparencia y gobierno corporativo en la responsabilidad social empresarial del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi, son precisos.</p>	<p>Variable Independiente: Valores, transparencia y gobierno corporativo</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Compromisos éticos 2. Autorregulación y conducta 3. Gobierno Corporativo 4. Relaciones con la competencia 5. Diálogo e involucramiento de los grupos de interés (Stakeholder) 6. Balance social/Memoria de sostenibilidad/Reporte de sostenibilidad) 	<p>Tipo de Investigación: Cuantitativa; Diseño de la Investigación: Descriptiva. Población: La población está constituida por el directorio del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi</p>

Segundo Problema específico	Segundo Objetivo Específico	Segunda Hipótesis específica	Variable	Indicadores	
<p>¿Cómo es el público interno en las prácticas Responsabilidad social Empresarial del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi?</p>	<p>Analizar el público interno en las prácticas Responsabilidad social Empresarial del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi.</p>	<p>El público interno en las prácticas Responsabilidad social Empresarial del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi es considerable para la implementación de programas.</p>	<p>Variable Independiente: Público interno</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Relaciones con los sindicatos u otras asociaciones de empleados. 2. Gestión participativa. 3. Compromiso con el futuro de los niños. 4. Compromiso con el Desarrollo Infantil. 5. Valoración de la Diversidad. 6. Compromiso con la no discriminación y promoción de la equidad racial. 7. Compromiso con la promoción de la equidad de género. 8. Relaciones con colaboradores tercerizados. 9. Política de remuneración, 	

				<ul style="list-style-type: none"> 10. Cuidados de salud, seguridad y condiciones laborales 11. Compromiso con el Desarrollo Profesional y Empleabilidad 12. Conducta frente a despidos 13. Preparación para la jubilación 	
Tercer Problema específico	Tercer Objetivo Específico	Tercera Hipótesis específica	Variable	Indicadores	Metodología

<p>¿Cómo es el Medio ambiente en las prácticas Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi?</p>	<p>Reconocer cómo es el Medio ambiente en las prácticas Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi.</p>	<p>El medio ambiente en las prácticas Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi, es esencial.</p>	<p>Variable Independiente: Medio ambiente</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Compromiso con la Mejora de la Calidad Ambiental. 2. Educación y Concientización Ambiental. 3. Gerenciamiento del Impacto en el Medio Ambiente y del Ciclo de Vida de Productos y Servicios. 4. Sustentabilidad de la Economía Forestal. 5. Minimización de Entradas y Salidas de Insumos. 	<p>Tipo de Investigación: Cuantitativa; Diseño de la Investigación: Descriptiva. Población: La población está constituida por el directorio del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi.</p>
<p>Cuarto Problema específico</p>	<p>Cuarto Objetivo Específico</p>	<p>Cuarta Hipótesis específica</p>	<p>Variable</p>	<p>Indicadores</p>	
<p>¿De qué manera son los proveedores en las prácticas Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi?</p>	<p>Determinar los Proveedores en las prácticas Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi.</p>	<p>Los proveedores en las prácticas Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi, tienen efecto concreto.</p>	<p>Variable Independiente: Proveedores</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Criterios de Selección y Evaluación de Proveedores. 2. Trabajo Infantil en la Cadena Productiva. 3. Trabajo Forzado en la Cadena Productiva. 4. Apoyo al Desarrollo de Proveedores. 	

Quinto Problema específico	Quinto Objetivo Específico	Quinta Hipótesis específica	Variable	Indicadores	Metodología
¿Cómo son los Consumidores y clientes en las prácticas Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi?	Examinar los Consumidores y clientes en las prácticas Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi.	Los Consumidores y clientes en las prácticas Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi son primordiales.	Variable Independiente: Consumidores y clientes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Política de Comunicación Comercial. 2. Excelencia de la Atención. 3. Conocimiento y Gerenciamiento de los Daños Potenciales de los Productos y Servicios. 	Tipo de Investigación: Cuantitativa; Diseño de la Investigación: Descriptiva. Población: La población está constituida por el directorio del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi.
Sexto Problema específico	Sexto Objetivo Específico	Sexta Hipótesis específica	Variable	Indicadores	
¿Cómo es la comunidad en las prácticas Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi?	Identificar cómo es la comunidad en las prácticas Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi.	La comunidad en las prácticas Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi, es permanente.	Variable Independiente: Comunidad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gerenciamiento del Impacto de la Empresa en la Comunidad de Entorno. 2. Relaciones con Organizaciones Locales. 3. Financiamiento de la Acción Social. 4. Involucramiento con la Acción Social. 	

Séptimo Problema específico	Séptimo Objetivo Específico	Séptima Hipótesis específica	Variable	Indicadores	
<p>¿De qué manera es el Gobierno y la sociedad en las prácticas Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi?</p>	<p>Indagar de qué manera es el Gobierno y la sociedad en las prácticas Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi.</p>	<p>El gobierno y sociedad en las prácticas Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi, gestiona de manera eficaz y eficiente los recursos</p>	<p>Variable Independiente: Gobierno y sociedad</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contribuciones para Campañas Políticas. 2. Construcción de la Ciudadanía por las Empresas. 3. Prácticas Anticorrupción y Anti Coimas. 4. Liderazgo e Influencia Social. 5. Participación en Proyecto Sociales Gubernamentales. 	

Elaborado por: Silvania Valentina Choez Menéndez

1.11 Justificación de la Investigación

El objetivo principal de esta investigación es comprender el empleo que se le da a las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial teniendo como muestra en este caso el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi, estableciendo un diagnóstico para analizar la manera en la que se implementan las buenas prácticas de responsabilidad social empresarial en GAD de Montecristi.

Se pretende que la institución pública mejore en las capacidades administrativas y que se genere de la mejor manera la planeación, en la dirección, en la organización y el control, permitiendo poseer trabajadores comprometidos en la institución para que esto suceda todo el personal administrativo debe permanecer organizado, contar con buenas planificaciones y brindar la ayuda en el momento que sea requerido. Con el fin de conocer las prácticas de RSE que se implementan dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón de Montecristi.

Esta investigación nos permitirá percatarnos más sobre la las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial debido a que es un tema relativamente nuevo para las instituciones tanto públicas como privadas permitiendo conocer que la Responsabilidad Social Empresarial representa un valor agregado intangible pero que puede ser un elemento que acompañe a la estrategia general de las organizaciones.

Los resultados obtenidos se utilizarán para analizar el modelo de gestión del establecimiento y si está totalmente equipado para trabajar en el campo de la Responsabilidad Social, por lo que se debe promover y crear conciencia sobre los aspectos de la responsabilidad social, como hoy en día están más enfocados en valores morales y éticos, a través de los cuales se puede generar mayor eficiencia, éxito en las entidades y de esta forma genera impactos positivos en su entorno tanto interna como externamente.

2 CAPITULO II: MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Artículos Científicos

1. **Tema:** La Responsabilidad Social Empresarial y su Enfoque Ambiental: Una Visión Sostenible a Futuro

Autor: María José Pérez Espinoza, Cacibel Espinoza Carrión, Beatriz Peralta Mocha.

Año: 2016

Los autores de este artículo científico nos manifiestan que recientemente, muchas empresas de todo el mundo están buscando nuevas formas de adaptar sus operaciones a la situación actual con su compromiso errático con el medio ambiente y la sociedad en general. La búsqueda de un mejor aprovechamiento económico, al servicio del desarrollo oportuno de nuevos objetivos de responsabilidad social, además del cuidado del medio ambiente y la protección de los recursos naturales, pasando de un enfoque económico particularmente estratégico a uno cada vez más social y el medio ambiente, con un alto grado de compromiso con el desarrollo sostenible y con diferentes grupos de interés o stakeholders. La primera parte de este estudio es una revisión de la literatura relacionada con la responsabilidad social empresarial (RSE), que pone un énfasis considerable en sus aspectos constitutivos y las direcciones estratégicas que aseguran un desempeño óptimo. Luego enumera los pasos a seguir para asegurar la implementación de una buena gestión ambiental, tanto interna como externamente, y finalmente enfatiza la importancia de las relaciones entre los diferentes grupos de interés. (Pérez Espinoza, Espinoza Carrión & Peralta Mocha, 2016)

2. Tema: Análisis de la Responsabilidad Social en el Ecuador.

Autores: Villacís Laínez, Carlos Alexi ; Suarez Núñez, Yandri Fernando ; Güillín Llanos, Ximena Minshely.

Año: 2016

Por parte de los autores del presente artículo científico pronuncian que la responsabilidad social empresarial (RSE) es considerada como una estrategia de gestión empresarial en beneficio de los grupos de interés y un aspecto fundamental para lograr el desarrollo sostenible. Se utiliza como alusión teórica el humanismo y la ética empresarial, así como la ética ambiental. La metodología utilizada es analítica-sintética que examina la variedad de definiciones y estándares internacionales establecidos a lo largo del tiempo sobre el tema además de cómo se ha popularizado e implementado el concepto en todo el mundo. También observamos el uso de la RSE en el Ecuador y los cambios que se han producido en este tema desde que se aprobó la Constitución en 2008. Las normas y estándares internacionales vigentes en materia de RSE que sirven como lineamientos y estándares para las empresas que desean que su negocio sea responsable y sostenible, además de fácil de realizar, son proporcionados por agencias de gestión cuyo principal objetivo es sensibilizar al público en las organizaciones y también para los reguladores que deseen promover una industria con conciencia social. Puede encontrar que el cumplimiento de la responsabilidad social no se impone, sino por el contrario, debe hacerse de manera voluntaria, de acuerdo con la ética personal y empresarial y como una forma de cumplimiento corporativo y de la sociedad a la que sirven en el que crece y para quién trabaja. (Laínez, Núñez, & Llanos,, 2016)

3. Tema: La Responsabilidad Social Empresarial como herramienta para el desarrollo local.

Autor: Fernando Eleazar Hernández

Año: 2015

El artículo del autor Fernando Eleazar Hernández nos menciona que la responsabilidad social empresarial integrada con la gestión de la calidad se está convirtiendo en una herramienta importante para promover el desarrollo local, por lo que una empresa responsable es una combinación de responsabilidad empresarial responsable y actividades en el campo de la responsabilidad social. Este enfoque de la responsabilidad social empresarial ignora el carácter de acciones voluntarias y todopoderosas, en favor de acciones corresponsables por parte de organizaciones públicas y privadas, con o sin fines de lucro, ante la sociedad en su crecimiento y desarrollo. El desarrollo local no debe entenderse como un tema aislado de la esfera social, también por su dinamismo, sino como órganos políticos y administrativos, fuerzas productivas regionales y entidades o variables, caso contrario, en este sentido es referido por las investigaciones realizadas por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). La revisión teórica muestra que la filosofía de la calidad incluye factores que pueden contribuir al desarrollo de los aspectos de responsabilidad social de una empresa, así como los elementos que se cruzan entre ellos, la operación responsable de la empresa se incluye en el marco de la filosofía de la calidad la gestión desde el punto de vista interno y existen 2 elementos de responsabilidad social dentro de la empresa que son compatibles y/o mejorables con la gestión de la calidad desde el punto de vista externo. (Hernández, 2015)

4. Tema: La responsabilidad social empresarial. Una óptica desde los stakeholders

Autor: Johanna Armijos Cordero

Año: 2017

Este artículo pretende modernizar las diversas aportaciones a la teoría de los Stakeholders en el contexto de la Responsabilidad Social Empresarial con el fin de identificar las variables que facilitan la medición de los factores de valor que la empresa puede generar a través de sus stakeholders. En el contexto ecuatoriano, se trata de una investigación que se fundamenta en las áreas de: administrativo y financiero, teórico a través de la revisión bibliográfica y análisis de la literatura, que servirá de apoyo a futuros estudios para establecer y medir la estructura del negocio con sus stakeholders, así como el valor ellos crean. Además el presente artículo nos menciona que las partes interesadas son actores clave en la cadena de valor, y construir relaciones con cada uno de ellos puede llevar a las empresas a crear una ventaja competitiva para mejorar todo el sistema económico. En el Ecuador la adopción de la RSE es muy débil, un gran obstáculo es la falta de comprensión de los temas relacionados con la RSE, y en este sentido la academia se convierte en un factor clave para mitigar esta dificultad. En el sector empresarial, donde existe gran confianza en ello con universidades e institutos educativos. En el mismo sentido, el ámbito universitario debe aprovechar esta relación para desarrollar funciones de docencia, investigación y comunicación comunitaria. La autora concluye su artículo científico considerando que la gestión estratégica con RSE es vital en las empresas, pensando en la gestión del valor, para que las empresas logren un desempeño superior. Al igual que con la responsabilidad social empresarial, resta construir modelos para medir dicho valor, ya que es un factor crítico de éxito para las empresas y los sistemas económicos. (Armijos Cordero, 2017)

5. Tema: Los diferentes tipos de responsabilidad social y sus implicaciones éticas.

Autores: Vélez Romero Xavier y Cano Lara Evelyn

Año: 2016

Dichos autores en su artículo científico nos muestran que la responsabilidad social es el resultado tanto de la conciencia moral humana como de las organizaciones que lo practican. Es considerado uno de los valores éticos fundamentales hoy en día. La importancia de la responsabilidad social y los valores en general radica en la razón del hombre, que es la moralidad, el aspecto que, desde un punto de vista axiomático, es más influyente en la formación de personalidad, o individuos de una manera particular, o grupos sociales depende de eso su comportamiento en la sociedad en los diferentes lugares en los que trabajan. Los valores son considerados como guías y guías para el comportamiento humano, que permite tomar decisiones responsables y honestas. Este artículo es para fines de análisis de la responsabilidad social como categoría moral, diferentes tipos de responsabilidad social que se pueden identificar y cuáles son las implicaciones éticas de cada uno. Este artículo concluye de tal manera que nos muestra que los actos socialmente responsables van más allá de lo exigido por la ley, por lo que quienes realizan actividades socialmente responsables actúan para hacer el bien, no porque la ley lo exija o lo imponga, sino porque existe un profundo sentido moral del bien y del mal, de las normas que orientarán su conducta, con independencia de las consecuencias jurídicas o sociales que ello acarree. (Vélez Romero & Cano Lara, 2016)

2.1.2 Libros

1. Tema: Responsabilidad social y ética empresarial

Autor: Martínez Herrera, Horacio

Año: 2011

Este libro nos presenta a la responsabilidad social empresarial como un conjunto de acciones innovadoras de una organización, basadas en el respeto a las leyes y los valores éticos, encaminadas a institucionalizar un gobierno corporativo transparente, combinando la creación de respeto a los derechos humanos con las responsabilidades de las actividades de la organización hacia la sociedad y el medio ambiente. Todas estas acciones deben ser socialmente responsables. Este libro es una guía definitiva sobre el valor de la educación para estudiantes de administración de empresas. El lenguaje se mantuvo lo más simple posible y se evitaron todo tipo de técnicas que dificultan la lectura. El libro no está destinado a quienes buscan una discusión teórica de los puntos de discordia en la relación entre la racionalidad económica y la racionalidad moral, ni está destinado a quienes prefieren presentar lo que grandes pensadores han hablado sobre el tema. Además el autor nos menciona sobre la realización de un test de responsabilidad social que tiene como finalidad cuantificar los indicadores de responsabilidad social de las empresas a partir de los cinco hábitos morales fundamentales: respeto, justicia, solidaridad, responsabilidad y honestidad. La integridad se refiere a la forma como la empresa cumple con la totalidad de estos valores. (Martínez Herrera, 2011)

2. Tema: Responsabilidad Social Empresarial: Un desafío corporativo

Autor: Wulf Betancourt, Erico

Año: 2018

El propósito de este libro es aclarar la comprensión de los factores normativos y conceptuales que definen los límites de la RSE, así aquellos que definen e influyen en la adopción de la RSE, no solo en un entorno competitivo. Para satisfacer las necesidades de los consumidores o competidores. , pero también tiene en cuenta las preferencias e intereses de la comunidad cada vez más independiente, así como las instituciones y normativas de sus propios referentes y grupos de interés. El proceso de desarrollo tiene como objetivo definir estándares que caracterizan acciones efectivas de RSE, para evitar confusiones con actividades caritativas corporativas. El trabajo realizado confirma que las prácticas de RSE no se pueden diseñar, si no existen desde los niveles superiores de la dirección de la empresa, donde las definiciones de valor se aplican y validan internamente antes de que se proyecten al entorno externo, y por su impacto, son relevantes para la consideración (Wulf Betancourt, 2018)

3. Tema: Responsabilidad social corporativa: Una nueva cultura empresarial.

Autor: Fernández García, Ricardo

Año: 2009

El autor del libro muestra que la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), también conocida como Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es básicamente un concepto en el que las empresas deciden voluntariamente contribuir al logro de una buena sociedad y un medio ambiente más limpio. Se basa en la idea de que el desempeño general de una empresa debe juzgarse en términos de su contribución conjunta al bienestar económico, la calidad del medio ambiente y el bienestar social en el que opera, dinámico e integrado. Pretende encontrar la excelencia dentro de la empresa, prestando especial atención a las personas y sus condiciones de trabajo, así como a la calidad de los procesos productivos integrando los tres aspectos de la sostenibilidad: económica, la social y la medioambiental, lo cual favorece la consolidación de la empresa, promueve su éxito económico y afianza su proyección de futuro. El autor concluye manifestando que la RSE es un valor añadido y una ventaja competitiva para la empresa, y mañana será una exigencia. Las empresas que integran o mejoran las prácticas de RSE en la actualidad lo harán a su propio ritmo, de acuerdo con sus capacidades y con una ventaja competitiva duradera como iniciador. Quienes lo hagan mañana tendrán exigencias ambientales. El hecho de que la empresa tenga su propia responsabilidad social, además de maximizar la rentabilidad para el accionista, conduce a mejorar los resultados económicos a largo plazo. Por lo tanto, para que la empresa crezca a largo plazo, es necesario que las operaciones y los productos de la empresa se basen en estándares éticos, estén integrados en la gestión de la empresa y se esfuercen por satisfacer las necesidades de la empresa representantes sociales. (Fernández García, 2009)

4. Tema: Responsabilidad social empresarial: una mirada desde la teoría y la praxis empresarial

Autor: Acuña Galindo, Luis Eduardo

Año: 2014

El autor de este libro nos manifiesta que la RSE ha dominado los principales titulares de los medios, conferencias y consejos de casi todas las organizaciones en el sentido que muchas de sus actividades se han convertido en símbolos de responsabilidad social empresarial. Este libro aborda algunos enfoques, unos propios de la RSE y otros que lo complementan, pero igualmente relevan, que muestran las bases teórico-conceptuales en el cumplimiento no solo del propósito del estudio, sino para comprender desde allí cuáles han sido los desarrollos desde el punto de vista práctico de la RSE en las organizaciones industriales de Ibagué. La metodología que fue utilizada en este proyecto de investigación puede ser aplicada a estudios similares en otras regiones del país y a nivel internacional. Esta investigación concluye mencionando que la Responsabilidad Social Empresarial se ha convertido en un tema de discusión necesario tanto en el ámbito académico como empresarial; En el primer caso, desde el surgimiento de las escuelas de administración se han estudiado diversos enfoques teóricos que aún no han logrado suprimir las diversas manifestaciones y conceptos de esta filosofía; Desde el punto de vista del sector empresarial, se han formulado diversos términos, códigos y actividades bajo el liderazgo de la RSE. (Acuña Galindo, 2014)

5. Tema: Responsabilidad social corporativa; ADGG072PO

Autor: Rodríguez Jover, Aránzazu

Año: 2019

El autor de este libro nos menciona que la práctica de la responsabilidad social (RS) a menudo implica la interacción entre una organización y otra entidad legal, como una corporación (consultora), un trabajador independiente auto empleado, una ONG, un sindicato o una entidad legal pública que realiza, entre otras cosas, un puesto de asesoramiento y formación. Además este libro manifiesta que para poder realizar y llevar a cabo la labor de responsabilidad social es necesario conocer los diferentes conceptos y términos relacionados con la responsabilidad social para que podamos distinguir entre lo que es responsabilidad social y lo que no lo es, lo que significa saber la diferencia entre la responsabilidad social y otras acciones. Este aspecto es muy importante porque permite informar a las organizaciones y empresas interesadas en implementar las acciones o procedimientos de RSE contenidos en ellos y beneficiar a la comunidad.

“La Responsabilidad Social de la empresa es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria por parte de la empresa, en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, ambientales y de respetar a las derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y de los impactos que derivan de sus acciones.” (Rodríguez Jover, 2019)

2.1.3 Tesis Doctorales

En la tesis “La Responsabilidad Social Empresarial como ventaja competitiva” del autor Reyno Momberg Manuel se centra en analizar el concepto de responsabilidad social integrada en la gestión empresarial. En el proceso se incorporan los valores éticos, políticas y programas diseñados para apoyar la toma de decisiones, ampliando la visión de la empresa de ser económicamente estricta a preocuparse por el impacto de estos valores en su entorno social y natural. Y se observan cambios sociales en el proceso de globalización, ya que se concibe un nuevo concepto de negocio, que responde a las necesidades de la sociedad y del mercado empresarial. Este proceso da lugar a la incorporación de una serie de normas de carácter voluntario, mediante las cuales se crea un compromiso con la sociedad y el medio ambiente, y se transforma en un nuevo paradigma, incorporado a la gestión empresarial, presentada como fuente de ventaja competitiva de empresas que operan en el mercado. La investigación concluye mencionando que una empresa socialmente responsable es una empresa que tiene una obligación social en todas sus decisiones, arraigada en las acciones y decisiones de sus gerentes, así como de todo el personal gerencial, para entregar estos métodos, programas y políticas. Con mayor seguridad para toda la organización, reafirmando el compromiso de la empresa y sus operadores, transformar la cultura de la empresa, incorporando voluntariamente valores morales a su actuación, para no depender del cumplimiento obligatorio de normas y estándares, sino actuar de forma controlada y responsable, responsabilizarse de sus decisiones, respetar el medio ambiente, y trabajar para que su actividad no tenga un efecto negativo sobre el. (Reyno Momberg, 2006)

La tesis de los autores: Martínez Coronel Evelyn Tatiana y Rojas Naranjo Eliana Paola cuyo tema es “La Responsabilidad Social Empresarial en el Desarrollo Sostenible de las empresas en Ecuador” nos menciona que la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, así como la responsabilidad social corporativa, trabajan para lograr un cambio de paradigma que conduzca al progreso sostenible en los ámbitos social, económico y ambiental. Esto significa una participación en la que actores como el Estado, la sociedad civil, la academia y las empresas públicas y privadas juegan un papel fundamental. El objetivo de la investigación fue describir la RSE en Ecuador con base en la Agenda 2030. El trabajo se desarrolló a partir de un modelo cualitativo utilizando literatura, teoría y evaluación legal. Como resultado, existe un fuerte interés empresarial en Ecuador en implementar la responsabilidad social e impulsar acciones consistentes con el desarrollo sostenible y los objetivos de desarrollo declarados en todo el mundo. Sin embargo, existe la necesidad de una mayor socialización y rendición de cuentas de la normativa de la Agenda 2030, para evitar no cumplir a cabalidad con sus objetivos. Concluyendo que la RSE en el Ecuador cumple con las metas del desarrollo sostenible y brinda los elementos esenciales de los aspectos económicos, políticos, sociales, ambientales y éticos de las empresas, los cuales deben considerarse como el eje horizontal de su sistema de gestión; Promoverá el desarrollo del país. (Martínez Coronel & Rojas Naranjo, 2018)

2.2 Bases teórica

2.2.1 Responsabilidad Social Empresarial

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es el compromiso permanente que las organizaciones deben asumir para contribuir al desarrollo económico sostenible, trabajando con los empleados, sus familias, las comunidades locales y la sociedad en general para mejorar su calidad de vida.

(Bowen, 1953) define la responsabilidad social como el cumplimiento por parte de las organizaciones de los valores y objetivos sociales aplicados a sus actividades, y se atribuye dicha responsabilidad a los hombres de negocios.

En relación al tema, (De la Cuesta & Valor, 2003) manifiestan que la Responsabilidad Social Empresarial es: “El reconocimiento e integración en sus operaciones por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales, dando lugar a prácticas empresariales que satisfagan dichas preocupaciones y configuren sus relaciones con sus interlocutores”. Los expertos y la adquisición de la posición del mercado se relacionan con otras tareas antes, además de los métodos sociales y ambientales, que consideran decisiones relacionadas con indicadores asignados a áreas económicas.

A su vez el Libro Verde de la (Comisión Europea, 2001) define la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) como: “La integración voluntaria, por parte de las empresas sobre las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”

La responsabilidad social empresarial (RSE) juega un papel importante a nivel internacional. Su aplicación es particularmente útil en empresas integradas en círculos comerciales y productivos globales (Fuentes, Nuñez& Veroz, 2005). Este punto fue mencionado por los autores, porque, según ellos, los consumidores ahora eligen consumir

responsablemente. Por lo tanto, los consumidores que son similares en sus prácticas obligan a las organizaciones a tomar acciones socialmente responsables para garantizar el desarrollo sostenible no solo de la empresa sino también de la sociedad.

(Fernández García, 2010) El instituto Ethos Brasil. “La responsabilidad social es la forma de conducir los negocios de una empresa de tal modo que esta se convierta en corresponsable por el desenvolvimiento social. Una empresa socialmente responsable es aquella que posee la capacidad de escuchar los intereses de las diferentes partes (accionistas, empleados, prestadores de servicios, proveedores, consumidores, comunidad, gobierno y medio ambiente) e incorporarlos en el planeamiento de sus actividades, buscando atender las demandas de todos ellos, no únicamente de los accionistas o propietarios”.

2.2.2 Dimensiones de la Responsabilidad Social Empresarial

El Libro verde de la (Comisión Europea, 2001) establece las dimensiones internas y externas de la Responsabilidad Social Corporativa (RSE). Dentro de la empresa las prácticas responsables tratan con los trabajadores, temas como la inversión en recursos humanos, la salud y la seguridad, y la gestión del cambio, mientras que deben primar las prácticas respetuosas con el medio ambiente. La gestión de los recursos naturales utilizados en la producción.

❖ Dimensión interna

Al clasificar la dimensión interna de la Responsabilidad Social Empresarial se desglosa cada uno de los componentes:

- **Gestión de Recursos Humanos**

Aborda las prácticas de empleo responsable, en particular, sin discriminación (razas, trabajadores mayores, mujeres, desempleados de larga duración, personas desfavorecidas). Con respecto a los aprendizajes, las empresas deberían ayudar a

identificar mejor las necesidades de formación, a través de vínculos estrechos con los actores locales que diseñan los programas de educación y formación. (Comisión Europea, 2001)

- **Salud y seguridad en el lugar de trabajo:**

Con mayores esfuerzos para mejorar la salud y seguridad ocupacional y la calidad de los productos y servicios ofrecidos, aumenta la presión sobre los materiales promocionales corporativos para medir, escribir y comunicar esta calidad. (Comisión Europea, 2001)

- **Adaptación al cambio:**

Pocas empresas no necesitan una reestructuración, y esto suele ir acompañado de una reducción; reestructurar desde la perspectiva de la responsabilidad social significa lograr el equilibrio y tener en cuenta los intereses y preocupaciones de todos los afectados por los cambios y decisiones. (Comisión Europea, 2001)

- **Gestión del Impacto ambiental y de los recursos naturales:**

Generalmente se refiere a cómo la reducción del consumo de recursos o de residuos y emisiones contaminantes puede reducir el impacto sobre el medio ambiente; También puede beneficiar a la empresa al reducir los costos de eliminación de desechos y energía, así como al reducir los costos de insumos y descontaminación. (Comisión Europea, 2001)

◆ **Dimensiones Externas**

En el lado externo de la RSE, esto se extiende a las comunidades locales, incluyendo, además de empleados y accionistas, otras partes interesadas, como socios comerciales y proveedores, consumidores, autoridades públicas y organizaciones no gubernamentales que protegen los intereses de la población local y el medio ambiente. Los componentes de la vertiente externa de la RSE son:

- **Comunidades locales**

La responsabilidad social empresarial incluye la incorporación de las empresas a su entorno local, ya sea nacional, continental o global. Las corporaciones contribuyen al desarrollo de las comunidades en las que están incluidas, especialmente las comunidades locales, proporcionando empleo, salarios, beneficios e ingresos fiscales. Por otro lado, el negocio depende de la salud, la estabilidad y la prosperidad de las comunidades en las que opera. (Comisión Europea, 2001)

- **Socios comerciales, proveedores y consumidores**

El impacto de las medidas de RSE no solo afectará a la empresa, sino también a sus socios económicos. Como parte de la responsabilidad social, esta responsabilidad económica es la principal responsabilidad de las empresas hacia la academia, y es la principal responsabilidad. Se espera que las empresas se esfuercen por proporcionar los productos y servicios que los consumidores necesitan y desean de manera eficiente, ética y ambiental. (Comisión Europea, 2001)

- **Problemas ecológicos mundiales**

Debido al impacto transfronterizo de muchos problemas ambientales relacionados con las empresas y su consumo de recursos en todo el mundo, también son actores ambientales globales. Pueden tratar de actuar de acuerdo con su responsabilidad social internacional. (Comisión Europea, 2001)

2.2.3 El sector público y la Responsabilidad Social Empresarial

En el sector público también existe la necesidad de procedimientos y sistemas que brinden información confiable sobre el manejo responsable de los recursos públicos. El funcionamiento de las instituciones públicas se rige por normas y principios (jurídicos, económicos, eficientes y eficaces). Como en el caso de las empresas, el sector público también puede desarrollar cuentas públicas tradicionales para integrar gradualmente aspectos

sociales y ambientales, o incluso elaborar informes que integren aspectos de buen gobierno (Cueto Cedillo; Cuesta González, 2019)

La RSE como aspecto importante de la gestión económica moderna de los recursos humanos no debe ser vista como un asunto de interés privado, permitiendo que se supere la visión de servicio del sector público.

2.2.4 Indicadores CERES-ETHOS

(Instituto Ethos., 2011) presenta una serie de indicadores que son herramientas de gran utilidad para que las empresas incorporen en su gestión los conceptos y compromisos de RSC y Sostenibilidad. Los Indicadores Ceres-Ethos son una herramienta de sensibilización, aprendizaje y seguimiento de la responsabilidad social y están estructurados en forma de cuestionario con aspectos relacionados con la gestión empresarial que contribuyen al desarrollo del entorno social.

Desde el año 2011, esta herramienta ha sido de mucha ayuda para el empresariado ecuatoriano. Los cuestionarios que maneja se encuentran agrupados en 4 dimensiones, en línea con lo que maneja la norma ISO 26000: Visión y estrategia, Gobernabilidad y gestión, Social y Ambiental (CERES-ETHOS, 2011)

- **Temas de cuestionarios de los Indicadores Ceres-Ethos.**

La estructura de la Guía (CERES-ETHOS, 2011) está compuesta por 7 ejes los cuales contienen 40 indicadores de profundidad que a su vez contienen preguntas relacionadas y que constan de tres alternativas (SI, NO y EN PARTE) que permiten analizar los resultados obtenidos.

1. Valores, Transparencia y Gobierno Corporativo.

En este tema se consideran aspectos como compromisos éticos, gobernanza corporativa, arraigo en la cultura organizativa, relaciones con la competencia, balance social, diálogo con las partes involucradas.

2. Público interno.

En este contexto se abarca la relación con los sindicatos, compromiso con el futuro de los niños, gestión participativa, compromiso con la igualdad racial, compromiso con la igualdad de género, compromiso con el desarrollo infantil, política de compensación, cuidado de la salud, seguridad y condiciones de trabajo, compromiso con la carrera desarrollo y empleabilidad, comportamiento ignífugo y preparación para la jubilación.

3. Medio ambiente.

En relación al medio ambiente existen subtemas relacionados como: compromiso con la mejoría de la calidad ambiental, educación y concienciación ambiental, administración del impacto en el medio ambiente y del ciclo de vida de servicios y productos, sustentabilidad de la economía forestal, minimización de entradas y salidas de materiales.

4. Proveedores.

En este grupo de interés se destaca lo siguiente: criterios de selección y evaluación de proveedores, trabajo forzado en la cadena productiva, trabajo infantil en la cadena productiva y apoyo al desarrollo de proveedores.

5. Consumidores y clientes.

En lo que corresponde a este ítems se tratan subtemas relacionados a la excelencia de la atención, política de comunicación comercial, conocimiento y administración de los daños potenciales de los productos y servicios.

6. Comunidad.

Este tema trata de administración del impacto de la compañía en la comunidad de entorno, relación con organizaciones locales, involucración de la compañía con la acción social y financiamiento de la acción social.

7. Gobierno y Sociedad.

En este ítems se consideran temas esenciales tales como: contribuciones para campañas políticas, construcción de la ciudadanía por las empresas, prácticas contra la corrupción y la coima, liderazgo e influencia social, participación y proyectos sociales gubernamentales.

2.3 Glosario de términos

1. Ambiente laboral

Para el autor Santoro, el ambiente de trabajo o entorno laboral suele definirse como el entorno físico y humano en el que se realiza el trabajo. Afecta a la satisfacción de los empleados y está íntimamente relacionado con la cultura de información y comunicación de la empresa. (Santoro, 2020)

2. Capacitaciones al personal

Bajo este concepto la autora Martínez Catalina define las capacitaciones de los empleados como la formación o desarrollo de los empleados como toda actividad que se realiza dentro de una organización para satisfacer sus necesidades, para mejorar sus actitudes, conocimientos, habilidades o conductas. (Martínez, 2016)

3. Compromiso Organizacional

El autor (Martínez, 2019) afirma que el compromiso organizacional se refiere al grado en que un individuo define y pertenece a una empresa. La relación entre una empresa y sus empleados es fundamental para que todo funcione correctamente, por lo que una de las tareas más importantes en una empresa es la gestión del compromiso. Tener un empleado comprometido significa que hay mucho que ganar.

4. Control Administrativo

De acuerdo al autor (Collage, 2010) el control administrativo “Es la función administrativa por medio de la cual se evalúa el rendimiento. El control es un elemento del proceso administrativo que incluye todas las actividades que se emprenden para garantizar que las operaciones reales coincidan con las operaciones planificadas”.

5. Cultura Organizacional

El autor (Sosa, 2008) manifiesta que la cultura organizacional “Determina el comportamiento y el qué hacer de la gente, es la forma de trato, es la manera cómo responden a compromisos y retos de trabajo, por ende esto determina el logro de los objetivos organizacionales y personales” Complementando y enfocando el tema, esta cultura debe ser explícita en sus valores y ética de trabajo, sobre todo si busca vislumbrar un camino viable que será parte permanente de impacto de la RSE, planificación e implementación.

6. Desarrollo sostenible

La autora (Díaz de Iparraguirre, 2009) lo define como formas de progreso que satisfacen las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades.

7. Dirección estratégica

Bajo este concepto el autor (Sánchez, 2018) menciona que la dirección estratégica se define como la formulación de metas y objetivos de la organización o del proyecto, donde los objetivos definidos a largo plazo se dan a logro, persistencia, sostenibilidad y crecimiento

del marco de referencia hacia objetivos de la organización o del proyecto incluidos en el plan estratégico.

8. Eficacia

La eficacia dentro de la aplicación de la Responsabilidad Social Empresaria de acuerdo al autor (Da Silva, 2002) “Está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado”.

9. Eficiencia

Por parte del autor (Andrade, 2002) la eficiencia “Es la expresión que se emplea para medir la capacidad o cualidad de actuación de un sistema o sujeto económico, para lograr el cumplimiento de objetivos determinados, minimizando el empleo de recursos”. La participación de este autor confirma que la mejora es fundamental para el logro de los objetivos, ya que genera un nivel de excelencia empresarial y un desgaste razonable de otros recursos del proceso junto a la eficiencia es parte de implementar la mejora continua y vincular el logro, los resultados mejoran, indicando que con base en lo anterior, RSE puede distinguir mejor el alcance e indicar qué aporte tiene mayor aceptación y beneficio.

10. Estrategia empresarial

De acuerdo el autor (Perego, 2013) define este concepto como “Conjunto de criterios y reglas de decisión que tratan de hacer corresponder los recursos de la organización con su contorno y, en particular, con las expectativas de sus grupos de interés”.

11. Estrategias

Por parte del autor (Solís, 2017) La estrategia es un plan para resolver un problema. La estrategia consiste en una serie de acciones planificadas que ayudan en la toma de decisiones y la obtención de los mejores resultados, y tiene como objetivo el logro de objetivos de acuerdo con el método de trabajo.

12. Ética Empresarial

Este componente ve a la organización como “no solo una empresa, sino también un grupo de personas que llevan a cabo una misión valiosa para la sociedad, La producción y entrega de servicios y productos, mediante la realización de utilidades” (Cortina, 2005). Esta actividad humana de alguna manera tiene ciertos aspectos éticos desde el punto de vista de la calidad del producto y la atención al cliente, que entre otros aspectos le dan el carácter moral de la conciencia y de la personalidad, legitimidad social conferida por la cultura organizacional.

13. Gestión

Por parte del autor (Ruiz, 2018) la gestión es una actividad profesional que está dirigida a la identificación de las metas y los medios a alcanzar, la designación de una organización sistemática, desarrollo e implementación de estrategias de gestión de recursos humanos.

14. Gestión ambiental

El autor (Ucha, 2014) nos menciona que el término gestión ambiental “También designada como gestión del medio ambiente implica a aquella serie de actividades, políticas, dirigidas a manejar de manera integral el medio ambiente de un territorio dado y así contribuir con el desarrollo sostenible del mismo”

De esta manera la gestión ambiental juega un papel muy importante en la RSE, ya que es considerado el factor más importante, el bienestar del planeta y el compromiso de limitar generar cualquier tipo de contaminación. Cabe señalar que las medidas preventivas se potencian al máximo si tienen una perspectiva ambiental, una opinión valorada por la sociedad, el mercado y otros factores relacionados con el medio ambiente.

15. Gestión de la responsabilidad social empresarial

En lo que corresponde a este concepto el autor (Guevara Ramos, 2008) afirma que la gestión de la RSE se basa en un “Reconocimiento e integración en la gestión y las operaciones de la organización de las preocupaciones sociales, laborales, ambientales y de respeto a los derechos humanos que generen políticas, estrategias y procedimientos que satisfagan dichas preocupaciones y configuren sus relaciones con sus interlocutores”.

16. Gestión pública

Para la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2010) En este contexto, la gestión pública del desarrollo comprende: planificar, movilizar, ejecutar, organizar y transformar los recursos financieros, humanos, materiales, tecnológicos y metodológicos para la provisión, asignación y distribución de bienes y servicios públicos materiales e inmateriales, la solución de problemas o la satisfacción de necesidades y producción. Resultados significativos para la sociedad y el Estado, consistentes con los objetivos del gobierno, de manera efectiva, eficiente y equitativa, creando valor público para la sociedad como grupo.

17. Gestión social

(LES Gabriela, 2013) afirma que la gestión social “Es el proceso completo de acciones y toma de decisiones que hay que recorrer, desde el abordaje de un problema, su estudio y comprensión, hasta el diseño y operación de propuestas en la realidad. Proceso que implica un aprendizaje conjunto y continuo para los grupos sociales, que les permite incidir en los procesos de la toma de decisiones dentro de la dimensión política”

18. Gobierno corporativo

Sistemas y procesos de gestión y control en la empresa. La estructura de gobierno define la división de derechos y obligaciones entre las distintas partes (el consejo de administración, el personal directivo, los accionistas y otros grupos de interés) y establece las

reglas para la toma de decisiones. También facilita la estructura a través de la cual la empresa define sus objetivos y mecanismos de control. (Cano Morales, 2004)

19. Indicadores de Gestión

Los indicadores de gestión son esenciales para determinar el tamaño y alcance de la RSE, planeado o en curso. De tal manera el autor (Muñoz, 2012) los define que “Son medidas utilizadas para determinar el éxito de un proyecto u organización. Los Indicadores de gestión suelen establecerse por sus líderes, y son posteriormente utilizados continuamente a lo largo del ciclo de vida, para evaluar el desempeño y resultados.

20. Liderazgo

De acuerdo a los autores (Cruz & Parra, 2000) el liderazgo se define como un conjunto de habilidades gerenciales o de capacitación que requieren que un equipo influya personalmente o trabaje dentro de un conjunto particular de funciones para que puedan lograr sus objetivos. También se entiende como la capacidad para aprobar, gestionar, contratar, motivar, promover y evaluar proyectos de manera eficaz y eficiente a nivel individual, gerencial y organizacional.

21. Medio ambiente

De acuerdo a la Conferencia de las Naciones Unidas nos menciona que el Medio Ambiente es definido como “conjunto de componentes físicos, químicos, biológicos y sociales capaces de causar efectos directos o indirectos, en un plazo corto o largo, sobre los seres vivos y las actividades humanas” (Organización de la Naciones Unidas, 1989)

22. Mejora continua

(Guerra, 2007) manifiesta que la mejora continua depende de conocer el momento presente y predecir hacia dónde vamos, y monitorear constantemente este proceso para llegar desde donde estamos hasta donde queremos estar. Lo hace haciendo las preguntas correctas,

recopilando continuamente datos procesables y luego aplicándolos para tomar decisiones importantes sobre qué cambios se necesitan para tomar la iniciativa para mantenerlos.

23. Modelo de gestión

La autora (Álvarez, 2017) manifiesta que un modelo de gestión es “Es un esquema de planificación o desempeño que interrelaciona Personas, Tecnología y Procesos como pilares de toda organización, permitiendo a ésta en primer lugar el realizar un diagnóstico, en segundo lugar, determinar las áreas de mejora sobre las cuales hay que actuar, en tercer lugar evaluar y finalmente plantear los posibles cambios a adoptar. Un Modelo de Gestión es un referente estratégico”.

24. Plan estratégico ambiental

(Meza de Sulecio, 2014) este autor menciona que es un programa de dirección y establecimiento de metas en trabajo ambiental. Es específico para proyectos relacionados con la mejora ambiental y el desempeño ambiental en diversas áreas de actividades comerciales.

25. Planificación estratégica

El autor (Drucker, 1984) afirma que la planificación estratégica es “el proceso continuo que consiste en adoptar ahora decisiones (asunción de riesgos) empresariales sistemáticamente y con el mayor conocimiento posible de su carácter de futuro; en organizar sistemáticamente los esfuerzos necesarios para ejecutar estas decisiones, y en medir los resultados de estas decisiones comparándolos con las expectativas mediante la retroacción sistemática organizada”

26. Responsabilidad Social Empresarial

De acuerdo al (Centro Mexicano para la Filantropía, n.d) La responsabilidad social empresarial es un compromiso consciente y riguroso para cumplir cabalmente con los objetivos de la empresa, tanto internos como externos, teniendo en cuenta las expectativas económicas, sociales y ambientales de todos los participantes, demostrando respeto por las

personas, los valores morales, las comunidades y el medio ambiente. , y contribuyendo a la construcción del bien común.

27. Sostenibilidad

(Responsabilidad Social Empresarial y Sostenibilidad, 2019) La definición de sostenibilidad se refiere a satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacerlas, y asegurando un equilibrio entre el crecimiento económico, la protección del medio ambiente y el bienestar social.

28. Stakeholders

Para el autor (Wulf Betancourt, 2018) los stakeholders se refiere a grupos estratégicos, audiencias internas y externas, partes interesadas y grupos de interés, acuñado por primera vez por (Friedman, 1984) para referirse a personas u organizaciones que se ven afectadas positivamente o adversamente a través de acciones de la compañía.

29. Ventaja Competitiva

Se puede definir como las características o rasgos que posee un producto o proceso de producción que le da a una empresa, ciertas ventajas sobre las entidades competidoras y permitirles obtener un desempeño por encima del promedio de la industria. (Reyno Momberg, 2006)

30. Verificación RSE

Esto incluye revisar o verificar esos sistemas, Los procedimientos, métricas o cualquier otro aspecto de responsabilidad social empresarial de la Corporación se encuentran en cumplimiento de las normas aplicables. La verificación se entiende como un proceso previo a la evaluación, seguido de un examen más completo, completo y riguroso. (Reyno Momberg, 2006)

3 CAPITULO III: DIAGNÓSTICO O ESTUDIO DE CAMPO

3.1 Metodología

La presente investigación es de tipo descriptiva, en la cual se describen los hechos tal como son observados, aproximándose a la realidad, permitiendo así tener una visión clara sobre las prácticas de la responsabilidad social empresarial que se ejecutan dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi desde la base teórica.

Los criterios del autor (Bernal, 2010) así lo indican; El "proceso metodológico de la investigación científica" pretende con el propósito de demostrar la existencia de una variedad de métodos de investigación, la confiabilidad y la relevancia son lo mismo y, en última instancia, desarrollan habilidades en la aplicación. El método científico general para la investigación en su campo de especialización.

3.2 Tipo y diseño de la investigación

En el estudio de diagnóstico de las prácticas de RSE de acuerdo a la naturaleza de los datos obtenidos de la cuestionario, el enfoque es cuantitativo debido a que se publican herramientas estadísticas para profundizar y obtener resultados sobre las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo del cantón Montecristi. Los autores (Vega Malagón, Ávila Morales, Camacho Calderón, Becerril Santos, & Leo Amado, 2014) manifiestan que el enfoque cuantitativo "Utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar una o varias preguntas de investigación y probar las hipótesis establecidas previamente. Además se fundamenta es un esquema deductivo y lógico, es reduccionista y pretende generalizar los resultados de sus estudios mediante muestras representativas".

3.3 Población de estudio

Según el autor, (Arias, 2006) define una población como un conjunto limitado o ilimitado de elementos con características comunes a los que se extenderán las conclusiones del cuestionario. Esto está determinado por el problema y el objetivo del estudio.

En la presente investigación sobre el análisis de las prácticas de responsabilidad social empresarial del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi, se aplicó el cuestionario CERES-ETHOS a un miembro de la alta gerencia.

3.4 Tamaño de la muestra

De acuerdo al autor, (Arias, 2006) Arias define una muestra como “un subconjunto finito y representativo extraído de la población accesible”.

En este estudio se obtuvo una sola población de referencia y mostrada por la Jefatura de Gestión del Talento Humano del GAD de Montecristi, de tal manera no hay cálculo de muestra.

3.5 Técnicas de recolección de datos

El autor, (De Rada Igúzquiza, 2009) define la técnica de análisis de datos como la selección de determinados criterios, refiriéndose a herramientas como el tipo de medición de variables utilizadas, cualitativas y cuantitativas.

La técnica utilizada para la recolección de datos para este estudio es el cuestionario CERES-ETHOS 2011, que incluye indicadores de responsabilidad social, basados en las mejores prácticas y estándares internacionales, como herramienta de autoevaluación y aprendizaje, que incluye 40 indicadores divididos en 7 ejes. El instrumento de recolección fue aplicado de manera presencial al Departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi.

Para determinar si la institución pública está actuando de acuerdo con la responsabilidad social, se tienen en cuenta los criterios estándar utilizados por ADEC ETHOS (Asociación de Empresarios Cristianos). La persona a la que se realizó la entrevista deberán calificar las distintas preguntas en una escala de 0 a 2 en donde:

Tabla 3. Alternativas de respuestas

0= No
1= EN PARTE
2= SI

Elaboración: Silvania Valentina Choez Menéndez

Fuente: (ADEC-ETHOS, 2009)

Para cada indicador existen tres opciones de respuesta, “sí, no y en parte”, para proceder a la interpretación de los resultados se elaborará una matriz para el campo en estudio, en la que 7 ejes del índice corresponden a los puntos obtenidos, total de artículos y puntos obtenidos. (ADEC-ETHOS, 2009)

El formato de la herramienta de recogida y evaluación de prácticas de responsabilidad corporativa es el siguiente:

Tabla 4. Formato de Metodología de los indicadores ETHOS

INDICADORES	Puntaje alcanzado	Total ítems	Puntuación
Valores, Transparencia y Gobierno Corporativo			
Público Interno			
Medio Ambiente			
Proveedores			
Consumidores y Clientes			
Comunidad			
Gobierno y Sociedad			
TOTAL			

Elaboración: Silvania Valentina Choez Menéndez

Fuente: (ADEC-ETHOS, 2009)

Una vez alcanzados los resultados, se determinará el nivel de responsabilidad social empresarial; Donde, en función del resultado obtenido, se clasificaron de la siguiente manera:

Tabla 5. Calificación del grado de Responsabilidad Social Empresarial

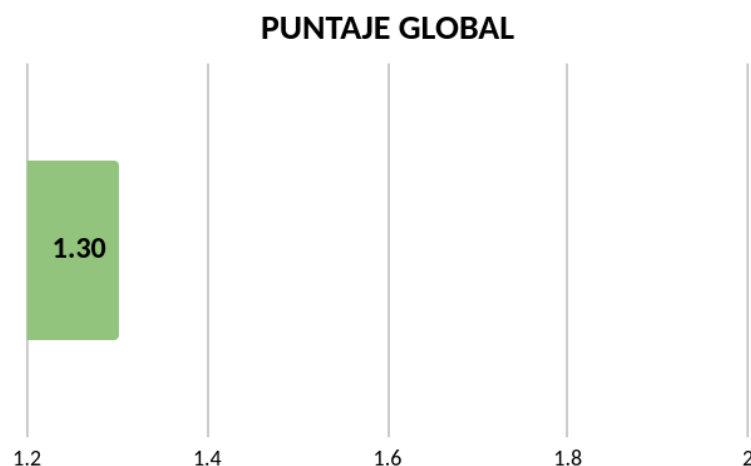
CATEGORÍA	ESCALA
La empresa no practica RSE.	Hasta 0,80
La empresa realiza ciertas acciones de RSE.	De 0,81 a 1,19
La empresa tiene buenos conocimientos con respecto a RSE y se compromete a ejercer una gestión socialmente responsable.	De 1,20 a 1,69
La empresa maneja adecuadamente el modelo de RSE y lo implementa para alcanzar sus objetivos.	De 1,70 a 2

Elaboración: Silvania Valentina Choez Menéndez

Fuente: (ADEC-ETHOS, 2009)

3.6 Análisis de resultados

Gráfico 1. Puntaje global de RSE del GAD Montecristi



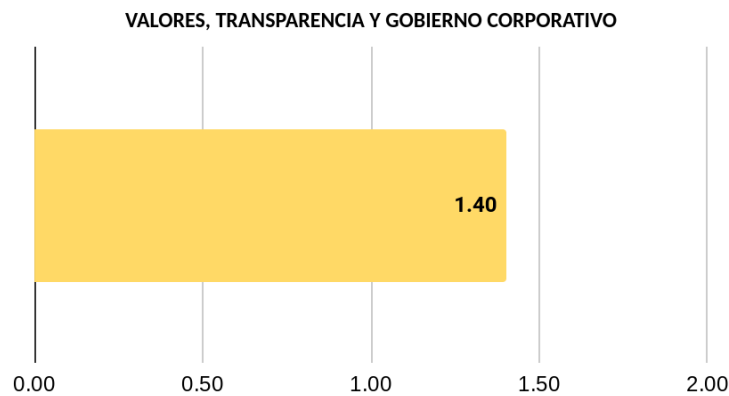
Análisis

El nivel de Responsabilidad Social Empresarial de la institución objeto de estudios es 1,30 los que refleja que el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi, si posee conocimientos con relación a RSE y están comprometidas a ejercer una gestión socialmente responsable. Si bien es cierto aún faltan muchos aspectos por mejorar y nuevas actividades que implementar para seguir adquiriendo estas prácticas responsables, de tal

manera están dispuestos a adaptar sus actividades y comprometerse al desarrollo de distintas dimensiones que conforman a los 7 ejes de los indicadores Ethos.

A continuación, se analizan los datos que se obtuvieron en los diferentes ejes con sus respectivos indicadores que abarcan el cuestionario:

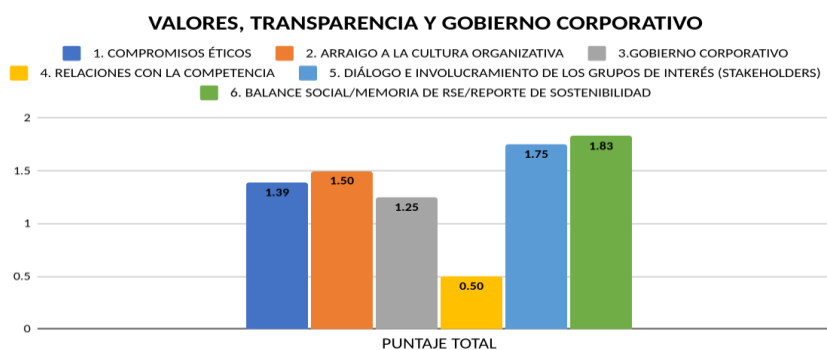
Gráfico 2. Puntaje Eje 1 Valores, transparencia y gobierno corporativo



Análisis

En el eje 1 que abarca los valores, transparencia y gobierno corporativo se obtuvo un porcentaje de 1,40 en el cual se evidencia que la institución realiza acciones y tiene conocimientos establecidos respecto a las buenas prácticas de Responsabilidad Social Empresarial.

Gráfico 3. Puntaje por indicador del eje Valores, y gobierno corporativo



Análisis

La institución presenta un valor de 1,39 en lo que corresponde a compromiso éticos, de transparencia, valores y principios. Ese porcentaje nos muestra que la institución estudiada tiene un código de ética el cual es entregado y difundido entre los empleados de todos los niveles de la empresa, en donde se expresa de manera contundente la prohibición de prácticas ilegales ya sea sobornos, corrupción, entre otros. Además, cuentan con procedimientos para garantizar que todos sus empleados conozcan las leyes relacionadas con la realización de actividades en nombre de la organización. La organización cumple con todas las leyes aplicables para actualizar todos los impuestos.

Respecto a la eficacia de la disseminación de los valores y principios éticos de la empresa, el cual se enfoca en el indicador de Arraigo de la cultura organizativa, se obtuvo un 1,50 lo que muestra que la institución realiza acciones de RSE debido cuenta con empleados que se encuentran plenamente con conocimientos sólido con los temas contemplados en el código de ética, aplicándolos espontáneamente. Otra de las buenas acciones que realiza es que la organización cuenta con una estructura organizativa con procedimientos en donde se manejan denuncias y resolución de conflictos que se generen al incumplimiento del código de éticas y valores de transparencia.

Mientras se tienen un 1,25 en Gobierno corporativo debido a que la institución que está por objeto de estudio, posee un mecanismo de designación de miembros del directorio,

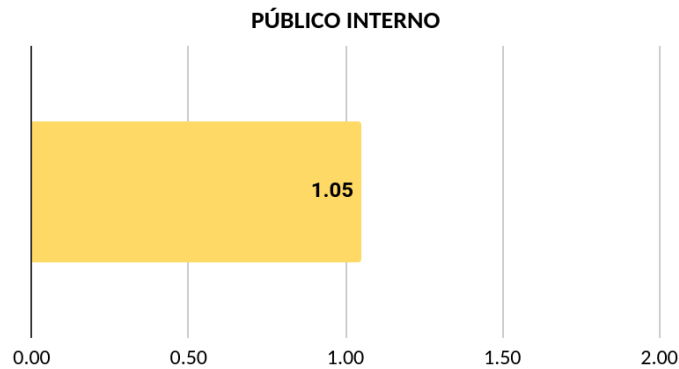
teniendo en cuenta las habilidades, conocimientos y experiencia para orientar la estrategia de la organización, incluyendo temas relacionados con oportunidades y riesgos ambientales y comunitarios y para monitorear las actividades de gestión. Uno de los aspectos a tomar en cuenta es el GAD Montecristi es la implementación de mejoras en su manual de política normas y procedimientos, tales como: políticas de compras y contrataciones políticas de RRHH, perfiles de puesto, rangos salariales, reclutamiento y selección de personal.

En cuanto al indicador Relación con la competencia, contiene indicadores de profundidad que no son aplicables a la realidad de la institución tomados en cuenta para la ejecución del cuestionario por tal motivo se obtuvo un puntaje 0,50 indicando que la institución no realiza prácticas de RSE, dado que la organización exponga pública y periódicamente sus principios en materia de competencia (pe a través de su página web, documentos, memorias anuales, etc.). De esta forma, podemos analizar este indicador desde la perspectiva de que, como organismo asociado a la administración pública, presta servicios destinados a proteger la seguridad de las personas y las cosas. , la capacidad de esta organización no está relacionada con conflictos con otras organizaciones sino con su capacidad para desarrollar su trabajo.

En referencia al indicador de Diálogo e involucramiento con las partes interesadas (Stakeholders), el sector obtuvo 1,75, lo que significa que la institución maneja adecuadamente el modelo de RSE y lo implementa para alcanzar sus objetivos. Es por esta razón que cuenta con políticas y procedimientos de relaciones para responder prontamente a cualquier sugerencia, reclamo o demanda de sus grupos de interés.

En cuanto al Balance social/ Memoria de RSE/ Reporte de sostenibilidad, la organización tiene un puntaje de 1,83, lo que indica que la institución maneja adecuadamente el modelo de RSE y lo implementa para alcanzar sus objetivos que al considerar la institución posee medidas integrales, equilibradas, claras y confiables.

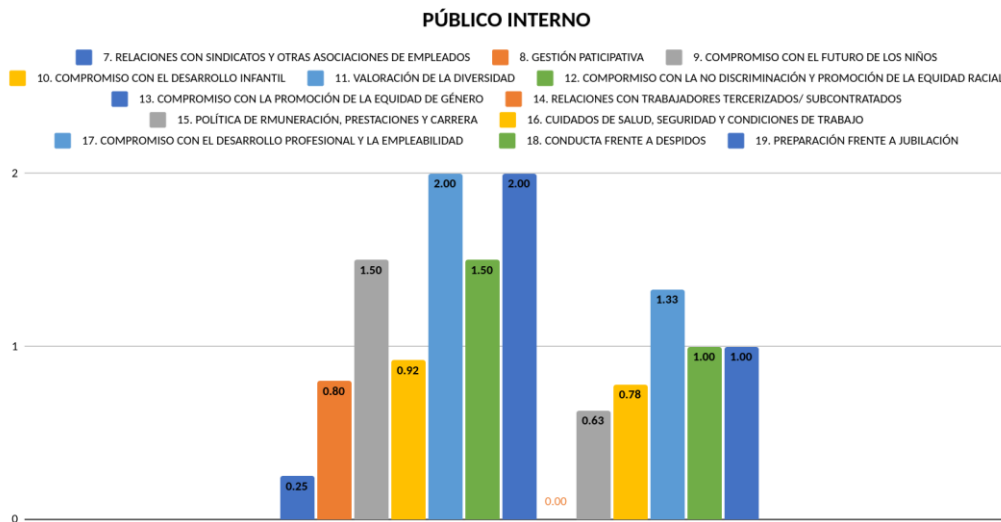
Gráfico 4. Puntaje Eje 2 Público interno



Análisis

Con respecto al eje de Público Interno, las empresas obtuvieron una puntuación de 1,05, es decir en este sector, las instituciones realizan ciertas acciones de RSE, A continuación se procede a analizar cada indicador del mismo a continuación:

Gráfico 5. Puntaje por indicador del eje Público interno



Análisis

La puntuación de Relaciones con sindicatos es de 0,25 lo cual indica que la empresa no realiza prácticas de RSE dado que la institución no cuenta con políticas que permitan la libertad de asociación de sus empleados.

El indicador de Gestión participativa obtuvo 0,80 mostrando que la institución cumple con la disposiciones pero en parte, lo que quiere decir que aplica ciertas acciones pero aquellas deben de ser mejoradas o ser adecuadamente cumplidas como es el caso de Respeto y no interfiere en la elección de los integrantes de sus comisiones/asociaciones de empleados, así también en para estimular y recopilar sugerencias de los empleados para mejorar los procesos internos.

El ratio de Compromiso con el Futuro de los Niños obtuvo un puntaje 1,50 indicando que el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi, tiene buenos conocimientos con respecto a RSE y se compromete a ejercer una gestión socialmente responsable, de tal manera está en un constante trabajo por erradicar el trabajo infantil. Por tal motivo ofrece a sus pasantes buenas condiciones de trabajo, aprendizaje y desarrollo profesional y personal, con el debido acompañamiento, evaluación y orientación.

Por su parte, el Compromiso con el Desarrollo Infantil es bajo, debido a que la calificación obtenida es de 0,92, esto se debe a que la institución no cumple con las leyes relacionadas a la protección de la maternidad, paternidad, lactancia y guardería, prohíbe formalmente cualquier tipo de discriminación hacia las mujeres embarazadas y a empleados con hijos menores de 6 años.

La Valoración en la Diversidad que se practica en la institución es bueno ya que el puntaje obtenido es de 2,00, en consecuencia, se interfiere que las empresas tienen actividades que benefician a personas con discapacidad, jóvenes y mujeres; sin hacer diferencia entre los trabajadores, gracias a que cuenta con política de valorización de la diversidad y no discriminación, tiene procedimientos formales para procesos de selección, admisión, promoción, movilidad interna y despido.

El puntaje obtenido en el Compromiso con la no Discriminación y Promoción de la Equidad Racial es de 1,50 indicando que la institución realiza ciertas acciones de RSE, tales como de oportunidades laborales a personas de raza afro ecuatoriana, promoviendo campañas de sensibilización entre colaboradores sobre la importancia de la equidad racial.

El puntaje obtenido con respecto al Compromiso con la Promoción de la Equidad de Género fue de 2,00 expresando que la institución maneja adecuadamente el modelo de RSE y lo implementa para alcanzar sus objetivos. Gracias a que cuenta con una política de valorización de la diversidad y de no discriminación que cuenta con procedimientos específicos para mejorar la calificación y promover a las mujeres.

El indicador “Relaciones con los trabajadores tercerizados/subcontratados” No fue considerado para la aplicación del cuestionario y análisis de resultados del mismo ya que en Ecuador no es aplicable la tercerización.

En cuanto al indicador de Política de Remuneración, Prestación y Carrera se obtuvo un porcentaje 0,63, a pesar de que cuenta con un manual de cargos y salarios, no realiza evaluaciones de satisfacción sobre el ambiente laboral entre los empleados. Es de gran importancia resaltar que el GAD Montecristi es una institución de derecho público y las remuneraciones de quienes la conforman se acatan en base al régimen laboral sea Código de Trabajo o LOSEP como referencia para las bases salariales de cada puesto.

Los Cuidados con la Salud, Seguridad y Condiciones Laborales que mantienen las empresas con sus trabajadores obtuvo una puntuación de 0,78, en el cual no se reflejan acciones de RSE, pese a que la institución ofrece beneficios adicionales en el área de la salud para los colaboradores y/o sus familiares. No se ejecuta una capacitación anualmente en salud y seguridad, tampoco cuenta con áreas de esparcimiento y distracción para empleados.

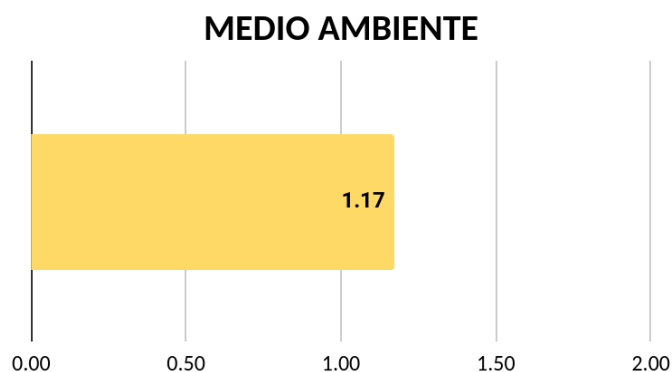
El Compromiso con el Desarrollo Profesional y la Empleabilidad que las empresas del sector mantienen con su público interno es de 1,33 ya que existe la preocupación necesaria

hacia el crecimiento profesional de sus empleados. Por tal razón mantiene un programa de erradicación del analfabetismo (absoluto y/o funcional), educación básica o enseñanza secundaria entre sus empleados, con metas y recursos definidos. También Posee programas de consejería sobre la planificación de carreras con el afán de ayudar a los empleados a reflexionar sobre sus funciones e identificación de objetivos a largo plazo.

El indicador de Comportamiento frente a Despidos obtuvo un valor de 1,00 lo que representa que a pesar de no evaluar periódicamente la rotación de empleados y no tener una política para minimización y mejoría de ese indicador. Busca establecer un diálogo estructurado con instancias del gobierno local, especialistas, ONGs y asociaciones de empleados para conocer, entender, prever y reducir el impacto de un posible cierre de unidades de negocios o plantas, o de la eventual necesidad de corte de personal.

En el último indicador pertinente a público interno que es Preparación para la Jubilación la puntuación es de 1,00 lo que significa que la institución brinda información básica a los trabajadores para que puedan acceder al derecho a la jubilación, pero este valor no es muy alto debido a que en el ámbito de análisis las organizaciones no cuentan con un programa específico para asesorar sobre los beneficios de jubilación a largo plazo, como por ejemplo la asistencia psicológica o asesoramiento financiero.

Gráfico 6. Puntaje eje 3 Medio ambiente

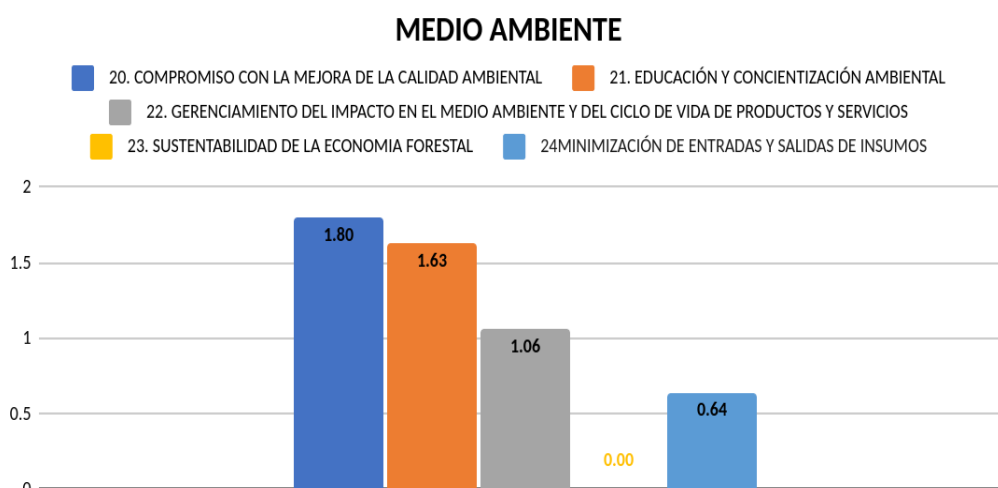


Análisis

En relación al Medio Ambiente el sector presenta 1,17 en este eje, lo que significa que la institución tiene buenos conocimientos con respecto a RSE y se compromete a ejercer una gestión socialmente responsable además que tratan los temas ambientales como tema transversal en su estructura organizativa incluyendo en la planificación estratégica del sector.

A continuación se muestra el comportamiento del sector en cada uno de los indicadores que forman parte del eje de Medio Ambiente:

Gráfico 7. Puntaje por indicador del eje Medio ambiente



Análisis

En cuanto al compromiso con la Mejora de la Calidad Ambiental la institución alcanzó un valor de 1,80, lo que demuestra que Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi maneja adecuadamente el modelo de RSE y lo implementa para alcanzar sus objetivos. Asimismo, cumplen con los estándares y requisitos exigidos por la legislación nacional, y promueven programas internos de mejoramiento ambiental, y también participan en comités para discutir temas ambientales con el gobierno y la sociedad.

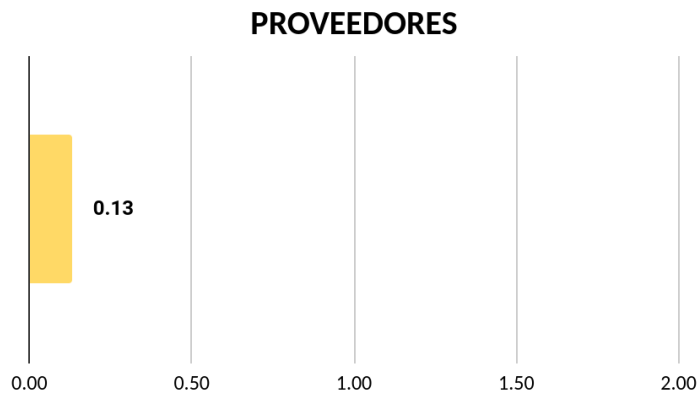
En el indicador de la Educación y Conciencia Ambiental el sector tiene una puntuación de 1,63 lo que representa que manejan de forma adecuada el modelo de RSE y lo implementan para alcanzar sus objetivos, esto se da gracias a la participación en programas de educación y formación ambiental, además de desarrollar campañas de concienciación ecológica en comunidades cercanas.

Respecto al gerenciamiento del impacto en el medio Ambiente y el ciclo de vida de producto y servicio se obtuvo 1,06 lo que indica que la institución registra incidentes, denuncias y/o multas por violación de las normas de protección ambiental. Busca dentro de su tecnología actual, reducir el consumo de energía, agua, productos tóxicos y materias primas. Sin embargo algunas acciones no tienen respuestas algunas dado que es una institución pública y no realiza un producto como tal, sino brinda un servicio a la comunidad.

El indicador que corresponde a la Sustentabilidad de la Economía Forestal no es aplicable a la institución.

En tanto a la Minimización de Entradas y Salidas de Material, la institución ha obtenido una puntuación de 0,64 lo que implica que con el objetivo de prevenir y reducir daños ambientales y optimizar procesos, se promueve el reciclado de insumos y otros productos. A pesar de no cuenta con una política ambiental interna, sin embargo si se monitorea la reducción de consumo de agua y energía eléctrica.

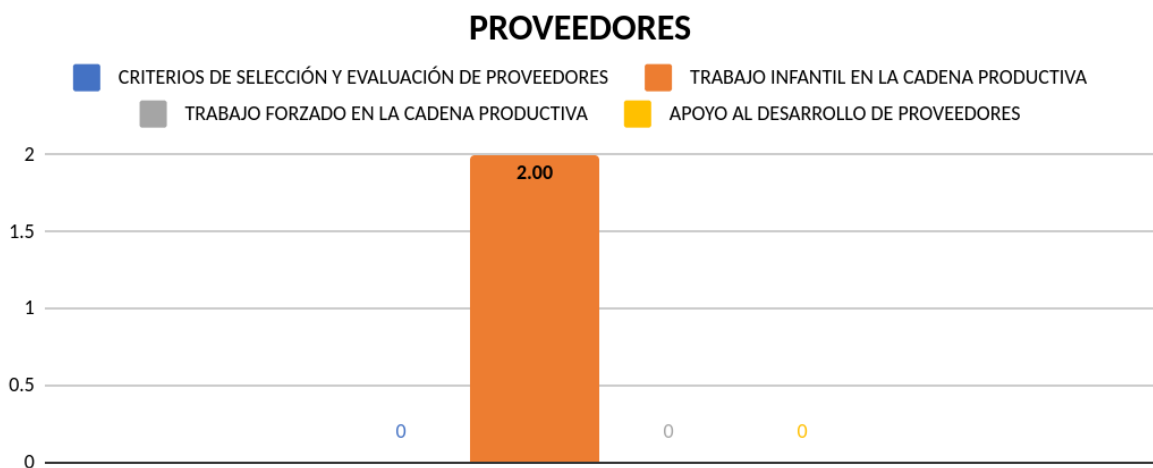
Gráfico 8. Puntaje eje 4 Proveedores



Análisis

En el Eje 4, en cuanto a selección, evaluación y alianza con proveedores, se obtiene un puntaje de 0,13, lo que indica que no se práctica Responsabilidad Social en torno a las relaciones con los proveedores. Los resultados obtenidos para cada indicador se analizan por separado:

Gráfico 9. Puntaje por indicador del eje Proveedores



Análisis

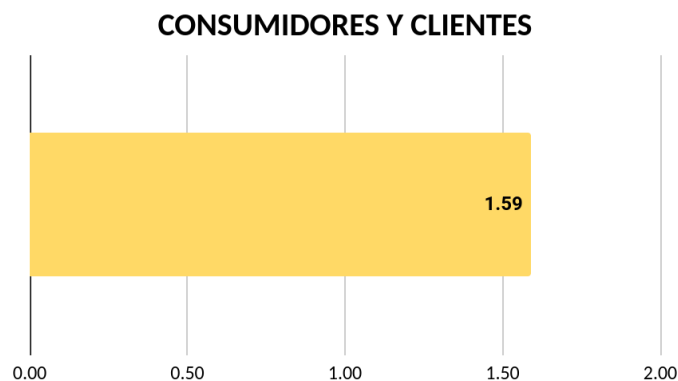
El indicador de los Criterios de Selección y Evaluación no es aplicable en la institución.

Con respecto al indicador trabajo infantil en la Cadena Productiva la puntuación obtenida fue de 2,00 debido a que el GAD Montecristi tiene como práctica realizar periódicamente investigación, verificación e informes sobre su cadena productiva, realizando inspecciones in situ y exigiendo documentación comprobatoria de la no existencia de mano de obra infantil.

El Trabajo Forzado en la Cadena Productiva está puntuado con un valor de 0,00 debido a que no realiza periódicamente investigación, verificación e informes de evaluación y acompañamiento de sus proveedores, exigiendo documentación que compruebe la no existencia de mano de obra forzada.

El indicador de Apoyo al desarrollo de los Proveedores no es aplicable en la institución.

Gráfico 10. Puntaje eje 5 Consumidores y clientes

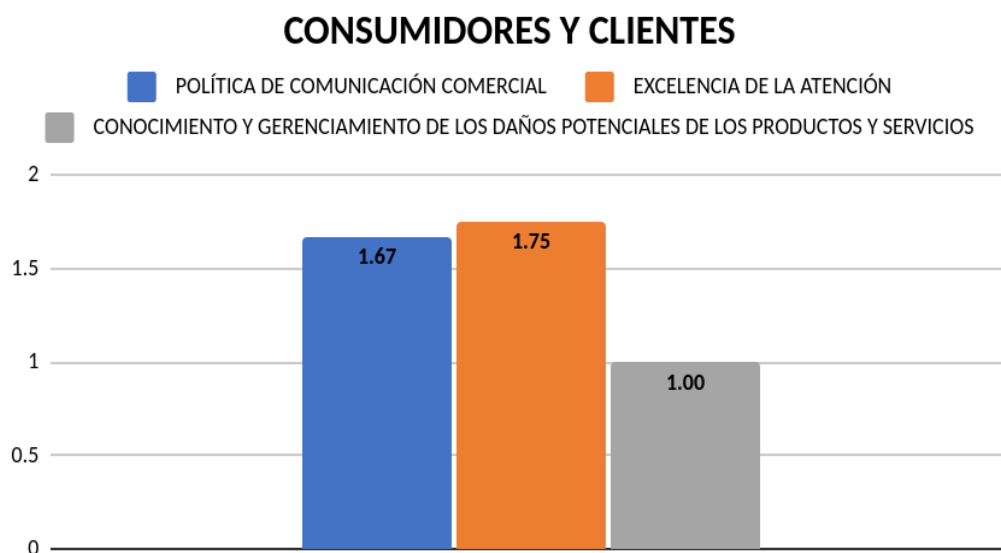


Análisis

En el eje de Consumidores y Clientes el sector presenta 1,59, lo que significa que el sector tiene buenos conocimientos con respecto a RSE, y se compromete a ejercer una gestión socialmente responsable debido a que se preocupa por su comunidad y grupos de interés.

El siguiente gráfico expresa el comportamiento del sector en cada uno de los indicadores que forman parte del eje de Consumidores y Clientes.

Gráfico 11. Puntaje por indicador eje Consumidores y clientes



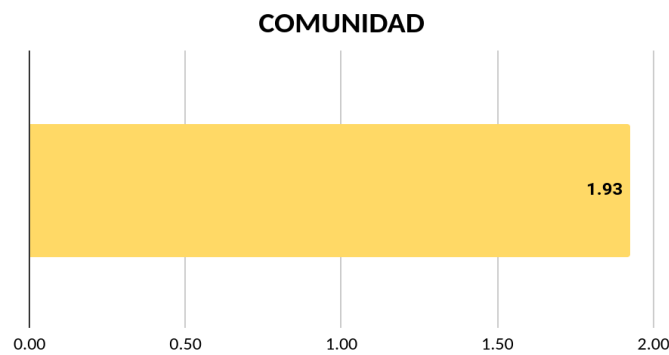
Análisis

El indicador de La política de Comunicación Comercial ha obtenido una puntuación de 1,67 esto se debe a que la institución tiene una política formal contra propaganda que coloque a los niños, adolescentes, indígenas, mujeres o cualquier individuo en situación prejuiciosa, apremiante, de riesgo o falta de respeto, además realiza un análisis previo de piezas publicitarias para verificar la conformidad con sus valores y principios.

Respecto a la Excelencia de la atención se obtuvo un porcentaje de 1,75 debido a que cuenta con el Servicio de Atención al Cliente (SAC) u otra forma de atención al público especializado para recibir y encaminar sugerencias, opiniones y reclamos relativos a sus productos y servicios. Además tiene implementado un procedimiento para conocer el nivel de satisfacción de sus clientes.

En referencia al Conocimiento y Gerenciamiento de los daños potenciales de productos y servicios se presenta una puntuación de 1,00, algunas acciones dentro de este indicador no son aplicables en la institución sin embargo se considera los requerimientos de los ciudadanos con capacidades diferentes.

Gráfico 12. Puntaje eje 6 Comunidad



Análisis

Con referencia al eje 6 que corresponde a la Comunidad, el GAD Montecristi, obtuvo un puntaje de 1,93 llegando a la conclusión de que la empresa maneja adecuadamente el modelo de RSE y lo implementa para alcanzar sus objetivos.

Gráfico 13. Puntaje por indicador eje Comunidad



Análisis

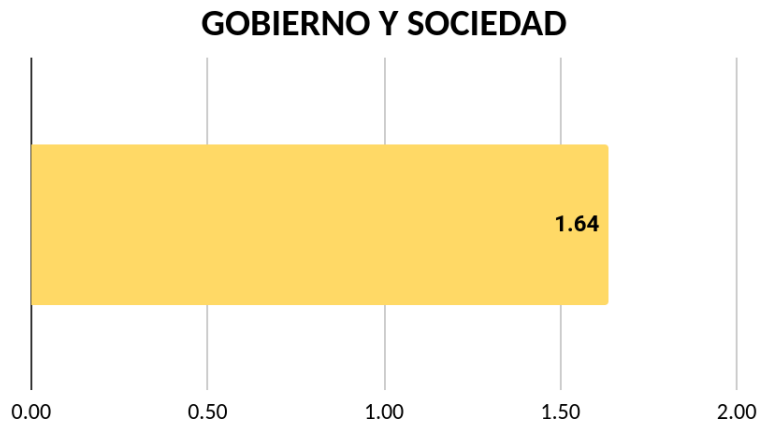
El puntaje del ratio de Gerenciamiento del impacto de la compañía en la comunidad es de 1,89 mismo que indica que la institución mantiene un compromiso con la comunidad aledaña a sus instalaciones y la involucra en sus decisiones administrativas contribuyendo al desarrollo de la misma. Es por esto que contribuye con mejoras en la infraestructura o en el ambiente local que pueda disfrutar la comunidad (vivienda, carreteras, puentes, escuelas, hospitales etc.).

El indicador de Relaciones con organizaciones locales obtuvo 2,00 lo que representa que la institución maneja adecuadamente el modelo de RSE y lo implementa para alcanzar sus objetivos. Gracias a la realización de un estudio de las necesidades locales antes de diseñar sus proyectos en la comunidad. También genera y/o participa de alianzas con otras empresas u organizaciones para desarrollar acciones de apoyo a la comunidad.

En el indicador de Financiamiento de la acción social el puntaje es de 2,00 esto se debe a que cuenta con procedimientos de consulta periódica a los beneficiarios de su acción social, monitoreando por medio de indicadores de desempeño. Asimismo posee mecanismos para estimular proveedores, accionistas y otros grupos de interés a hacer donaciones financieras.

Por otra parte el Involucramiento con la acción social obtuvo un puntaje de 1,87 lo que significa que la institución posee un consejo o comité mixto, con miembros de distintas áreas de la empresa, o del grupo empresarial, incluyendo miembros de la sociedad acreditados para tratar el gerenciamiento de la acción social en la que actúa. Además de contar con un programa de voluntariado empresarial.

Gráfico 14. Puntaje eje 7 Gobierno y sociedad

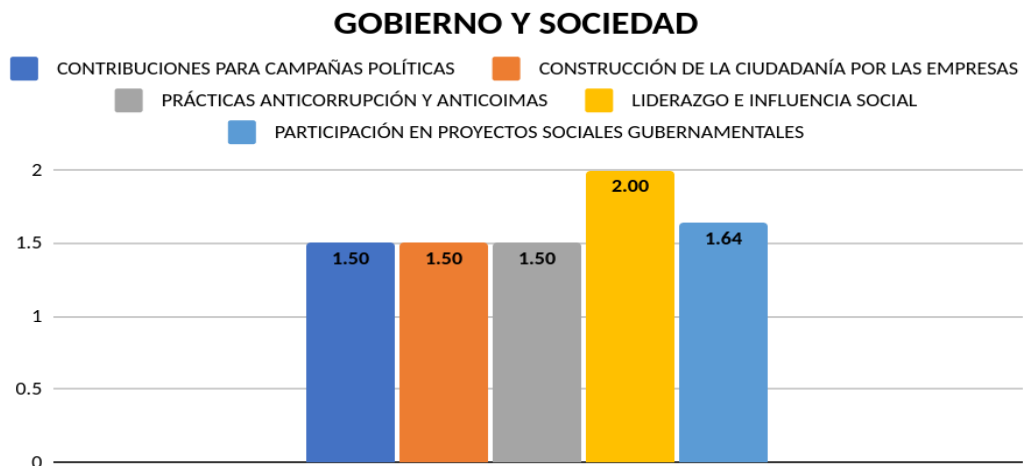


Análisis

En cuanto al eje de Gobierno y Sociedad la institución presenta 1,64, lo que significa que el GAD Montecristi si realiza prácticas de Responsabilidad Social Empresarial ya que se ven involucrados en financiación de partidos políticos y demás actividades relacionadas.

En el siguiente gráfico se aprecia el comportamiento de la institución en cada uno de los indicadores que forman parte del eje de Gobierno y sociedad.

Gráfico 15. Puntaje por indicador eje Gobierno y sociedad



Análisis

En referencia al indicador Contribuciones para campañas políticas tiene una puntuación de 1,50, la institución cuenta con normas explícitas de no utilización del poder económico para influenciar en las contribuciones que pudieran hacer otras empresas, proveedores, distribuidores y otros aliados a su vez posee normas que prohíben la utilización de su influencia económica sobre sus públicos interesados para apoyar causas políticas.

El indicador de Construcción de la ciudadanía por las compañías se obtuvo un valor de 1,50, lo que demuestra que la institución establece convenios con organismos públicos o de la sociedad civil con el objetivo de promover la erradicación del trabajo infantil ó el trabajo forzado; incentivar la generación de empleos, seguridad alimenticia, etc. Además desarrollan programas que están enfocados a la educación de la ciudadanía que abordan temas de derechos y deberes.

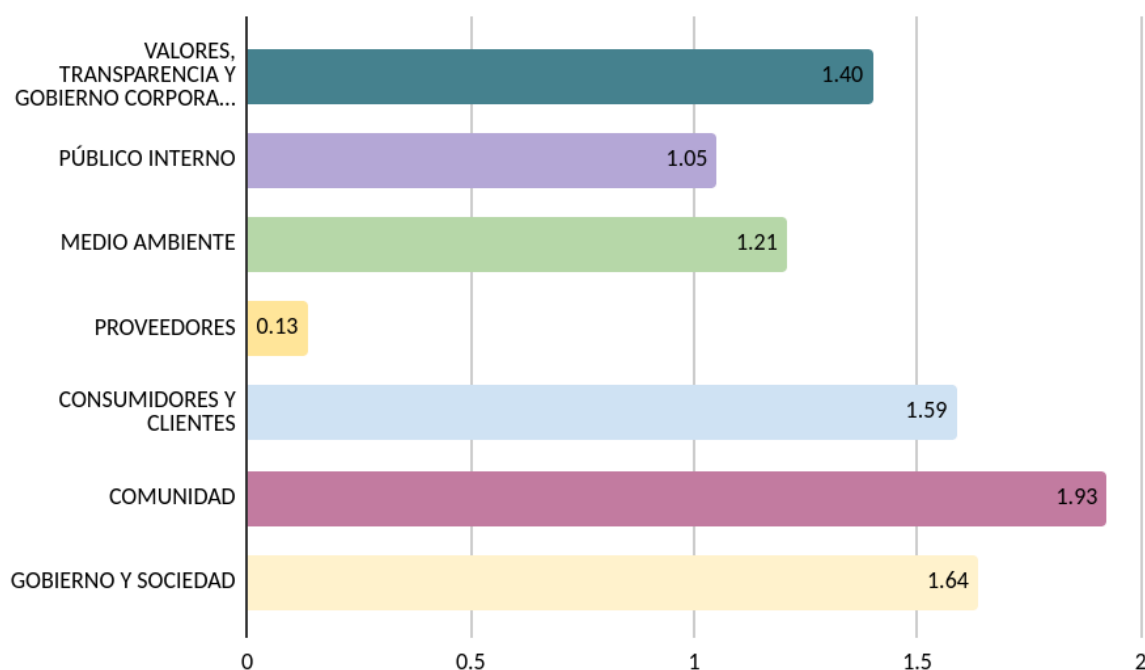
En las Prácticas de Anticorrupción y Anti coima se obtuvo un valor de 1,50, lo que significa que tienen buenos conocimientos con respecto a RSE, y se compromete a ejercer una gestión socialmente responsable, ya que prevé medidas que castiguen a los colaboradores favorecimiento a agentes del poder público.

En el contexto del indicador Liderazgo e Influencia Social se alcanzó un valor 2,00 debido a que patrocina o realiza campañas de medios exclusivamente relacionadas a cuestiones de interés público, así mismo promueven iniciativas que favorece al desarrollo tanto local como nacional.

En el indicador de Participación de Proyectos Socio Gubernamentales se tiene una valoración de 2,00 lo que demuestra que el GAD Montecristi Adopta o desarrolla una alianza con organismos públicos o de la sociedad civil con los objetivos de mejorar la calidad de enseñanza, asistencia social, la salud y/o la infraestructura, entre otros aspectos.

3.7 Análisis general de resultados

Gráfico 16. Puntaje total por ejes del cuestionario Indicadores Ethos.



Análisis

Observando los resultados obtenidos del cuestionario, se muestra que el conocimiento sobre temas de la RSE se encuentra en un buen nivel dentro de la organización estudiada. En línea con el objetivo general y los resultados obtenidos en base a los lineamientos de CERES-ETHOS, se determina que el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi, realiza acciones que se deberían mejorar o implementar para lograr una mayor aplicación de buenas prácticas de Responsabilidad Social Empresarial.

El eje de Comunidad obtuvo el primer lugar dando como resultado la puntuación más elevada, esto debido al gran interés que existe por parte de la institución se ejerce una participación activa en la discusión de problemas comunitarios y del encaminamiento de soluciones, sin embargo no Cuenta con una política para manejar las relaciones con su comunidad aledaña conocida por todos sus empleados.

Por otra parte el eje Gobierno y sociedad es el segundo eje con mayor puntaje, el cual refleja que el GAD Montecristi toma liderazgo en la formación de redes o alianzas a nivel comunitario, con el propósito de fortalecer y dirigir políticas públicas de beneficio común o social, y tratan de aplicar aspectos que mejoren las condiciones para la comunidad.

El eje Consumidores y clientes ocupa el tercer lugar en puntuación, dado que este eje va enfocado más hacia el lado del servicio que ofrece esta institución pública a los cuidados del cantón Montecristi, puesto a que promueve entrenamiento continuo de sus profesionales de atención al público para una relación ética y de respeto a los derechos del consumidor.

El eje Valores, transparencia y gobierno corporativo refleja que la institución expone públicamente sus compromisos éticos a sus grupos de interés, por medio de material institucional, por Internet o de otra manera adecuada.

Mientras que el eje que corresponde al Medio ambiente gracias a que posee una persona responsable por el área de medio ambiente que participa en sus decisiones estratégicas, y a través de que se realizan ciertas acciones, la preocupación por mejorar el medio ambiente y su disminuir su impacto es creciente por esta razón se examinan estrictamente al realizar sus actividades.

El eje de Público interno es unos ejes con puntuación baja dado a que no provee información que afecte a sus empleados, para que las asociaciones de empleados y los mismos empleados la utilicen en una discusión con la empresa.

Y por último se encuentra el eje de proveedores el cual obtuvo la menor puntuación, si bien es cierto algunos de sus indicadores no se aplican dentro del GAD de Montecristi por esta razón se evidencia que la institución no practica responsabilidad en cuanto al mismo, ya que no posee una política de pagos de proveedores, clara y transparente, que se conoce públicamente y no cuenta con proveedores certificados en normas como SA 8000, OHSAS 18000, ISO 9001, ISO 14001, etc.

Después de los resultados obtenidos al realizar este cuestionario, y evaluar cada una de las dimensiones se evidencia que se cumple la hipótesis anteriormente planteada, sin embargo se necesitan algunas mejoras dentro de algunas dimensiones para lograr una mayor eficiencia en el uso de las buenas prácticas de responsabilidad social empresarial.

3.8 Matriz FODA

Tabla 6. Matriz F.O.D.A

<i>FORTALEZAS</i>	<i>OPORTUNIDADES</i>
Cumple con la normativa de seguridad social vigente.	Desarrolla campañas de sensibilización entre colaboradores sobre la importancia de la equidad racial.
Mantiene una comunicación con sus stakeholders o grupos de interés.	Mantiene un programa de erradicación del analfabetismo
Posee políticas de valoración de la diversidad y no discriminación.	En su administración y operación, posee metas y objetivos ambientales.
Ofrece beneficios adicionales en el área de la salud para los colaboradores y/o sus familiares.	Realiza un análisis previo de piezas publicitarias para verificar la conformidad con sus valores y principios.
Cuenta con un presupuesto anual destinado a la capacitación de sus empleados.	Cuenta con una política para manejar las relaciones con su comunidad aledaña.
<i>DEBILIDADES</i>	<i>AMENAZAS</i>
Carencia de un mecanismo para conocer la opinión de sus empleados acerca del ambiente ético.	No realiza encuestas o procesos internos para monitorear posibles desigualdades.
No cuenta con parámetros para medir la satisfacción de los empleados	No evalúa periódicamente la rotación de empleados y no tiene una política para mejorarla.
No monitorea la carga de trabajo de sus empleados con el objetivo de mejorar su distribución.	Carencia de un programa específico para la contratación de pasantes.
No analiza periódicamente el perfil socioeconómico de sus empleado	No cuenta con mecanismos o sistemas formales para la evaluación periódica de sus integrantes.

Elaborado por: Silvania Valentina Choez Menéndez

4 CAPITULO IV: DISEÑO DE LA PROPUESTA

4.1 Título

Plan de acciones para mejorar las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi.

4.2 Justificación

Las empresas que implementan prácticas de RSE deben establecer estándares comunes de comunicación dentro de la empresa. El papel de la comunicación se relaciona con la implementación de las obligaciones, los valores e iniciativas que la institución enfoca en cada uno de los colaboradores.

La implementación de la comunicación en la estructura organizativa potenciará otra característica deseable de la comunicación de la RSE, que será el centro de atención de la gestión y, por tanto, la comunicación como requisito previo para el logro de los eventos, adquisición de resultados, centro de información.

Debido a que la sociedad juega un papel importante en la RSE hacia GAD del cantón Montecristi, los beneficios obtenidos están sujetos a las intervenciones de mejoras que así lo requieran, sino también a la interacción activa y continua en el desarrollo de las actividades.

4.3 Objetivos

4.3.1 Objetivo general

Implementar estrategias para mejorar las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi.

4.3.2 Objetivos específicos

- Poseer un código de ética y conducta que recoja los principios y valores que se deben practicar dentro de la institución

- Contar con directrices que orienten al personal a mejorar su comportamiento dentro del clima laboral.
- Disponer de una persona capacitada para tratar los temas ambientales que apoye a RSE de la organización.
- Implementar una relación directa con proveedores sobre las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial.
- Brindar un servicio directo de pedido por internet facilitando la comunicación entre cliente y/o consumidor - organización.
- Mantener diálogo constante con la comunidad para conocer sus necesidades.
- Aumentar el apoyo a las actividades sociales promovidas por la institución.

4.4 Planteamiento de la propuesta

En la siguiente sección, se desarrolla una propuesta para implementar las principales actividades para fortalecer los ejes de la RSE, que ayudarán al Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi a avanzar en el proceso hacia acciones socialmente responsables.

Tabla 7. Plan de acción

Plan de acciones para mejorar las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial dentro del Gobierno Autónomo			
Descentralizado del cantón Montecristi.			
OBJETIVO GENERAL: Implementar estrategias para mejorar las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi.			
EJES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MÉTODOS	ACCIONES
VALORES, TRANSPARENCIA Y GOBIERNO CORPORATIVO	Poseer un código de ética y conducta que recoja los principios y valores que se deben practicar dentro de la institución.	Reformular el código de ética y conducta, con políticas puntuales donde se aplique la RSE de manera adecuada.	Creación de un comité responsable de las cuestiones éticas internamente.
PÚBLICO INTERNO	Contar con directrices que orienten al personal a mejorar su comportamiento dentro del clima laboral.	Establecer canales de comunicación para expresar sus necesidades y tratar sobre aspectos de formación, seguridad y salud.	Capacitaciones constantes al personal que resuelvan sus inquietudes en diversos temas.
MEDIO AMBIENTE	Disponer de una persona capacitada para tratar los temas ambientales que apoye a RSE de la organización.	Realizar capacitaciones para difundir una conciencia medioambiental	Creación del puesto de Responsable de Medio Ambiente.
PROVEEDORES	Implementar una relación directa con proveedores sobre las prácticas de	Discutir regularmente temas de RSE con sus proveedores.	Inculcar una cultura de trabajo responsable.

	Responsabilidad Social Empresarial.		
CONSUMIDORES Y CLIENTES	Brindar un servicio directo de pedido por internet facilitando la comunicación entre cliente y/o consumidor - organización.	Medir regularmente la satisfacción de sus consumidores.	Acoplar una plataforma Web de la institución para realizar pedidos de servicios.
COMUNIDAD	Mantener diálogo constante con la comunidad para conocer sus necesidades.	Promover eventos dedicados a su comunidad.	Establecer programas de apoyo a la comunidad realizando un levantamiento de información.
GOBIERNO Y SOCIEDAD	Aumentar el apoyo a las actividades sociales promovidas por la institución.	Establecer políticas anti-corrupción	Fomentar el manejo adecuado y honesto de recursos.

Elaborado por: Silvania Valentina Choez Menéndez

Tabla 8. Presupuesto anual del plan de RSE

Eje/ Dimensión	Acciones	Presupuesto	Descripción
Valores, transparencia y gobierno corporativo	Creación de un comité responsable de las cuestiones éticas internamente.	\$345.75	Código de ética impreso, Impresión de principios y valores para las personas que participen en el comité
Público Interno	Capacitaciones constantes al personal que resuelvan sus inquietudes en diverso temas.	\$2,500.00	Capacitaciones a los empleados dentro de los siguientes ejes: Público interno: Personas expertas en temas de; -Salud. -Seguridad. -Importancia de la diversidad en la fuerza de trabajo. -Concientización de 3Rs (Reciclar, Reducir, Reusar). Proveedores: -Cultura organizacional. -Criterios de Responsabilidad Social Empresarial. Comunidad: Personas encargadas en recorrer los sectores para conocer las necesidades que poseen en diversos temas. Gobierno y sociedad: Temas a tratar; -Anticorrupción -Lavado de activos - Procesos legales al cometer alguna infracción o incumplimiento a la ley.
Medio ambiente	Creación del puesto de Responsable de Medio Ambiente.	\$11,175.58	Salario anual del Responsable de medio ambiente, incluyendo sus debidas remuneraciones y provisiones.
Proveedores	Inculcar una cultura de trabajo responsable.		Ver presupuesto del eje Público Interno

Consumidores y clientes	Acoplar una plataforma Web de la institución para realizar pedidos de servicios.	\$700.00	Se plantea la innovación tecnológica dentro de la plataforma del GAD Montecristi, brindando al consumidor la posibilidad de resolver alguna duda solo accediendo a la plataforma.
Comunidad	Establecer programas de apoyo a la comunidad realizando un levantamiento de información		Ver presupuesto del eje Público Interno
Gobierno y sociedad	Fomentar el manejo adecuado y honesto de recursos.		Ver presupuesto del eje Público Interno
TOTAL DE PRESUPUESTO		\$14,721.33	

Elaborado por: Silvania Valentina Choez Menéndez

CONCLUSIONES

En el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi, objeto de la presente investigación, la existencia de programas está relacionada con la práctica RSE debido a las normas transitorias que debe seguir una empresa en relación con la aplicación de estas normas, no. Sin embargo, existe una clara brecha en las comunicaciones corporativas sobre estos programas, ya que un porcentaje de los trabajadores no conocen estos programas y parte de las actividades relacionadas con la responsabilidad social empresarial.

- Al analizar los valores, transparencia y gobierno corporativo, se concluye que pese a ser difundidos de manera eficiente a la dimensión interna de la institución, deben reestructurar su filosofía organizacional, ya que la visión y la misión son los dos fines comunes de la empresa así como metas, que permitirán tener un horizonte más claro para orientar cada una de sus acciones hacia una gestión centrada en los principios de la responsabilidad social empresarial.
- Al analizar el público interno, se observa que carece de canales de comunicación para expresar sus necesidades y tratar sobre aspectos de formación, seguridad y salud.
- Al reconocer como es el medio ambiente, se evidencia que existe un buen manejo en cuanto a este eje. Sin embargo se plantea que esta área debe contar con un responsable que pueda realizar actividades que ayuden a mejorar la puntuación de este eje creando políticas, aportando con ideas estratégicas para incrementar los niveles de Responsabilidad Social.
- Al determinar los proveedores, está claro que el intercambio de prácticas responsables no puede darse directamente y que se trata de prácticas éticas y legales que deben tenerse en cuenta a la hora de adjudicar contratos públicos.

- Al examinar a los consumidores y clientes se evidencia que existen herramientas o políticas establecidas que permita conocer el nivel de satisfacción en la atención recibida, sin embargo deberían implementar ciertas estrategias con el fin de hacer más ágil el proceso de identificar necesidades de sus consumidores y clientes.
- Al identificar cómo es la comunidad, se concluye que se evidencian actividades de apoyo para la comunidad, siendo este eje fundamental de la institución el realizar campañas de salud, y demás servicios hacia la comunidad.
- Al indagar de qué manera es el gobierno y sociedad, se evidencia que para la institución es de gran importancia la creación de alianzas locales para mejorar su desempeño dentro de las actividades que se plante.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda realizar estudios sobre Responsabilidad Social Empresarial cada año para medir el nivel alcanzado y formular una nueva estrategia, porque hoy en día la innovación es necesaria para las empresas, independientemente del sector en el que operen, debido a las necesidades y requerimientos de los clientes.
- Identificando que existen vulnerabilidades en el GAD Montecristi basadas en las comunicaciones de la institución, se recomienda gestionar de mejor manera para difundir información sobre cada uno de sus colaboradores es con las imágenes que se mostrarán, ya que serán los primeros voceros de lo que significa ser una organización responsable ante la comunidad.
- Se recomienda promover eventos dedicados a su comunidad, esto con el fin de establecer programas de apoyo dirigidos a ellos en diversas cuestiones.
- Se debe generar R.S.E. que contribuya a mejorar no solo de la empresa como tal, sino al entorno, con mejores tratos con proveedores, mejorar la calidad de sus servicios, ser cuidadoso con los clientes, entre otros. Y también ver la manera factible de reinvertir en acciones sociales o ambientales para fomentar ejemplos al entorno con la ayuda necesaria y justa.
- Se recomienda la creación de un comité responsable de las cuestiones éticas internamente con la finalidad de reformular el código de ética y conducta, con políticas puntuales donde se aplique la RSE de manera adecuada.
- Fomentar el manejo adecuado y honesto de recursos.
- Se recomienda monitorear las estrategias implementadas para que puedan evaluar su impacto dentro y fuera de la institución y, en caso de ser necesario, tomar acciones correctivas para lograr los objetivos.

BIBLIOGRAFÍA

- Acuña Galindo, L. E. (2014). *Responsabilidad social empresarial: una mirada desde la teoría y la praxis empresarial*. Sello Editorial Universidad del Tolima.
- ADEC-ETHOS. (2009). *Guía de Implementación de RSE para PyMES*. Paraguay
- Álvarez, L. (2017). *Modelos de Gestión*. Bogotá: Fundación Universitaria del Área Andina.
- Andrade, S. (2002). *Diccionario de Economía* (Tercera Edición. ed.). Editorial Andrade.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (5°. ed.).
- Armijos Cordero, J. C. (2017). *La Responsabilidad Social Empresarial: Una óptica desde los stakeholders*. *Economía y política*.
<http://dx.doi.org/10.25097/rep.n26.2017.04>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación* (Tercera Edición ed.). Pearson.
- Bowen, H. (1953). *Social Responsibilities of the Businessman*. Harper & Row.
- Cano Morales, A. M. (2004). *EL GOBIERNO CORPORATIVO Y SU INFLUENCIA EN EL AMBIENTE ECONÓMICO COLOMBIANO*.
- Centro Mexicano para la Filantropía. (n.d.). *Responsabilidad Social Empresarial*.
- CEPAL. (2010). *Gestión pública*. <https://www.cepal.org/es/temas/gestion-publica/acerca-gestion-publica>
- CERES-ETHOS. (2011). *Guía CERES de Indicadores de Responsabilidad Social Empresarial*.
- Collage, D. (2010, Enero 28). *El control como fase del proceso administrativo*. Gestipolis. <https://www.gestipolis.com/el-control-como-fase-del-proceso-administrativo/>

Comisión Europea. (2001). *LIBRO VERDE: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Bruselas: C.E.

Consortio Ecuatoriano de Responsabilidad Social. (2012). *RSE*.

Cortina, A. (2005). *Las tres edades de la ética empresarial*. Ciudadanos del Mundo: Hacia una teoría de la ciudadanía.

Cruz & Parra, G. G. (2000). *Necesidad de liderazgo y su dimensión ética en la gestión de calidad total*. Universidad de Valencia.

Cueto Cedillo; Cuesta González, C. M. (2019). *La administración pública de la Responsabilidad Social Corporativa*.

Da Silva, R. (2002). *Teorías de la Administración*. International Thomson Editores.

De la Cuesta & Valor, M. C. (2003). *Responsabilidad social de la empresa. Concepto, Medición y Desarrollo*. Boletín Económico del ICE (2755).

De Rada Igúzquiza, V. D. (2009). *Análisis de datos de encuestas: Desarrollo de una investigación completa utilizando SPSS*. (Vol. 137). Editorial UOC.

Díaz de Iparraguirre, A. M. (2009). Eumed.net. Obtenido de eumed.net:
<http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2009/amdi/Teoria%20del%20Desarrollo%20ostenible.htm>

Drucker, P. (1984). *La Gerencia, tareas, responsabilidades y prácticas*. Eumed.net.

Fernández García, R. (2009). *Responsabilidad social corporativa: Una nueva cultura empresarial*. Editorial Club Universitario.

Fernández García, R. (2010). *Responsabilidad social corporativa: Una nueva cultura empresarial*. Editorial Club Universitario.

Friedman, M. (1984). *Grupos de interés*.
<https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=24396&IDTIPO=11&RASTRO=>

- Martínez Herrera, H. (2011). *Responsabilidad social y ética empresarial*. ECOE EDICIONES.
- Medina, L. M. (2006). *La responsabilidad social de la empresa*. Universidad Autónoma de San Luis Potosí.
- Meza de Sulecio, N. C. (2014). *Diseño de Plan Estratégico para el Cuidado y Preservación del Medio Ambiente*.
- Moreno Prieto, R. (2015). *Los Stakeholders y la Responsabilidad Social Corporativa*.
- Muñoz, C. (2012). "Los Indicadores de Gestión en la Organización para la Gestión Estratégica".
- Organización de la Naciones Unidas. (1989). *El Informe Brundtland: un Resumen del Informe de la Comisión de las Naciones Unidas para el medio ambiente*.
- Perego, L. H. (2013). *Ciencia, Innovación y Producto*.
- Pérez Espinoza, Espinoza Carrión & Peralta Mocha, M. C. B. (2016). *La responsabilidad social empresarial y su enfoque ambiental: una visión sostenible a futuro*. Revista Universidad y Sociedad.
- Responsabilidad Social Empresarial y Sostenibilidad. (2019). *Sostenibilidad*. <https://responsabilidadsocial.net/sostenibilidad-que-es-definicion-concepto-tipos-y-ejemplos/?amp>
- Reyno Momberg, M. (2006). *La Responsabilidad Social Empresarial como ventaja competitiva*.
- Rochlin, S. (2005). "Llevar la responsabilidad corporativa al ADN de su empresa" (Vol. 83). Harvard Review.
- Rodríguez Jover, A. (2019). *Responsabilidad social corporativa. ADGG072PO*. IC Editorial.

Ruiz, R. V. (2018). *La Gestión en la Producción*. Perú: Universidad Tecnológica del Perú.

Sánchez, A. (2018). *El direccionamiento estratégico y sus componentes a nivel organizacional*.

Santoro, T. (2020). *Clima Laboral*. SUMA CRM.

<https://www.sumacrm.com/soporte/clima-laboral>

Solís. (2017). *Que es estrategia*. Diccionario Económico.

Sosa, D. (2008). *Cultura de calidad empresarial*.

<https://www.gestiopolis.com/cultura-de-calidad-empresarial/>

Ucha, F. (2014). *Definición ABC*. <https://www.definicionabc.com/medio-ambiente/gestion-ambiental.php>

Vega Malagón, Ávila Morales, Camacho Calderón, Becerril Santos, & Leo Amado, G. J. N. ., A. G. (2014). *Paradigmas en la investigación. Enfoque cuantitativo y cualitativo*. European Scientific Journal.

Vélez Romero & Cano Lara, X. E. (2016). *Los diferentes tipos de responsabilidad social y sus implicaciones éticas. Dominio de las ciencias*.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802930>

Verduzco, A. (2006). *"Responsabilidad social empresarial: de la dimensión corporativa a la personal"* (Vol. 6). The Anáhuac Journal.

Wulf Betancourt, E. (2018). *Responsabilidad Social Empresarial: Un desafío corporativo*. Editorial Universidad de La Serena.

ANEXOS

Anexo 1

Formato de cuestionario

**UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABÍ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

La presente cuestionario tiene el objetivo medir el nivel de Responsabilidad Social Empresarial, información que será utilizada para la elaboración del Trabajo de Titulación previo a la obtención del título de Licenciada en Administración de Empresas de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí.

Cuestionario para ser aplicado a la jefa del departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi.

Abg. Teresa Trampuz

VALORES, TRANSPARENCIA Y GOBIERNO CORPORATIVO			
AUTORREGULACIÓN DE LA CONDUCTA			
INDICADOR 1: COMPROMISOS ÉTICOS			
Respecto a la adopción y alcance de valores y principios éticos			
La empresa:	SI	NO	EN PARTE
1.1 Cumple con la legislación impositiva y se encuentra al día en el pago de impuestos.			
1.2. Cumple con la normativa de seguridad social vigente.			
1.3 Tiene procedimientos para que todos sus empleados conozcan la legislación que deben cumplir de acuerdo con la actividad que desarrolla la empresa.			
1.4 Tiene un código de ética.			
1.5 Tiene un código de ética que es entregado y difundido entre los empleados de todos los niveles de la empresa.			
1.6 Tiene un código de ética que contempla a los siguientes grupos de interés: empleados, proveedores, medio ambiente, consumidores/clientes, comunidad, gobierno y accionistas minoritarios.			
1.7 Tiene un código de ética en donde se prohíbe expresamente la utilización de prácticas ilegales (soborno, corrupción, extorsión, coima y doble contabilidad).			
1.8 Expone públicamente sus compromisos éticos a sus grupos de interés, por medio de material institucional, por Internet o de otra manera adecuada.			
1.9 Posee un comité, consejo o responsable(s) formal(es) de las cuestiones éticas, reconocido(s) internamente.			
1.10 Posee un comité, consejo o responsable(s) formal(es) de las cuestiones éticas, reconocido(s) externamente.			
1.11 Estimula la coherencia entre los valores y principios éticos de la organización y la actitud individual de sus empleados.			
1.12 Cuenta con un mecanismo para conocer la opinión de sus empleados acerca del ambiente ético de la empresa.			
1.13 Promueve la transparencia entre sus colaboradores, clientes y proveedores.			

1.14 Tiene una misión y visión que es revisada periódicamente.			
1.15 Tiene explícita su misión y visión y además expuestas públicamente.			
1.16 Tiene una misión y visión en la que se incluyen consideraciones sobre responsabilidad social empresarial.			
1.17 Tiene una misión y visión que ha sido redactada con la participación de personas de distintos niveles de la empresa.			
1.18 Tiene una misión y visión que ha sido redactada con la participación de actores externos a la empresa (proveedores, clientes, comunidad, etc.).			

INDICADOR 2: ARRAIGO A LA CULTURA ORGANIZATIVA

Respecto a la eficacia de la disseminación de los valores y principios éticos de la empresa:

La empresa:	SI	NO	EN PARTE
2.1 Aborda las cuestiones éticas en encuestas de clima laboral, por evaluación de 360° o herramientas similares.			
2.2 Cuenta con empleados que demuestran familiaridad con los temas contemplados en el código de ética, aplicándolos espontáneamente.			
2.3 Tiene una estructura organizativa con procedimientos para manejar denuncias y resolución de conflictos relacionados al incumplimiento del código de ética y/o su declaración de principios			
2.4 Difunde y educa a sus empleados, en valores y aplicación de su código de ética de manera regular.			

INDICADOR 3: GOBIERNO CORPORATIVO

Respecto a la estructura organizativa y prácticas de gobierno de la empresa

La empresa:	SI	NO	EN PARTE
3.1 Cuenta con mecanismos o sistemas formales para la evaluación periódica de sus integrantes.			
3.2 Posee una estructura que contemple Consejo Directivo o consultivo, auditoría externa independiente, para: asegurar el control de la propiedad sobre la gestión; prevenir/evitar abusos de poder de sus integrantes; fraudes por uso de información privilegiada en beneficio propio o actuación en conflicto de intereses; evitar el soborno y otras prácticas de corrupción; la creación de “contabilidades paralelas” o de cuentas secretas y la elaboración de documentos que no reflejen verdaderamente las transacciones que reportan, entre otros.			
3.3 Cuenta con mecanismos para nombrar miembros del consejo, lleva en consideración habilidades, conocimientos y especialización para orientar el direccionamiento estratégico de la organización, incluyendo cuestiones relativas a oportunidades, riesgos ambientales y sociales y monitorear la actuación de la gestión (directiva).			
3.4 Utiliza un manual de políticas, normas y procedimientos, tales como: políticas de compras y contrataciones, políticas de RRHH, perfiles de puesto, rangos salariales, reclutamiento y selección de personal.			

INDICADOR 4: RELACIONES CON LA COMPETENCIA

Respecto a las políticas de relación con la competencia u organizaciones de mismo propósito

La empresa:	SI	NO	EN PARTE
4.1 Utiliza mecanismos para comunicarse y relacionarse con la competencia, promoviendo así una competencia leal.			
4.2 Tiene principios relacionados a la competencia leal que constan en el código de ética de la empresa.			
4.3 Expone públicamente, y con frecuencia, sus principios en relación a la competencia (por ejemplo, por medio de su página web, de material institucional, del informe anual etc.).			
4.4 Adopta políticas de no utilización de la demostración de los defectos o deficiencias de los productos o servicios de la competencia para promover sus productos o servicios.			
4.5 Tiene una política sobre competencia leal que abarca a la cadena productiva de la empresa.			
4.6 Tiene una política sobre competencia leal que aborda los siguientes temas; piratería, evasión fiscal, contrabando, adulteración de productos o marcas, falsificación de productos.			
4.7 Se caracteriza porque en los últimos tres años, no ha sido denunciada en algún organismo de defensa al consumidor por prácticas de competencia desleal.			
4.8 Se caracteriza porque en los últimos tres años, no ha sido denunciada por autoridades gubernamentales/judiciales u otras organizaciones de la sociedad civil por irregularidades en sus procesos, servicios o productos.			
4.9 Aplica estrategias comerciales que son producto del análisis de la información pública de los mercados competitivos y no una consecuencia de acciones de espionaje o incitación a la obtención de información confidencial de los competidores.			
4.10 Evita en su reclutamiento y selección de personal, la invitación directa de empleados de la competencia que los beneficie proporcionándoles información confidencial.			
4.11 Utiliza mecanismos para informar a los superiores sobre toda comisión, obsequio, etc. recibido u ofrecido por parte de terceros en relación a la actividad empresarial.			
INDICADOR 5: DIÁLOGO E INVOLUCRAMIENTO DE LOS GRUPOS DE INTERÉS (STAKEHOLDERS)			
Considerando sus impactos sobre distintos grupos de la sociedad			
La empresa:	SI	NO	EN PARTE
5.1 Se comunica con sus stakeholders o grupos de interés para que comenten o critiquen la naturaleza de sus procesos, productos o servicios.			
5.2 Tiene políticas y/o procedimientos de relaciones para responder prontamente a cualquier sugerencia, reclamo o demanda de sus grupos de interés (stakeholders).			
5.3 Cuenta con indicadores de desempeño para monitorear las relaciones derivadas de su proceso de diálogo e involucramiento de los grupos de interés (stakeholders).			
5.4 Tiene políticas para que los indicadores/datos/informaciones surgidas del proceso de diálogo y compromiso de los grupos de interés (stakeholders) sean comparables, confiables, relevantes y comprensibles para sus grupos de interés.			
SUBTOTAL			7
INDICADOR 6: BALANCE SOCIAL/MEMORIA DE RSE/REPORTE DE SOSTENIBILIDAD			
Respecto a la elaboración de informes sobre los aspectos económicos, sociales y ambientales de sus actividades			
La empresa:	SI	NO	EN PARTE
6.1 Permite que su información sobre la situación económico-financiera de sus actividades sean auditadas por terceros.			

6.2 Permite que su información sobre aspectos sociales y ambientales de sus actividades sean auditadas por terceros.			
6.3 En su proceso de elaboración del reporte de sostenibilidad, involucra a por lo menos cuatro de los siguientes stakeholders: comunidad, público interno, consumidores y clientes, proveedores, gobierno y sociedad en general.			
6.4 Incorpora en el reporte de sostenibilidad, críticas, sugerencias y testimonios de grupos de interés (stakeholders).			
6.5 Al publicar información de su desempeño sobre aspectos sociales y ambientales, incluye datos desfavorables y discute estas cuestiones.			
6.6 Emplea en su planificación estratégica, los datos recolectados y utilizados para la publicación de sus actividades sociales y ambientales.			

PÚBLICO INTERNO			
DIÁLOGO Y PARTICIPACIÓN			
INDICADOR 7: RELACIONES CON SINDICATOS Y OTRAS ASOCIACIONES DE EMPLEADOS			
Respecto a la participación de empleados en sindicatos y/o en otras asociaciones de empleados en la relación con sus representantes			
La empresa:	SI	NO	EN PARTE
7.1 Posee políticas que permiten la libertad de asociación de sus empleados.			
7.2 Permite reuniones de la asociación en horarios de trabajo para facilitar su actividad gremial.			
7.3 Pone a disposición de los empleados informaciones básicas sobre sus derechos y deberes, tales como pacto salarial, etc.			
7.4 Provee información que afecte a sus empleados, para que las asociaciones de empleados y los mismos empleados la utilicen en una discusión con la empresa.			
INDICADOR 8: GESTIÓN PARTICIPATIVA			
Respecto al involucramiento de los empleados en la gestión			
La empresa:	SI	NO	EN PARTE
8.1 Respeta y no interfiere en la elección de los integrantes de sus comisiones/asociaciones de empleados.			
8.2 Posee políticas y mecanismos formales para oír, evaluar y acompañar posturas, preocupaciones, sugerencias y críticas de los empleados con el objetivo de agregar nuevos aprendizajes y conocimientos.			
8.3 Posee programas para estimular y recopilar sugerencias de los empleados para mejorar los procesos internos.			
8.4 Posee programas de evaluación de sus recursos humanos a todo nivel.			
8.5 Mantiene una política que exige relaciones de trabajo fundamentadas sobre comunicación clara y transparente a todo nivel.			

RESPECTO AL INDIVIDUO

INDICADOR 9: COMPROMISO CON EL FUTURO DE LOS NIÑOS

En el tratamiento de la cuestión de Combate al Trabajo Infantil			
La empresa:	SI	NO	EN PARTE
9.1 Discute con otras empresas o presenta propuestas prácticas para combatir el trabajo infantil en su sector (o de manera general).			
9.2 Tiene un programa específico para la contratación de pasantes.			
9.3 Ofrece a sus pasantes buenas condiciones de trabajo, aprendizaje y desarrollo profesional y personal, con el debido acompañamiento, evaluación y orientación.			
9.4 Al cerrar el periodo correspondiente al programa de aprendizaje, busca emplear a los pasantes en la propia empresa y en caso de imposibilidad, les ofrece oportunidades en empresas u organizaciones aliadas.			
INDICADOR 10: COMPROMISO CON EL DESARROLLO INFANTIL			
Considerando su contribución al desarrollo infantil en el país y el compromiso con los derechos de los niños			
La empresa:	SI	NO	EN PARTE
10.1 Ofrece un programa de orientación sobre el desarrollo integral del niño por medio del fortalecimiento de las competencias familiares (cuidados con el nacimiento, alimentación sana, prevención de enfermedades, protección a la integridad del niño, estímulo al desarrollo cognitivo y emocional de los hijos).			
10.2 Acompaña en forma periódica la vacunación, crecimiento y desarrollo de los hijos de los empleados, solicitando y verificando el Certificado de Vacunación del Niño del Ministerio de la Salud.			
10.3 Acompaña la inclusión de los hijos de los empleados en la escuela (por medio de solicitud de comprobantes de matrícula, particularmente de los niños con discapacidad).			
10.4 Tiene una política específica para los empleados, padres o responsables de niños con discapacidad que les garantice participar en el desarrollo de los hijos en forma adecuada.			
10.5 Ofrece un plan de salud familiar para sus empleados de todos los niveles jerárquicos.			

10.6 Ofrece guardería, conforme a la ley, en el lugar de trabajo o de la red convenida, para sus empleados de todos los niveles jerárquicos.			
10.7 Ofrece flexibilidad en los horarios para empleados de todos los niveles jerárquicos que tengan hijos menores de 6 años.			
10.8 Ofrece ayuda para la educación de los hijos de sus empleados de todos los niveles jerárquicos.			
10.9 Además de cumplir con las leyes relacionadas a la protección de la maternidad, paternidad, lactancia y guardería, prohíbe formalmente cualquier tipo de discriminación hacia las mujeres embarazadas y a empleados con hijos menores de 6 años.			
10.10 Otorga beneficios adicionales a los establecidos por la ley en los casos de embarazo.			
10.11 Ofrece jornadas de trabajo flexible para el personal que requiera compatibilizar el trabajo con el cuidado de sus hijos.			
10.12 Ofrece flexibilidad de horario para asuntos particulares de sus empleados (eventos de los hijos, emergencias, estudios, etc.)			
INDICADOR 11: VALORACIÓN DE LA DIVERSIDAD			
Por reconocer la obligación ética de las empresas de combatir todas las formas de discriminación y de valorar las oportunidades que ofrece la riqueza de la diversidad de nuestra sociedad			
La empresa:	SI	NO	EN PARTE
11.1 Hace referencia a su política de valoración de la diversidad y no discriminación.			
11.2 Incluye requisitos para monitorear la diversidad y posibles desigualdades, entre otras situaciones.			
11.3 En su política de valorización de la diversidad y no discriminación, tiene procedimientos formales para procesos de selección, admisión, promoción, movilidad interna y despido.			
11.4 En esa política, prevé claramente los mecanismos y canales formales para denuncia, seguimiento, análisis y averiguación de los hechos que involucren posibles casos de discriminación.			

11.5 Desarrolla campañas de sensibilización entre colaboradores sobre la importancia de la diversidad en la fuerza de trabajo.			
11.6 Frente a la eliminación de la tercerización, incorporó a sus empleados tercerizados a su nómina de trabajadores sin despidos ni discriminación alguna.			
INDICADOR 12: COMPROMISO CON LA NO DISCRIMINACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD RACIAL			
Considerando los hechos de discriminación y las desventajas que caracterizan la situación de la población de diferentes orígenes raciales o étnicos			
La empresa:	SI	NO	EN PARTE
12.1 Lleva un registro de sus empleados de acuerdo con la raza o etnia a la que pertenecen.			
12.2 Da oportunidades laborales a personas de raza afroecuatoriana.			
12.3 Da oportunidades laborales a personas de raza indígena.			
12.4 Desarrolla campañas de sensibilización entre colaboradores sobre la importancia de la equidad racial			
INDICADOR 13: COMPROMISO CON LA PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO			
Con el objetivo de cooperar para combatir el prejuicio, ampliar las oportunidades de las mujeres en el mercado laboral y su capacitación para funciones especializadas			
La empresa:	SI	NO	EN PARTE
13.1 Tiene una política de promoción de la equidad de género formal.			
13.2 Tiene una política de valorización de la diversidad y de no discriminación que cuenta con procedimientos específicos para mejorar la calificación y promover a las mujeres.			
13.3 Tiene una política que prohíbe expresamente la contratación, despido o la promoción basados en el estado civil o condición reproductiva.			
13.4 Cuenta con una política de comunicación comercial que tiene como premisa no utilizar la figura femenina estereotipada, que llegue a agredir la dignidad de las mujeres.			

13.5 Ofrece las mismas condiciones en los procesos de selección a candidatas mujeres y a candidatos hombres que tienen antecedentes profesionales similares.			
INDICADOR 14: RELACIONES CON TRABAJADORES TERCERIZADOS/SUBCONTRATADOS			
En sus relaciones con trabajadores tercerizados/subcontratados y/o con los proveedores de esos servicios			
NO APLICABLE EN ECUADOR			

TRABAJO DECENTE			
INDICADOR 15: POLÍTICA DE REMUNERACIÓN, PRESTACIONES Y CARRERA			
En su política de remuneración, prestaciones y carrera			
La empresa:	SI	NO	EN PARTE
15.1 Posee políticas con metas para reducir la distancia entre la mayor y la menor remuneración pagada por la empresa (monitoreada por el índice resultante de la división de la mayor remuneración por la menor, en especie, incluyendo el reparto de utilidades y programa de bonos).			
15.2 Realizó en los últimos dos años, un aumento del menor salario de la empresa en relación al salario mínimo vigente.			
15.3 Realiza encuestas para medir la satisfacción de los empleados respecto a su política de remuneración y prestaciones.			
15.4 Tiene un componente de participación en los resultados.			
15.5 Cuenta con un manual de cargos y salarios.			
15.6 Realiza evaluaciones de satisfacción sobre el ambiente laboral entre los empleados.			
15.7 Realiza evaluaciones de desempeño en las cuales los superiores son evaluados por sus subordinados.			
15.8 Realiza encuestas o procesos internos para monitorear posibles desigualdades.			
INDICADOR 16: CUIDADOS DE SALUD, SEGURIDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO			

Con el objetivo de asegurar buenas condiciones de trabajo, salud y seguridad			
La empresa:	SI	NO	EN PARTE
16.1 Ha sido avalada por las normas SA8000, OHSAS 18000 o por norma equivalente.			
16.2 Capacita anualmente en salud y seguridad.			
16.3 Ofrece beneficios adicionales en el área de la salud para los colaboradores y/o sus familiares.			
16.4 Prevé en el presupuesto anual un monto destinado a la prevención de salud y seguridad.			
16.5 Ofrece un programa de prevención y tratamiento para drogadicción y adicción al alcohol.			
16.6 Ofrece un programa específico para portadores de VIH/SIDA.			
16.7 Posee una política expresa de respeto a la privacidad de sus empleados en lo que se refiere a informaciones sensibles (incluso médicas) obtenidas y mantenidas bajo la responsabilidad del área de recursos humanos.			
16.8 Posee normas y procesos para combatir situaciones de acoso moral que sean divulgados y debidamente amparados por una estructura formal y neutral de denuncia y averiguación de hechos.			
16.9 Posee normas y procesos para combatir situaciones de acoso sexual que sean divulgados y debidamente amparados por una estructura formal y neutral de denuncia y averiguación de hechos.			
16.10 Promueve ejercicios físicos en el horario de trabajo.			
16.11 Cuenta con áreas de esparcimiento y distracción para empleados.			
16.12 Posee programas deportivos o de recreación patrocinados por la empresa.			
16.13 Desarrolla políticas que faciliten el equilibrio trabajo-familia entre sus empleados.			
16.14 Monitorea la carga de trabajo de sus empleados con el objetivo de mejorar su distribución.			
16.15 Utiliza sistemas de trabajo flexible para acomodarse a las diversas necesidades de su personal.			

16.16 Posee un programa de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.			
16.17 Promueve un programa de combate al estrés para los empleados.			
16.18 Posee un programa de orientación alimenticia y/o nutricional.			
INDICADOR 17: COMPROMISO CON EL DESARROLLO PROFESIONAL Y LA EMPLEABILIDAD			
Para desarrollar sus recursos humanos			
La empresa:	SI	NO	EN PARTE
17.1 Analiza periódicamente el perfil socioeconómico de sus empleados para ajustar sus estrategias de remuneración y prestaciones y de educación y desarrollo profesional.			
17.2 Mantiene un programa de erradicación del analfabetismo (absoluto y/o funcional), educación básica o enseñanza secundaria entre sus empleados, con metas y recursos definidos.			
17.3 Posee un programa de mapeo para identificación de competencias potenciales por desarrollarse.			
17.4 Posee programas de consejería sobre la planificación de carreras con el afán de ayudar a los empleados a reflexionar sobre sus funciones e identificación de objetivos a largo plazo.			
17.5 Prevé en el presupuesto anual un monto destinado a la capacitación de sus empleados.			
17.6 Apoya económicamente y/o facilita iniciativas individuales de capacitación en áreas relacionadas a la empresa.			
INDICADOR 18: CONDUCTA FRENTE A DESPIDOS			
Para conducir procesos de despido			
La empresa:	SI	NO	EN PARTE
18.1 Acompaña y evalúa periódicamente la rotación de empleados y tiene una política para minimización y mejoría de ese indicador.			
18.2 Busca establecer un diálogo estructurado con instancias del gobierno local, especialistas, ONGs y asociaciones de empleados para conocer, entender, prever y reducir el impacto de un			

posible cierre de unidades de negocios o plantas, o de la eventual necesidad de corte de personal.			
18.3 Considera la situación social del empleado al momento de su despido.			
18.4 Se caracteriza por no tener reclamos laborales relacionados a despidos en los últimos tres años.			
INDICADOR 19: PREPARACIÓN FRENTE A JUBILACIÓN			
Con el objetivo de preparar a sus empleados para su jubilación			
La empresa:	SI	NO	EN PARTE
19.1 Ofrece un programa de jubilación complementaria a todos sus empleados.			
19.2 Involucra a los familiares de los empleados en el proceso de preparación para la jubilación.			

MEDIO AMBIENTE			
RESPONSABILIDAD CON LAS GENERACIONES FUTURAS			
INDICADOR 20: COMPROMISO CON LA MEJORA DE LA CALIDAD AMBIENTAL			
Para trata con la debida relevancia y responsabilidad los impactos ambientales resultantes de sus actividades			
La empresa:	SI	NO	EN PARTE
20.1 Cumple todas las leyes ambientales nacionales.			
20.2 Cumple todas las ordenanzas municipales que le aplican a su sector o industria.			
20.3 Tiene una política ambiental formal que es conocida por los empleados.			
20.4 Tiene una persona responsable por el área de medio ambiente que participa en sus decisiones estratégicas.			
20.5 Participa en comités/consejos locales o regionales para discutir la cuestión ambiental con el gobierno y la comunidad.			

20.6 Tiene procesos para mapeo y análisis sistémico de mejora continua en lo relacionado a su gestión / desempeño ambiental.			
20.7 Cuenta con una política ambiental definida e implementada por la empresa.			
20.8 Posee políticas, programas y procesos específicos de conservación ambiental para actuar en áreas protegidas o ambientalmente sensibles.			
20.9 Tiene política explícita de no utilización de materiales e insumos provenientes de la explotación ilegal de recursos naturales.			
20.10 Publica informes que revelan su desempeño ambiental.			
INDICADOR 21: EDUCACIÓN Y CONCIENTIZACIÓN AMBIENTAL			
Con el objetivo de contribuir a la concientización de la población sobre los desafíos ambientales resultantes de la actividad humana y cultivar valores de responsabilidad ambiental			
La empresa:	SI	NO	EN PARTE
21.1 Desarrolla periódicamente campañas internas y/o externas de reducción del consumo de agua y de energía.			
21.2 Desarrolla periódicamente campañas internas y/o externas de educación con base en los 3Rs.			
21.3 Desarrolla periódicamente campañas internas y/o externas de educación para el consumo responsable.			
21.4 Entrega a sus consumidores información detallada sobre posibles impactos ambientales como resultado del uso y destino final de sus productos y servicios.			
21.5 En su administración y operación, posee metas y objetivos ambientales.			
21.6 Tiene participación en programas de educación y formación ambiental.			
21.7 Desarrolla campañas de concienciación ecológica en comunidades cercanas.			
21.8 Realiza campañas internas de concienciación ambiental en todas las áreas de la empresa.			
GERENCIAMIENTO DEL IMPACTO AMBIENTAL			

INDICADOR 22: GERENCIAMIENTO DEL IMPACTO EN EL MEDIO AMBIENTE Y DEL CICLO DE VIDA DE PRODUCTOS Y SERVICIOS

Considerando los impactos ambientales causados por sus procesos y productos o servicios

La empresa:	SI	NO	EN PARTE
22.1 Posee una política y un sistema de monitoreo con el objetivo de aumentar la calidad ambiental de la logística y gestión de la flota (tanto para vehículos de la empresa como de sus contratados).			
22.2 Posee un programa de gerenciamiento de residuos con la participación del cliente, para la recolección de materiales tóxicos y/o reciclados pos consumo.			
22.3 Provee a sus consumidores y clientes información detallada sobre daños ambientales resultantes del uso y de la disposición final de sus productos.			
22.4 Registra incidentes, denuncias y/o multas por violación de las normas de protección ambiental.			
22.5 Discute con empleados, consumidores, clientes, proveedores y la comunidad los impactos ambientales causados por sus procesos, productos o servicios.			
22.6 Realiza o ha realizado estudios para medir el impacto ambiental de sus procesos, productos o servicios.			
22.7 Ha invertido en tecnología para reducir y sustituir insumos cuya extracción o uso generen daño ambiental.			
22.8 Busca dentro de su tecnología actual, reducir el consumo de energía, agua, productos tóxicos y materias primas.			
22.9 Dispone de procesos de capacitación en temas medioambientales.			
22.10 Comercializa productos amigables con el ambiente y resalta sus cualidades al venderlos.			
22.11 Toma acciones para prevenir riesgos económicos, sociales o ambientales debidos al cambio climático.			
22.13 Tiene operaciones sobre espacios naturales protegidos o dentro de áreas de alta biodiversidad.			

22.14 Ha realizado un inventario del espacio natural donde realiza sus actividades.			
22.15 Monitorea los impactos sobre biodiversidad provocados por sus operaciones.			
22.16 Conoce las fuentes de donde proviene el agua que utiliza.			
22.17 Asegura que los vehículos propios y de terceros a su servicio cuenten con el permiso de circulación emitido por la Corpaire para control de la polución.			
INDICADOR 23: SUSTENTABILIDAD DE LA ECONOMÍA FORESTAL			
Con el objetivo de contribuir a la conservación de los bosques, combatir la explotación ilegal y predatoria y proteger la biodiversidad			
La empresa:	SI	NO	EN PARTE
23.1 Realiza visitas programadas o eventualmente no programadas para realizar el monitoreo del origen o cadena de producción de los insumos directos e indirectos madereros y forestales que utiliza.			
23.2 Prioriza y apoya a los proveedores comprometidos con la sustentabilidad de los bosques.			
INDICADOR 24: MINIMIZACIÓN DE ENTRADAS Y SALIDAS DE INSUMOS			
Con el objetivo de prevenir y reducir daños ambientales y optimizar procesos			
La empresa:	SI	NO	EN PARTE
24.1 Tiene iniciativas para el uso de fuentes de energía renovables.			
24.2 Mantiene acciones de control de la contaminación causada por vehículos propios y de terceros a su servicio.			
24.3 Promueve el reciclado de insumos y otros productos.			
24.4 Optimiza el tamaño de sus empaques en función de reducir el impacto ambiental de éstos.			
24.5 Tiene establecido un sistema de retorno de envases, embalajes, productos obsoletos, etc., generados por la propia empresa.			

24.6 Dispone de mecanismos tendientes al uso de combustibles / energías menos contaminantes.			
24.7 Tiene una política de monitoreo para la reducción del consumo de energía eléctrica.			
24.8 Tiene una política de monitoreo para la reducción del consumo de agua.			
24.9 Tiene una política de monitoreo para la reducción de generación de residuos sólidos (basura, desechos, escombros, etc.).			
24.10 Tiene una política de monitoreo para la reducción de los desperdicios de materiales de oficina.			
24.11 Tiene una política de monitoreo para la reducción de emisión de CO2 y otros gases de efecto invernadero en la atmósfera.			

PROVEEDORES

SELECCIÓN, EVALUACIÓN Y ALIANZA CON PROVEEDORES

INDICADOR 25: CRITERIOS DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES

Para regular sus relaciones con proveedores y aliados

La empresa:	SI	NO	EN PARTE
25.1 Posee normas explícitas que exigen que los proveedores cumplan con la ley.			
25.2 Posee normas explícitas que exigen que los proveedores cumplan con regulaciones ambientales.			
25.3 Posee normas explícitas que exigen que los proveedores no incurran en ningún tipo de competencia desleal.			
25.4 Incluye políticas explícitas y criterios para las relaciones con los proveedores.			
25.5 Al seleccionar proveedores (o desarrollar nuevos proveedores), incluye como criterio la práctica efectiva de procesos éticos de gestión de las informaciones de carácter privado obtenidas en sus relaciones con clientes o con el mercado en general.			
25.6 Adopta una política explícita o programa específico de responsabilidad social empresarial para la cadena de proveedores.			

25.7 Ha cancelado o cancelaría contratos con proveedores que tengan conductas no éticas.			
25.8 Rechazaría contratos por considerar que los mismos o las empresas contratantes podrían ser éticamente incorrectos.			
25.9 Da prioridad a los proveedores que poseen prácticas de responsabilidad social empresarial.			
25.10 Da preferencia a proveedores que tienen criterios de responsabilidad social empresarial con sus proveedores (sub-proveedores de la empresa).			
INDICADOR 26: TRABAJO INFANTIL EN LA CADENA PRODUCTIVA			
En sus relaciones con proveedores y aliados			
La empresa:	SI	NO	EN PARTE
26.1: Tiene como práctica realizar periódicamente investigación, verificación e informes sobre su cadena productiva, realizando inspecciones in situ y exigiendo documentación comprobatoria de la no existencia de mano de obra infantil.			
INDICADOR 27: TRABAJO FORZADO EN LA CADENA PRODUCTIVA			
En sus relaciones con proveedores y aliados			
La empresa:	SI	NO	EN PARTE
27.1: Tiene como práctica realizar periódicamente investigación, verificación e informes de evaluación y acompañamiento de sus proveedores, exigiendo documentación que compruebe la no existencia de mano de obra forzada.			
INDICADOR 28: APOYO AL DESARROLLO DE PROVEEDORES			
Respecto a proveedores de igual o menor porte			
La empresa:	SI	NO	EN PARTE
28.1: Incluye entre sus proveedores individuos o grupos de la comunidad, tales como cooperativas de pequeños productores o de iniciativas solidarias, asociaciones de barrio, etc.			
28.2 Apoya a organizaciones que practican y promueven el Comercio Justo.			

28.3 Tiene como norma el tratamiento justo a los proveedores, privilegiando al pequeño proveedor (con remuneración justa y al día, calidad en la relación, programas de calificación y de traspaso de tecnologías etc.).			
28.4 Tiene mecanismos formales que permiten transferir a la cadena de proveedores sus valores y principios.			
28.5 Posee un plan anual de consulta de satisfacción con los proveedores.			
28.6 Discute temas de responsabilidad social empresarial con sus proveedores regularmente.			
28.7 Realiza actividades con sus proveedores para que éstos conozcan, adopten y apliquen sus valores y cultura organizacional.			
28.8 Posee una política de pagos de proveedores, clara y transparente, que se conoce públicamente.			
28.9 Tiene proveedores certificados en normas como SA 8000, OHSAS 18000, ISO 9001, ISO 14001, etc.).			
CONSUMIDORES Y CLIENTES			
DIMENSIÓN SOCIAL DEL CONSUMO			
INDICADOR 29: POLÍTICA DE COMUNICACIÓN COMERCIAL			
Considerando la influencia de su política de comunicación comercial en la creación de una imagen de credibilidad y confianza			
La empresa:	SI	NO	EN PARTE
29.1 Cuenta con una política de comunicación comercial conocida por todos sus empleados.			
29.2 Actualiza cuando es necesario el material de comunicación destinado a los consumidores/ clientes (como rótulos, embalajes, manuales de operación, instrucciones de uso, términos de garantía y piezas publicitarias, entre otros) para hacer más transparente la relación y más seguro el uso de sus productos o servicios.			
29.3 Tiene una política formal contra propaganda que coloque a los niños, adolescentes, indígenas, mujeres o cualquier individuo en situación prejuiciosa, apremiante, de riesgo o falta de respeto.			

29.4 Realiza un análisis previo de piezas publicitarias para verificar la conformidad con sus valores y principios.			
29.5 Tiene políticas específicas para asegurar que la comunicación volcada al público infantil y juvenil sea responsable.			
29.6 Posee políticas de comunicación interna y externa alineadas a sus valores y principios éticos.			
INDICADOR 30: EXCELENCIA DE LA ATENCIÓN			
Respecto a su compromiso con la calidad de los servicios de atención al consumidor/cliente			
La empresa:	SI	NO	EN PARTE
30.1 Cuenta con una política y normas de relaciones con clientes y consumidores aplicada por sus empleados.			
30.2 Ofrece el Servicio de Atención al Cliente (SAC) u otra forma de atención al público especializada para recibir y encaminar sugerencias, opiniones y reclamos relativos a sus productos y servicios.			
30.3 Promueve entrenamiento continuo de sus profesionales de atención al público para una relación ética y de respeto a los derechos del consumidor.			
30.4 Adopta una política formal de protección a la privacidad y/o un sistema de gestión de las informaciones privadas del consumidor, cliente o usuario.			
30.5 Tiene implementado un procedimiento para conocer el nivel de satisfacción de sus clientes.			
30.6 Comparte con sus empleados la opinión de los clientes.			
30.7 Posee un proceso de reclamaciones ágil, accesible y con la difusión adecuada.			
30.8 Evalúa anualmente el número de reclamos.			
INDICADOR 31: CONOCIMIENTO Y GERENCIAMIENTO DE LOS DAÑOS POTENCIALES DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS			
Respecto al conocimiento y gerenciamiento de los daños potenciales de sus productos y servicios			

La empresa:	SI	NO	EN PARTE
31.1 Mantiene un programa especial enfocado en la salud y seguridad del consumidor/cliente de sus productos y servicios.			
31.2 Posee sistemas internos ágiles y capacita a su área de comunicación externa para responder con rapidez y transparencia ante situaciones de crisis.			
31.3 Se caracteriza porque en los últimos tres años, no ha sido demandada por el incumplimiento de reglamentos relacionados a la salud y a la seguridad del consumidor/cliente.			
31.4 Se caracteriza porque en los últimos cinco años, no ha tenido productos retirados del mercado por presión de clientes/consumidores u órganos de defensa.			
31.5 Transparenta la información al público consumidor, acerca de los posibles riesgos y advertencias del uso seguro de los productos o servicios que ofrece la empresa (uso irresponsable o excesivo, etc.).			
31.6 Realiza estudios para conocer daños potenciales que puedan generar sus productos o servicios, a los consumidores, previo a su lanzamiento.			
31.7 Tiene un sistema de control de calidad para sus productos o servicios.			
31.8 Revisa periódicamente la fecha de vencimiento de sus productos.			
31.9 Considera los requerimientos de clientes con capacidades diferentes.			
COMUNIDAD			
RELACIONES CON LA COMUNIDAD LOCAL			
INDICADOR 32: GERENCIAMIENTO DEL IMPACTO DE LA EMPRESA EN LA COMUNIDAD DE ENTORNO			
Considerando sus posibles impactos en la vida de la comunidad (demanda sobre centros de salud y recreación, guarderías, transporte público, tráfico de vehículos, etc)			
La empresa:	SI	NO	EN PARTE

32.1 Reconoce a la comunidad en que está presente como parte interesada importante en sus procesos decisorios.			
32.2 Cuenta con una política para manejar las relaciones con su comunidad aledaña conocida por todos sus empleados.			
32.3 Participa activamente en la discusión de problemas comunitarios y del encaminamiento de soluciones.			
32.4 Contribuye con mejorías en la infraestructura o en el ambiente local que pueda disfrutar la comunidad (vivienda, carreteras, puentes, escuelas, hospitales etc.).			
32.5 Conoce el impacto de sus inversiones en infraestructura y/o servicios prestados principalmente para el beneficio de la comunidad.			
32.6 Concientiza y entrena a sus empleados para respetar los valores, cultura y tradiciones de la comunidad donde actúa.			
32.7 Tiene una política para emplear, en las respectivas actividades y en la medida de lo posible, el mayor número de personas de la comunidad aledaña.			
32.8 Responde a reclamos de la comunidad sobre el impacto de sus actividades.			
32.9 Toma acciones preventivas para evitar futuros problemas en la comunidad.			
INDICADOR 33: RELACIONES CON ORGANIZACIONES LOCALES			
Con relación a las organizaciones comunitarias, ONGs y centros públicos (escuelas, puestos de salud, etc.) presentes en su entorno			
La empresa:	SI	NO	EN PARTE
33.1 Hace un estudio de las necesidades locales antes de diseñar sus proyectos en la comunidad.			
33.2 Realiza en la comunidad, en conjunto con organizaciones locales, campañas educacionales y/o de interés público.			
33.3 Conoce los planes operativos anuales (POA) elaborados por la comunidad/barrio.			
33.4 Cuenta con un mapeo de los principales actores públicos y privados del entorno.			
33.5 Dentro de su planificación, establece una política de apoyo a la comunidad.			

33.6 Para las acciones o programas de apoyo a la comunidad que realiza, consulta a los empleados.			
33.7 Genera y/o participa de alianzas con otras empresas u organizaciones para desarrollar acciones de apoyo a la comunidad.			
ACCIÓN SOCIAL			
INDICADOR 34: FINANCIAMIENTO DE LA ACCIÓN SOCIAL			
El financiamiento de la acción social de la empresa está basado en que			
La empresa:	SI	NO	EN PARTE
34.1 Incluye a la acción social y sus responsables en el proceso general de planificación estratégica.			
34.2 Utiliza especialistas en el ciclo de planificación, monitoreo y evaluación de su acción social.			
34.3 Planifica su acción social con la finalidad de maximizar su impacto a largo plazo.			
34.4 Cuenta con procedimientos de consulta periódica a los beneficiarios de su acción social, monitoreándola por medio de indicadores de desempeño.			
34.5 Posee mecanismos para estimular proveedores, accionistas y otros grupos de interés a hacer donaciones financieras.			
34.6 Ha sido reconocida en su comunidad por propuestas generadas, convocatorias periódicas y/o por su desempeño y dedicación a temas sociales.			
34.7 Ha sido reconocida por su desempeño en temas de interés nacional (instancias colegiadas, organizaciones, gobierno, etc.).			
34.8 Promueve eventos, concursos o premios a individuos o grupos dedicados a su comunidad.			
34.9 Evalúa los resultados de los programas y/o apoyos destinados al desarrollo de la comunidad.			
INDICADOR 35: INVOLUCRAMIENTO CON LA ACCIÓN SOCIAL			
Como forma de concretar su acción social			

La empresa:	SI	NO	EN PARTE
35.1 Divulga internamente los proyectos que apoya y desarrolla, ofreciendo oportunidades de trabajo voluntario y estimulando la participación de los empleados.			
35.2 Autoriza el uso controlado de horas pagadas para el trabajo voluntario de los empleados.			
35.3 Posee un consejo o comité mixto, con miembros de distintas áreas de la empresa, o del grupo empresarial, incluyendo miembros de la sociedad acreditados para tratar el gerenciamiento de la acción social en la que actúa.			
35.4 Posee un programa de voluntariado empresarial.			
35.5 En sus acciones/programas de voluntariado que realiza, se consulta a los empleados.			
35.6 Genera oportunidades para que los empleados desarrollen actividades de voluntariado.			
35.7 Cuenta con directivos y gerentes que participan en actividades de apoyo a organizaciones sociales y/o comunitarias.			
35.8 Cuenta con colaboradores que desarrollan acciones de voluntariado por iniciativa propia.			
35.9 Procura involucrar a sus proveedores en programas y/o acciones de voluntariado.			
35.10 Difunde experiencias exitosas de inversión social en las que participa y patrocina.			
35.11 Maximiza el impacto social de sus recursos realizando proyectos conjuntos con otras empresas o a través de asociaciones empresariales.			
25.12 Cuenta con procesos de control y seguimiento de las inversiones que realiza.			
35.13 Prioriza las acciones sociales dirigidas a grupos de interés vulnerables (ej. Juventud, niñez, discapacitados, ancianos).			
35.14 Ofrece capacitación o formación para que los trabajadores realizan actividades de voluntariado.			
35.15 Posee incentivos para el involucramiento de los empleados en actividades de voluntariado.			

GOBIERNO Y SOCIEDAD			
TRANSPARENCIA POLÍTICA			
INDICADOR 36: CONTRIBUCIONES PARA CAMPAÑAS POLÍTICAS			
Respecto a la financiación de partidos políticos			
La empresa:	SI	NO	EN PARTE
36.1 Y sus directivos, se caracteriza porque en los últimos cinco años, no han sido mencionados negativamente en la prensa por contribuir financieramente para campañas políticas.			
36.2 Cuenta con normas explícitas de no utilización del poder económico para influenciar en las contribuciones que pudieran hacer otras empresas, proveedores, distribuidores y otros aliados.			
36.3 Posee normas que prohíben la utilización de su influencia económica sobre sus públicos interesados para apoyar causas políticas.			
36.4 Mantiene una norma explícita que prohíbe la utilización de su poder económico para afectar negativamente a otras empresas y/o sus competidores.			
INDICADOR 37: CONSTRUCCIÓN DE LA CIUDADANÍA POR LAS EMPRESAS			
Respecto a su papel en la construcción de la ciudadanía por las empresas			
La empresa:	SI	NO	EN PARTE
37.1 Estimula a sus empleados para que ejerzan evaluación y control de la actuación de los candidatos electos.			
37.2 Establece convenios con organismos públicos o de la sociedad civil con el objetivo de promover la erradicación del trabajo infantil ó el trabajo forzado; incentivar la generación de empleos, seguridad alimenticia, etc.			
37.3 Desarrolla actividades eventuales enfocadas en la educación cívica, abordando derechos y deberes.			

37.4 Apoya y participa en la elaboración de políticas públicas (por medio de municipalidades, comités, asociaciones, cámaras, redes de acción social, etc.).			
37.5 Toma liderazgo en la formación de redes o alianzas a nivel comunitario, con el propósito de fortalecer y dirigir políticas públicas de beneficio común o social.			
37.6 Desarrolla alianzas con entidades públicas para mejorar su desempeño (municipalidades, rama judicial, ministerios, rama ejecutiva, etc.).			
37.8 Opera sin ayuda económica-financiera del Gobierno local o nacional. (Subsidios, contribuciones, descuentos en el pago de impuestos, regalías)			
INDICADOR 38: PRÁCTICAS ANTICORRUPCIÓN Y ANTICOIMAS			
En la relación con autoridades, agentes y fiscales del poder público, en todos los niveles			
La empresa:	SI	NO	EN PARTE
38.1 Prevé medidas que castiguen a los colaboradores favorecimiento a agentes del poder público.			
38.2 Posee una política explícita de no apoyo y no participación en procesos en los que se presume que se manipulan los reglamentos de licitación (públicos o privados).			
38.3 Cuenta con directivos y/o colaboradores, que no han sido mencionados en la prensa en los últimos cinco años bajo sospecha de haber participado en incidente de ofrecimiento de coima o práctica corrupta de agentes públicos.			
38.4 Posee procedimientos específicos para el control de prácticas corruptas y coimas.			
LIDERAZGO SOCIAL			
INDICADOR 39: LIDERAZGO E INFLUENCIA SOCIAL			
Buscando ejercer su ciudadanía por medio de asociaciones y foros empresariales			
La empresa:	SI	NO	EN PARTE
39.1 Patrocina o realiza campañas de medios exclusivamente relacionadas a cuestiones de interés público.			

39.2 Promueve legislaciones o iniciativas que favorezcan el desarrollo del país/mercado/empresariado/sociedad.			
INDICADOR 40: PARTICIPACIÓN EN PROYECTOS SOCIALES GUBERNAMENTALES			
En su involucramiento con las actividades sociales realizadas por entidades gubernamentales			
La empresa:	SI	NO	EN PARTE
40.1 Adopta o desarrolla una alianza con organismos públicos o de la sociedad civil con los objetivos de mejorar la calidad de enseñanza, asistencia social, la salud y/o la infraestructura, erradicar el trabajo infantil y/o el trabajo forzado, incentivar la generación de renta y/o de empleo, promover seguridad alimentaria etc.			
40.2 Articula y coordina alianzas en los programas en los cuales participa.			
40.3 Concientiza a sus empleados sobre la importancia de participar en las administraciones gubernamentales y fiscalizarlas.			
40.4 Procura participar en las organizaciones que integren empresarios y utiliza ese espacio para actualizarse y discutir con otras empresas sus dificultades, necesidades y formas de movilización en buscar de mejores condiciones para los negocios y también de mejores condiciones para la comunidad.			

Anexo 2
Evidencias fotográficas

