



PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Previo A La Obtención Del Título De: Licenciada En Administración De
Empresas

ADAPTACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL AL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL DE PUERTO MACHALILLA

AUTORA: ALLYSON PAOLA FLORES LUCAS
TUTORA: ECO. ALEXA MARÍA CEDEÑO MACÍAS

Facultad de Ciencias Administrativas
Carrera de Administración de Empresas

MANTA – MANABÍ - ECUADOR
2021 (1)

Certificación del tutor

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-01-F-010
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO.	REVISIÓN: 2 Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

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 Proyecto de investigación, bajo la autoría de la estudiante Flores Lucas Allyson Paola, legalmente matriculado/a en la carrera de Administración de Empresas, período académico 2022-2023(1), cumpliendo el total de 400 horas, bajo la opción de titulación de Proyecto de Investigación, cuyo tema del proyecto es **"ADAPTACIÓN DE LA RSE AL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL DE PUERTO MACHALILLA"**.

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

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

Manta, 28 de Julio de 2022.

Lo certifico,



Eco. Alexa María Cedeño Macías, Mg.
Docente Tutor(a)
Área: Administración de Empresas.

Certificado de Urkund



Document Information

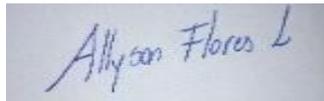
Analyzed document	Ultimo Ally.docx (D142490122)
Submitted	7/28/2022 3:33:00 PM
Submitted by	
Submitter email	alexa.cedeno@uleam.edu.ec
Similarity	1%
Analysis address	alexa.cedeno.uleam@analysis.orkund.com

Sources included in the report

SA	UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ / 2. DENISSE ALAY TITULACION DECIMO urkund.docx Document 2. DENISSE ALAY TITULACION DECIMO urkund.docx (D142357298) Submitted by: alexa.cedeno@uleam.edu.ec Receiver: alexa.cedeno.uleam@analysis.orkund.com	 1
SA	UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ / 2. RESPONSABILIDAD SOCIAL EN BENEMERITO CUERPO DE BOMBEROS DE MANTA ENERO23.docx Document 2. RESPONSABILIDAD SOCIAL EN BENEMERITO CUERPO DE BOMBEROS DE MANTA ENERO23.docx (D126595166) Submitted by: alexa.cedeno@uleam.edu.ec Receiver: alexa.cedeno.uleam@analysis.orkund.com	 3
SA	UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ / 1. DENISSE ALAY TITULACION DECIMO NIVEL[7911].docx Document 1. DENISSE ALAY TITULACION DECIMO NIVEL[7911].docx (D142180260) Submitted by: alexa.cedeno@uleam.edu.ec Receiver: alexa.cedeno.uleam@analysis.orkund.com	 1

Declaración de auditoria

Yo, Allyson Paola Flores Lucas manifiesto que el presente trabajo de investigación titulado “**Adaptación de la Responsabilidad Social Empresarial al Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Puerto Machalilla**”, ha sido desarrollado con idea e investigación respetando los derechos de autor, por lo que menciono que es de mi autoría y de mi exclusiva responsabilidad legal el contenido.



Allyson Paola Flores Lucas

C.I. 092955304-8

Aprobación del trabajo

Los miembros del tribunal del grado dan la aprobación del trabajo de titulación sobre el tema “**Aplicación de la Responsabilidad Social Empresarial al Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Puerto Machalilla**”, elaborado por la egresada Allyson Paola Flores Lucas, el mismo que cumple con lo estipulado por los reglamentos y disposiciones emitidas por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Carrera Administración de Empresas.

Presidente del tribunal

Ing. Jessica Geoconda Guadamud Vera

Miembro del tribunal

Ing. Luis Mario Moreira Moreira, PhD

Miembro del tribunal

Ing. Carlos Alberto Velasco Delgado

Dedicatoria

En primer lugar, dedico este proyecto a Dios ya que es un motor importante para nuestras vidas, a mis padres y tíos por apoyarme en mi proceso académico por lo feliz que me siento de aportar mis conocimientos y habilidades a la sociedad.

Agradezco a mi tutora académica por la oportunidad de brindarme sus conocimientos que han aportado toda mi formación académica a través de su experiencia y su cargo en la Universidad, enlazadas con su arduo asesoramiento y tiempo incondicional para asesorarme en realizar mi proyecto.

A mis amigos y demás personas importantes mcm en mi vida involucradas en este proceso académico, por su contribución y admiración a mis logros, enseñanzas y consejos hasta cumplir con el objetivo de celebrar cada meta universitaria.

Reconocimiento

El actual desarrollo de la investigación del tema de tesis es el resultado esperado, fruto de los conocimientos obtenidos de la facultad de Ciencias Administrativas, gracias a los docentes que nos imparten sus conocimientos en cada aula en particular, el apoyo y guía de mi tutora; por ello le agradezco:

A: Eco. Alexa Cedeño Macías, tutora de mi trabajo de titulación, por su destacado conocimiento en las áreas de investigación para mi proyecto, que le permitió orientarme con mayor facilidad en todos los ámbitos de mi investigación.

A: Mis colaboradores del GAD Parroquial Machalilla ubicada en el cantón Pto López, por trabajar en conjunto a mis necesidades académicas y brindarme su disponibilidad de atención para realizar la investigación de mi proyecto y aportar evidencias de apoyo para la ejecución de este.

A: Docentes de la facultad, por los conocimientos, experiencias y dedicación impartida de sus cátedras fortaleciendo nuestras ganas de aprender y ser mejores profesionales en un futuro.

Allyson Paola Flores Lucas

Índice general

Certificación del tutor.....	ii
Certificado de Urkund.....	iii
Declaración de auditoria.....	iv
Aprobación del trabajo.....	v
Dedicatoria.....	vi
Reconocimiento.....	vii
Índice general.....	viii
Índice de tabla.....	xi
Índice de Gráfico.....	xii
Resumen.....	xiii
Abstract.....	xiv
CAPÍTULO I.....	15
1.1 Introducción.....	15
1.2 Diseño teórico.....	16
1.2.1 El problema.....	16
1.2.2 Planteamiento del problema.....	16
1.2.3 Formulación del problema.....	17
1.2.3.1 Problema científico general.....	17
1.2.3.2 Problemas específicos.....	17
1.2.4 Formulación del objeto de investigación.....	18
1.2.5 Formulación de los objetivos de investigación.....	18
1.2.6 Delimitación.....	19
1.2.6.2 Delimitación temporal.....	19
1.2.6.3 Delimitación conceptual.....	19

1.2.7	Formulación de la hipótesis.....	19
1.2.7.1	Hipótesis general	19
1.2.7.2	Hipótesis específicas.....	20
1.2.8	Definición de las variables	21
1.2.9	Matriz de consistencia	22
1.2.5.5	Operacionalización de las variables	24
1.3	Diseño Metodológico	25
1.3.1	Tipo y diseño de investigación	25
1.3.2	Población de estudio.....	25
1.3.3	Tamaño de muestra.....	25
1.3.4	Técnica de recolección de datos	26
1.3.5	Justificación	29
CAPÍTULO II.....		30
2.	Marco Teórico	30
2.1	Antecedentes de la investigación.....	30
2.1.1	Artículos científicos.....	30
2.1.2	Libros.....	36
2.1.3	Tesis doctorales	40
2.2	Bases teóricas	41
2.2.1	Fundamentación teórica de la Responsabilidad Social Empresarial.....	41
2.2.2	Origen de la Responsabilidad Social Empresarial.....	41
2.2.3	Conceptos y definición	42
2.2.4	La ética y la aplicación de Responsabilidad Social Empresarial...	44
2.2.5	El sector público y la Responsabilidad social empresarial	45

2.2.3	Indicadores CERES-ETHOS.....	48
2.2.6	Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Puerto Machalilla	54
2.2.6.1	Misión.....	54
2.2.6.2	Visión.....	55
2.2.6.3	Objetivos.....	55
2.2.7	Glosario de términos.....	56
CAPÍTULO III		63
3.	Diagnostico o Estudio De Campo	63
3.1	Cuestionario.....	63
3.4.2	Análisis general de resultados	80
CAPITULO IV		83
4.	Diseño de la propuesta.....	83
4.1	Título	83
4.2	Objetivos.....	83
4.2.1	Objetivo general	83
4.2.2	Objetivos específicos.....	84
4.3	Planteamiento de la propuesta	84
Conclusiones.....		87
Recomendaciones		88
Bibliografía.....		89
Anexos		93

Índice de tabla

Tabla 1	21
Tabla 2	22
Tabla 3	26
Tabla 4	27
Tabla 5	28

Índice de Gráfico

Gráfico 1	63
Gráfico 2	64
Gráfico 3	64
Gráfico 4	67
Gráfico 5	68
Gráfico 6	71
Gráfico 7	72
Gráfico 8	73
Gráfico 9	74
Gráfico 10	75
Gráfico 11	76
Gráfico 12	77
Gráfico 13	77
Gráfico 14	78
Gráfico 15	79

Resumen

De acuerdo al presente trabajo de proyecto de investigación se ejecutó un análisis de Responsabilidad Social Empresarial (más adelante RSE) con el objetivo de determinar si el Gobierno Autónomo Descentralizado(más adelante GAD) Parroquial Rural De Puerto Machalilla se maneja adecuadamente con un modelo de Responsabilidad Social Empresarial que le acceda al desarrollo sostenible de la entidad laboral parroquial, por lo tanto, en su aplicación se la realizo con la ayuda del cuestionario guía de indicadores CERES ETHOS, el mismo que esta enlazado con indicadores de RSE que aprueban los estándares internacionales para el respectivo análisis de resultados, en base a la referencia la categorización de la asociación de empresarios Cristianos (ADEC)-Paraguay organización de la misma guía.

Esta investigación es cuantitativa-descriptiva por ende, es llevada a cabo a la gestión de responsabilidad social en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural De Puerto Machalilla, en donde se examine una coordinación de manera estratégica enlazado a la aplicabilidad que este tenga, indicando el resultado obtenido es que la institución tienes ciertas prácticas de RSE las mismas que están dentro del marco de obligatoriedad y de cumplimiento de sus tareas operativas, por ello, se muestran como propuestas de implementación de actividades claves para el mejoramiento de la Responsabilidad Social en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural De Puerto Machalilla.

Abstract

According to the present research project work, an analysis of Corporate Social Responsibility (hereinafter CSR) was executed with the objective of determining whether the Decentralized Autonomous Government (hereinafter GAD) Rural Parish of Puerto Machalilla is adequately managed with a CSR model that accesses the sustainable development of the parish labor entity, Therefore, its application was carried out with the help of the CERES ETHOS indicator guide questionnaire, which is linked to CSR indicators that meet international standards for the respective analysis of results, based on the reference categorization of the Association of Christian Entrepreneurs (ADEC)-Paraguay organization of the same guide.

This research is quantitative-descriptive, therefore, it is carried out to the management of social responsibility in the Decentralized Autonomous Rural Parish Government of Puerto Machalilla, where a coordination is examined in a strategic way linked to the applicability that it has, The result obtained is that the institution has certain CSR practices that are within the framework of mandatory and compliance of its operational tasks, therefore, are shown as proposals for implementation of key activities for the improvement of Social Responsibility in the Decentralized Autonomous Rural Parochial Government of Puerto Machalilla.

CAPÍTULO I

1.1 Introducción

Tanto en las empresas públicas como privadas son las idóneas para la integración de la Responsabilidad Social Empresarial, de hecho, la respectiva práctica en las organizaciones va enlazado con los cuidados del medioambiente, los colaboradores y el entorno en donde se encuentre para alcanzar con los objetivos propuestos.

Este proyecto de investigación adapta como objetivo analizar la Responsabilidad Social en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural De Puerto Machalilla permitiendo evaluar si la institución cumple con este tipo de aplicación de RSE, de tal forma se analizar sus tareas operativas, se determina que efectúa su rol implementando practicas responsables a favor del medioambiente, los colaboradores y el entorno geográfico donde desarrolla sus labores, sirviendo como hincapié para analizar su modelo de gestión e identificar sus respectivas prácticas responsables para el establecimiento de su estructura organizativa y plan estratégico.

La metodología que se llevó a cabo es la cuantitativa-descriptiva, determinando la realidad en la que se encuentra la entidad laboral, para que de esta forma se complemente un análisis claro en base a la Responsabilidad Social Empresarial en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural De Puerto Machalilla partiendo de fundamentos teóricos que facilitan los recursos para el estudio y el análisis, expuestos en bases a las ciencias administrativas.

1.2 Diseño teórico

1.2.1 El problema

1.2.2 Planteamiento del problema

La obligación social corporativa se establece por la empresa líder basada en las normas morales, consintiendo el sistema legítimo e indispensable, ya que es la premisa de cada uno de sus ejercicios por lo que se suma a la capacidad de gestión de la mejora teniendo en cuenta las diferentes perspectivas sociales, sociales, monetarias y ecológicas, trabajando posteriormente en su límite serio, teniendo un alto nivel de efecto de la responsabilidad de ser un determinante de la ventaja más notable para los ejercicios de cualquier elemento de trabajo.

Las organizaciones saben que pueden contribuir a la mejora razonable situando sus actividades para promover el desarrollo financiero y obtener diferentes ventajas, garantizando al mismo tiempo la seguridad ecológica y promoviendo la obligación social. También se abordarán las tres áreas clave de la RSE, es decir, los ámbitos financiero, social y natural, cada uno de los cuales debe ser abordado para hacer de la organización una tarea socialmente genuina y razonable. (Leisa, 2016)

Iniciamos por considerar la Responsabilidad Social Empresarial como la forma de entender la gestión empresarial en que las empresas comienzan a tener más en cuenta el impacto social y ambiental de su negocio, tratando de generar rentabilidad para los empresarios y bienestar social. Para ello, tratan de tener en cuenta la necesidad y expectativas de los grupos sociales a los que impactan (directa e indirectamente) con la actividad de la organización o empresa. Cuando se habla de grupos sociales, podemos homologarlo al de públicos de interés: accionistas, empleados y sus familias, proveedores, autoridades, comunidad, consumidores, medio ambiente, medios de

comunicación y las demás audiencias que la empresa considere pertinente. (Sandra, 2011).

1.2.3 Formulación del problema

1.2.3.1 Problema científico general

Se determinará de la siguiente manera la pregunta científica: ¿De qué forma se está aplicando la responsabilidad social en el gobierno autónomo descentralizado parroquial rural de Puerto Machalilla?

1.2.3.2 Problemas específicos

- ¿Cómo son los Valores, transparencia y gobierno corporativo en la Aplicación de Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo descentralizado Parroquial Rural de Puerto Machalilla?
- ¿Cómo es el Público interno en la Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo descentralizado Parroquial Rural de Puerto Machalilla?
- ¿Cómo es el Medio ambiente en la Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo descentralizado Parroquial Rural de Puerto Machalilla?
- ¿De qué manera son los Proveedores en Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo descentralizado Parroquial Rural de Puerto Machalilla?
- ¿Cómo son los consumidores y clientes en la Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo descentralizado Parroquial Rural de Puerto Machalilla?
- ¿Cómo es la comunidad en la Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo descentralizado Parroquial Rural de Puerto Machalilla?
- ¿De qué manera es el Gobierno y Sociedad en la Responsabilidad Social del Gobierno Autónomo descentralizado Parroquial Rural de Puerto Machalilla?

1.2.4 Formulación del objeto de investigación

El objeto de estudio corresponde a la Adaptación de la Responsabilidad social Empresarial del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Puerto Machalilla.

1.2.5 Formulación de los objetivos de investigación

1.2.5.1 Objetivo general

Analizar las aplicaciones de la responsabilidad social en el gobierno autónomo descentralizado parroquial rural de Puerto Machalilla.

1.2.5.2 Objetivos específicos

- Examinar los Valores, transparencia y gobierno corporativo en la Aplicación de Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo descentralizado Parroquial Rural de Puerto Machalilla
- Analizar el Público interno en la Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo descentralizado Parroquial Rural de Puerto Machalilla
- Identificar como es el Medio ambiente en la Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo descentralizado Parroquial Rural de Puerto Machalilla
- Evaluar los Proveedores en la Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo descentralizado Parroquial Rural de Puerto Machalilla
- Examinar los Consumidores y clientes en la Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo descentralizado Parroquial Rural de Puerto Machalilla
- Identificar como es la comunidad en la Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo descentralizado Parroquial Rural de Puerto Machalilla

- Examinar de qué manera es el Gobierno y Sociedad en la Responsabilidad Social del Gobierno Autónomo descentralizado Parroquial Rural de Puerto Machalilla

1.2.6 Delimitación

1.2.6.1 Delimitación especial

La investigación se realizará en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural De Puerto Machalilla, provincia de Manabí

1.2.6.2 Delimitación temporal

La investigación se ejecutará a en el año 2021, visitando el Gad Parroquial Rural de Puerto Machalilla, en base a un cuestionario como instrumento de análisis para obtener información de la entidad laboral.

1.2.6.3 Delimitación conceptual

Responsabilidad Social Empresarial

1.2.7 Formulación de la hipótesis

1.2.7.1 Hipótesis general

La Responsabilidad Social Empresarial se maneja adecuadamente para alcanzar los objetivos del Gobierno Autónomo descentralizado Parroquial Rural De Puerto Machalilla.

1.2.7.2 Hipótesis específicas

- Los Valores, transparencia y gobierno corporativo en la Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo descentralizado Parroquial Rural de Puerto Machalilla, son determinantes
- El Público interno en la Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo descentralizado Parroquial Rural de Puerto Machalilla, es transcendental para el cumplimiento de objetivos.
- El Medio ambiente en la Responsabilidad Social Empresarial del Benemérito Cuerpo de Bomberos del cantón Manta del Gobierno Autónomo descentralizado Parroquial Rural de Puerto Machalilla, es transcendental.
- Los Proveedores en la Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo descentralizado Parroquial Rural de Puerto Machalilla, tienen impacto positivo.
- Los Consumidores y clientes en la Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo descentralizado Parroquial Rural de Puerto Machalilla, son esenciales.
- La comunidad en la Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo descentralizado Parroquial Rural de Puerto Machalilla, es importante.
- El Gobierno y sociedad en la Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo descentralizado Parroquial Rural de Puerto Machalilla, gestiona de forma oportuna sus recursos.

1.2.8 Definición de las variables

Tabla 1 Definición de las variables

Variable de tema	Concepto	CERES-ETHOS 2011	Según Luz Miriam Valencia Velásquez	Según Fernández García (2010)
RESPONSABILIDAD SOCIAL	Un punto de vista sobre la idea de la RSE es el siguiente: "La RSE es una visión empresarial que incorpora la consideración de las personas, las cualidades morales, el área local y el clima con la administración de la organización actual"	"Valores, transparencia y gobierno corporativo Público Interno Medio ambiente Proveedores Consumidores y Clientes La comunidad Gobierno y sociedad" (CERES-ETHOS, 2011)	Dimensión buen gobierno Dimensión económica Dimensión Social Dimensión laboral (Quiñonez, 2019)	Dimensión medioambiental Dimensión económica Dimensión gestión de los recursos humanos Dimensión de seguridad y salud en el trabajo (Fernandez García, Ricardo, 2010)

1.2.9 Matriz de consistencia

Tabla 2 Matriz de consistencia

Problemas PROBLEMA GENERAL	Objetivos Objetivo general	Hipótesis Hipótesis general	Variable Variable independiente	Dimensiones	Metodología
<p>¿De qué manera se está aplicando la responsabilidad social empresarial en el gobierno autónomo descentralizado rural parroquial Machalilla?</p>	<p>“Analizar las aplicaciones de las RSE del Gobierno Autónomo Descentralizado Rural Parroquial Machalilla.”</p>	<p>La adaptación de la responsabilidad social empresarial se ha implementado de manera correcta al Gobierno Autónomo descentralizado Parroquial Rural De Puerto Machalilla.</p>	<p>Responsabilidad Social Empresarial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Valores • Transparencia y gobierno corporativo • Público Interno • Medio ambiente • Proveedores • Consumidores y Clientes • La comunidad • Gobierno y sociedad 	<p>Tipo de Investigación: Descriptiva- Analítica</p> <p>Por su nivel de profundidad: Nivel descriptivo</p>
<p>Problema específico 1 ¿Cómo son los valores, transparencia y gobierno corporativo en la Aplicación de Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo descentralizado Parroquial Rural de Puerto Machalilla?</p>	<p>Objetivo específico 1 Analizar los Valores, transparencia y gobierno corporativo en la Aplicación de Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo descentralizado Parroquial Rural de Puerto Machalilla</p>				<p>Obtención de datos: Artículos Tesis Bibliografías Investigación de campo</p>
<p>Problema específico 2 ¿Cómo es el público interno en la Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo descentralizado Parroquial Rural de Puerto Machalilla?</p>	<p>Objetivo específico 2 Identificar como es el Público interno en la Responsabilidad Social Empresarial del Gobierno Autónomo descentralizado Parroquial Rural de Puerto Machalilla</p>				<p>Tiempo que se efectúan: No experimental</p>
<p>Problema específico 3 ¿Cómo es el Medio ambiente en la Responsabilidad Social</p>	<p>Objetivo específico 3 Identificar como es el medio ambiente en la Responsabilidad</p>				<p>Población: La población está constituida por el</p>

**Empresarial del Gobierno
Autónomo descentralizado
Parroquial Rural de Puerto
Machalilla?**

Social Empresarial del Gobierno
Autónomo descentralizado
Parroquial Rural de Puerto
Machalilla

presidente del Gad
Parroquial de Puerto
Machalilla

Problema específico 4
**¿De qué manera son los
proveedores en la Responsabilidad
Social Empresarial del Gobierno
Autónomo descentralizado
Parroquial Rural de Puerto
Machalilla?**

Objetivo específico 4
Evaluar los proveedores en la
Responsabilidad Social
Empresarial del Gobierno
Autónomo descentralizado
Parroquial Rural de Puerto
Machalilla

Problema específico 5
**¿Como son los Consumidores y
clientes en la Responsabilidad
Social Empresarial del Gobierno
Autónomo descentralizado
Parroquial Rural de Puerto
Machalilla?**

Objetivo específico 5
Examinar los Consumidores y
clientes en la Responsabilidad
Social Empresarial del Gobierno
Autónomo descentralizado
Parroquial Rural de Puerto
Machalilla

Problema específico 6
**¿Cómo es la comunidad en la
Responsabilidad Social
Empresarial del Gobierno
Autónomo descentralizado
Parroquial Rural de Puerto
Machalilla?**

Objetivo específico 6
Identificar como es la comunidad
en la Responsabilidad Social
Empresarial del Gobierno
Autónomo descentralizado
Parroquial Rural de Puerto
Machalilla

Problema específico 7
**¿De que manera es el Gobierno y
la sociedad en la Responsabilidad
Social Empresarial del Gobierno
Autónomo descentralizado
Parroquial Rural de Puerto
Machalilla?**

Objetivo específico 7
Examinar de qué manera es el
Gobierno y la sociedad en la
Responsabilidad Social
Empresarial del Gobierno
Autónomo descentralizado
Parroquial Rural de Puerto
Machalilla

1.2.5.5 Operacionalización de las variables

Tabla 2

Operacionalización de la variable Responsabilidad Social Empresarial

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 (stakeholders)
		6. Balance social/Memoria de sostenibilidad/Reporte de sostenibilidad)
	Público Interno	7. Relaciones con los sindicatos u otras asociaciones de empleados
		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	20. Compromiso con la Mejora de la Calidad Ambiental	
	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	

Nota: Por medio de esta table se representan las dimensiones e indicadores de la variable Responsabilidad Social Empresarial conseguidos de la Guía CERES-ETHOS

1.3 Diseño Metodológico

1.3.1 Tipo y diseño de investigación

La estrategia para obtener la información será la revisión bibliográfica más el instrumento de un cuestionario ya que depende de varios tipos de registros de escritores como postulaciones, libros, artículos y trabajos prácticos. Para esta investigación se la lleva a cabo en la entidad institucional del Gobierno Autónomo Descentralizado Rural Parroquial Machalilla.

1.3.2 Población de estudio

Para (Villasis, Ángel, & Novales, 2016)" La población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra que cumple con una serie de criterios predeterminados. Los objetivos de este artículo están dirigidos a especificar cada uno de los elementos que se requiere tomar en cuenta para la selección de los participantes de una investigación, en el momento en que se está elaborando un protocolo, donde se incluyen los conceptos de población de estudio, muestra, criterios de selección y técnicas de muestreo.

En base al análisis en la Responsabilidad Social del Gobierno Autónomo Descentralizado Rural Parroquial Machalilla se aplica un cuestionario de los Indicadores CERES- ETHOS a la alta dirección.

1.3.3 Tamaño de muestra

Según (Bernal, 2010) La muestra es la "parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio".

En esta investigación se toma como única referencia de población y muestra al presidente del Gobierno Autónomo Descentralizado Rural Parroquial Machalilla, por ello, no hay cálculo de muestra.

1.3.4 Técnica de recolección de datos

La técnica que se implementará para la recolección de datos en esta investigación será mediante el cuestionario CERES-ETHOS 2011, que incorpora indicadores de Responsabilidad Social de las mejores prácticas y principios globales, siendo un instrumento de autoevaluación y aprendizaje que cubre cada uno de los factores del examen con sus aspectos y marcadores particulares.

A continuación, se muestra la matriz de consistencia para formulación del instrumento de recolección y evaluación de la aplicación de la RSE

Para analizar si la institución actúa con Responsabilidad Social, se consideran los parámetros de calificación utilizados por la Asociación de Empresarios Cristianos (ADEC) ETHOS- Paraguay.

Para cada indicador existen tres alternativas de respuesta:

Tabla 3
Alternativas

0 = NO

1 = EN PARTE

2 = SI

Elaboración: Allyson Flores
Fuente: (ADEC-ETHOS, 2009)

Para la traducción de los resultados, se prepara un marco para el establecimiento en estudio, incorporando los siete ejes con sus puntuaciones particulares obtenidas, todas las cosas fuera y las puntuaciones logradas. (ADEC-ETHOS, 2009)

Se presentará el formato instrumento de recolección y evaluación de la práctica de responsabilidad empresarial:

Tabla 4

Formato de recolección de datos

INDICADORES	PUNTAJE ALCANZADO	TOTAL ITEMS	PUNTUACIÓN
Valores, Transparencia y Gobierno corporativo			
Público interno			
Medio ambiente			
Consumidores y clientes			
Comunidad			
Gobierno y sociedad			
TOTAL			

Elaboración: Allyson Flores

Fuente: (ADEC-ETHOS, 2009)

Una vez obtenidos los resultados se procederá a determinar el grado de Responsabilidad Social de la institución; en donde, en función de los resultados obtenidos se clasificará de la siguiente manera:

Tabla 5

Categoría de puntuación

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: Allyson Flores

Fuente: (ADEC-ETHOS, 2009)

1.3.5 Justificación

En base a esta investigación se determinó aplicar la información obtenida por medio de mis estudios universitarios y las habilidades creadas con las prácticas y el compromiso, para obtener un título de tercer nivel en organización empresarial. A partir de ahora, la obligación social de las empresas es determinante para el desarrollo y el mantenimiento de un elemento de trabajo, ya que se debe establecer con ejercicios caracterizados para asumir dicha obligación. Las obligaciones sociales, van enlazadas con los objetivos que las organizaciones necesitan una progresión de elementos sociales, naturales y monetarios, así como formas específicas de comportamiento y cualidades morales, que igualmente se verán reflejadas a la hora de llevar a cabo el trabajo.

En este sentido, contar con una metodología exhaustiva relacionada con la decisión de un modelo de administración viable, consciente, flexible y factible, la RSE, al lugar de trabajo y a la sociedad, siendo esto una acentuación para la satisfacción de los compromisos de los elementos administrativos, ya que tener la responsabilidad como un componente esencial es vital para cumplir con los objetivos propuestos relacionados con la moral y los valores.

Además, la RSE se suma al giro y al desarrollo de la sociedad, por lo que esta exploración se orienta a lograr una conexión acogedora entre la utilización de sistemas para la administración de la obligación social, para avanzar en una mejora incorporada para la zona de Machalilla.

CAPÍTULO II

2. Marco Teórico

La metodología que se realizará en la investigación se relaciona con un sistema metodológico descriptivo – analítico, que se completará en estrategias recolección de información, a la vista de los apuntalamientos bibliográficos de las mediaciones de algunos escritores percibidos de inicios científicos, propuestas doctorales y libros de referencia, así como la ejecución de resúmenes, los mismos que fueron ejecutados para el personal que labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Puerto Machalilla, evidenciando así el desempeño de las estrategias que se relacionan a la responsabilidad social de la entidad laboral.

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Artículos científicos

Existen numerosas ideas de RSE, entre las que cabe destacar la que últimamente ha avanzado la Comunidad Europea como la "obligación de las organizaciones por su efecto en la sociedad", que sugiere, como esencial, el respeto a la ley y a los acuerdos agregados de trueque. Posteriormente, María de Fátima León, María Virginia Baptista y Hernán Contreras con su exploración "desarrollo social en relación con la obligación social de las empresas" caracterizan que la organización y sus socios deben coordinar los aspectos sociales, ecológicos, morales Las organizaciones y sus socios deben coordinar las libertades sociales, ecológicas, morales, básicas y las preocupaciones de los clientes en sus tareas empresariales para ampliar la creación de la estima dividida entre estos grupos y reconocer, prevenir y moderar los resultados desfavorables de sus ejercicios, y es también un conjunto de sistemas para distinguir y satisfacer, esperar y

superar las necesidades, supuestos y capacidades de los socios internos y externos”.
(León, Baptista, & Contreras, 2012).

Xavier Velez y Evelyn Cano, en su artículo sobre “Los diferentes tipos de Responsabilidad Social y sus implicaciones éticas”, inspeccionan la obligación social como clase moral, los diversos tipos de obligación social que pueden distinguirse y las ramificaciones morales de cada uno de ellos. “Subrayan que a partir de la obligación social como clasificación global, surgen algunas ideas de su aplicación a diferentes regiones, donde se establecen las particularidades esenciales para cada una de ellas. En consecuencia, encontramos como tipos de obligación social: la corporativa o empresarial, la legislativa, la ecológica, la universitaria y la individual o personal. Suponen que las actividades de la obligación social van más allá de lo legalmente necesario, por lo que las personas que realizan ejercicios socialmente conscientes actúan cumpliendo algo beneficioso, no porque la ley lo exija o lo obligue, sino porque existe un profundo sentimiento moral de lo que es bueno y malo, de los principios que deben dirigir su conducta, sin importar los resultados legítimos o sociales”. (Vélez Romero & Cano Lara, 2016).

Colina, Yeicy Bermúdez; Acosta, Agustín y Alexander Mejías subrayan en su artículo "Estimación de la obligación social corporativa: “Casos en pequeñas organizaciones latinoamericanas" evaluar la sustentabilidad a través del examen y el enfoque como un objetivo esencial y sistémico para tener la opción de confirmar cómo calibrar o evaluar la utilización de la obligación social en diversas organizaciones, por lo tanto, con la sociedad y el clima en el que se rodea, en consecuencia, este proyecto de exploración depende de la medida en que la obligación social de las sustancias tanto ampliamente y universalmente se hace en vista de la justa y deliberada mejora social y manejable que las organizaciones están comprometidas, con el objetivo fundamental de

decidir las técnicas o metodologías aplicadas en la metodología hecha por la asociación, esta aborda los temas de la sociedad a través de este examen actual y se concentra por una presentación que se complementa con el tema de estudio seguido de la estructura hipotética donde se mostrará la idea esencial de la obligación social, desde donde se inicia, cuáles fueron sus signos con el giro y ejecución que este término se tomó en el Ecuador junto a las directrices mundiales a las que la obligación social y la extraordinaria puerta abierta que se invita. (Colina & Acosta, 2018).

Christian Cancino del Castillo y Mario Morales Parragué en su artículo “Responsabilidad Social Empresarial” expone una descripción de las perspectivas generales de las cuestiones amistosas en materia de RSE. “Avanza que el aumento de las leyes no oficiales ha disminuido el grado de conversación administrativa de la RSE. Esto implica que el sistema de ejercicios que los dirigentes podrían haber catalogado y supervisado como socialmente conscientes deja de serlo cuando aparecen diferentes puntos de corte administrativos al respecto”. Bajo estos límites, las actividades que en un principio se desarrollaron bajo la razón de ser capaces, en la actualidad sólo se hacen como un compromiso legítimo, además de proponer al consejo en todo lo relacionado con la RSE, utilizando posteriormente la correspondencia, la comprensión y la forma enfática de comportarse para que las actividades puedan ser reconocidas tanto dentro como fuera, por lo que el examen creado por un elemento es la cooperación de éste y la autoridad pública, ya que se establecen reglamentos para controlar las responsabilidades que sin duda tienen una ejecución superior para aprovechar las valiosas puertas abiertas y tener un desarrollo social, financiero y social. (Castillo & Parragué, 2008)

El autor Strandberg Lena en su artículo: “La estimación y correspondencia de la RSE: Indicadores y principios. Las empresas deben mantener un diseño jerárquico muy ordenado en función de la riqueza, además de permitirles crear decididamente la mejora de los procesos de obligación social, obteniendo beneficios que sumen y mantengan la seriedad, la sociedad y sus trabajadores, ya que estos son los animadores fundamentales que juegan un papel decisivo en el cumplimiento de los objetivos y la satisfacción de la obligación social, provocando un mayor ritmo de productividad. La estrategia utilizada en este estudio es subjetiva en cuanto a la exploración”.

En la actualidad, los patrones sociales en materia de sostenibilidad y RSE están en constante aplicación e incremento y juegan un papel importante para la mejora financiera del equivalente. En el Ecuador, la RSE ha estado explotando desde hace unos 20 años, sus puntos de partida fueron a través de una organización mundial y paso a paso con las organizaciones públicas fueron invitando y ajustando los procedimientos de acuerdo a sus requerimientos. “El objetivo de este artículo fue reconocer los elementos que mejor impactan en la impresión de los marcadores humanos comparables al grado de RSE en la actualidad, el cual se da en no muchas sustancias de trabajo debido a la ausencia de información sobre las ventajas que esto puede acomodar a la ejecución de sus ejercicios de obligación social, por otra parte, las organizaciones que realmente los importan generalmente guardan un extraordinario beneficio sobre las aplicaciones ya que esto los impulsa a concentrarse y conseguir más dispositivos en los que se aprovechan y permanecen en el patrón”. (Strandberg, 2010).

Rosalía Guadalupe Castillo Villar en su artículo titulado “La Adaptación De La Responsabilidad Social Empresarial De Empresas Multinacionales” Teorías instrumentales, donde la organización es sólo un instrumento para la obtención de riquezas y los ejercicios sociales se realizan posiblemente en el caso de que produzcan beneficios financieros, considerando “la RSE básicamente como un mal necesario. Hipótesis políticas, en las que se considera que a las organizaciones se les concede poder y que, por lo tanto, son responsables de la utilización de este poder, recordando asimismo las especulaciones que sostienen que, a cambio de la autorización de la fuerza por parte del área local, la organización reconoce los compromisos sociales y las libertades. Hipótesis integradoras, donde la organización se centra en el cumplimiento de las demandas sociales, se sostiene que las organizaciones dependen de la sociedad para su desarrollo y congruencia. Hipótesis moral, ante la posibilidad de que la conexión entre empresa y sociedad esté moldeada por cualidades morales y por tanto, la organización esté obligada a reconocer las obligaciones sociales como un compromiso moral, muy por encima de su ejecución financiera. El sistema utilizado es el de amalgama de exámenes”. (Villar, 2015)

Pástor, Marcelo Almeida y Guarton, Nora Arrechavaleta en su artículo: “Responsabilidad social empresarial y sus limitaciones en el contexto académico universitario”. “La RSE se ha hecho progresivamente notable a lo largo de los últimos años, de acuerdo con el avance monetario del marco empresarial. Durante la década de los 80, se abordó la labor del Estado en la opinión pública y se presentó una visión globalizada de la economía a través de la economía no regulada, en la que la imagen y distinción de las organizaciones adquirió una importancia más notable. En esta circunstancia actual ha impactado igualmente el ciclo impulsado por la ONU, conocido como "Pacto Mundial" los creadores cierran esta fundación emerge con un poder

extraordinario de la moral empresarial, en consecuencia, esta será moldeada por los aspectos destacados y cualidades que el jefe de la sustancia de trabajo desea crear y exponer para satisfacer la directriz de un decente social una característica y normal realmente grande para servir a la humanidad”. (Pástor & Guarton, 208).

Aguilera, Yara Landázuri; Cruz, Adriana Hinojosa; Morales, Norma Aguilar en su artículo “ Responsabilidad Social Empresarial un instrumento para medir la implementación en las empresas del índice de sustentabilidad” destacando que tenían la opción de comprobar la obligación social corporativa (RSE) en las organizaciones que aplican la mejora de negocio que permite dar forma según los requisitos y la información que los que están en control podrían querer obtener como un resultado próspero para una búsqueda similar para la mejora constante para el marco de administración según sus tiendas notables haciendo un examen en la organización siendo esto una acentuación para el aspecto monetario, social y natural. Los creadores razonan que la administración de la obligación social corporativa es una verdad aguda donde los objetivos del proyecto y las creencias que los individuos en control tienen para su sustancia, además, en este sentido se convierte en un componente significativo que puede reconocer errores a tiempo y además da certeza por la confiabilidad de los datos que da. (Aguilera, Cruz, & Morales, 2018)

2.1.2 Libros

N° 1

Autor: Hernández, Carmen Añez; Bonomie, María Elena

Tema: Responsabilidad Social Empresarial: Estrategia De Competitividad en El Marco De La Globalización

Año: 2010

En este libro los escritores reflejan la técnica de la seriedad en la estructura de la globalización decidiendo los discernimientos que estos tienen para que ofrezcan una mejora con resultados efectivos potenciarán la intensidad de las organizaciones con el objetivo de mejorar las tradiciones que estas han estado aplicando desde puntos de partida pasados, mirando su clima social para limitar los peligros y esperar los problemas potenciales que pueden introducirse y en consecuencia pueden dañar la posición de las asociaciones.

De acuerdo a este libro da forma a la premisa de vanguardia de los procedimientos de seriedad en la estructura de la globalización en torno a la obligación social corporativa, ya que subraya los actos de toma de decisiones para conseguir algo notable a las organizaciones enormes y que están desarrollando y ampliando la presión para permanecer en el centro, siempre y cuando permita obtener un giro factible decente de los acontecimientos, mejorando el tiempo, ejecutando actualizaciones persistentes continuamente a pesar de que cada organización en el planeta está mejorando y aplicando la obligación social corporativa.. (Hernández & Bonomie, 2010)

N° 2

Autor: Reinoso Mariana Del Rocío Verdezoto

Tema: Responsabilidad social empresarial: Prácticas y perspectivas de la gestión organizacional en el contexto ecuatoriano

Año: 2020

El escritor de este libro subraya como la obligación social corporativa se acredita en las prácticas y percepciones de los puntos de vista de la administración jerárquica en el sistema ecuatoriano, por lo que insta a avanzar en la ejecución de prácticas creativas que se cumplan a largo plazo y en las adquisiciones que la organización necesita, en consecuencia, considera la asociación y las responsabilidades que ofrece para adquirir más asociación y ventaja en el entorno laboral. En esta circunstancia específica, la creadora sostiene que mejorar y crear es un compromiso extraordinario para lograr una manejabilidad más prominente de la persona presente y futura, ya que fomenta una administración más capaz obteniendo una metodología moral y social, en este entorno la creadora insta a establecer una administración jerárquica como dispositivos de ayuda para realizar una explosión completa en las empresas a establecer. Razona que las asociaciones deben ser constantes para establecer la combinación de los puntos de vista que presenta la obligación social corporativa. (Reinoso, 2020)

N° 3

Autor: Medina María Trinidad Álvarez; Amezaga, Teodoro Rafael Wendlant, Ramírez, Marco Alberto Nuñez y Pineda Dina Ivonne Valdez

Tema: Validación de un instrumento para medir la responsabilidad social empresarial en consumidores Ecuador

Año: 2016

En este libro, los escritores traen a colación la importancia de la aprobación de los instrumentos para la estimación de la obligación social corporativa entre los compradores en Ecuador, haciendo referencia a que han estado trabajando en equipo en base a un manual en el territorio de la RSE, decidido a instar a cada asociación a mantenerse al día con esta ejecución de las directrices para la unión y la premisa de un centro principal para la mantenibilidad. Es por ello que logran un patrón titulares a los debe aplicarse esta técnica para la aprobación e integrar nuevas ideas de la asociación haciendo una relación cercana y positiva de una contención actual y recíproca, es vital tener un marco focal para alcanzar y llenar cada uno de los lados de la empresa obteniendo datos de las etapas que la crean dando la oficina para llevar a cabo nuevos dispositivos que ayudan completamente a la dinámica clave que están conectados con el propio carácter, valores y cultura jerárquica. (Medina, Amezaga, Ramírez, & Pineda, 2016)

N° 4

Autor: Cantos, Javier Chacón y Kamarova, Susana Rugel

Tema: Responsabilidad social corporativa y su impacto positivo en la empresa y la sociedad

Año: 2018

La motivación de este libro es explicar la obligación social de las empresas y las influencias razonables y regularizadoras que median enfáticamente en la opinión pública como las que deciden y estiman su aplicación, considerando que, en las condiciones de corte, así como una reacción electiva a las peticiones de sus compradores o rivales, para elegir una base en las inclinaciones y necesidades de un área local que llena laboriosamente de manera positiva. Según la ISO se trata de un conductor en la mejora de una asociación que busca el desarrollo financiero sin entrometerse o despilfarrar los activos de flujo y reflujo, esto realmente significa que hay una persona compleja que podría influir en los diversos elementos de una organización, incluyendo su manera frívola de comportarse, sin embargo, suponiendo que se figura cómo establecer objetivos esenciales con el fin de lograr una gran administración en las partes interesadas, sin embargo, en el caso de que vieran el efecto positivo de las tareas de negocios para crear estándares elevados solicitando monetaria, social y ecológico, No obstante que la obligación social corporativa se ha convertido en el medio actual un lenguaje de negocios que ayuda a los procesos con la entrega y el impacto directamente el valor de la marca de la calidad inquebrantable y el beneficio de practicar su capacidad (Cantos y Kamarova, 2018)..

2.1.3 Tesis doctorales

La tesis doctoral “Responsabilidad Social Empresarial, innovación y crisis económica. Análisis teórico y contraste empírico en empresas de Castilla y León” Los objetivos generales son 1: desglosar lo que se entiende hoy por RSE en los círculos institucionales, empresariales y académicos y atraer una propuesta hipotética para el progreso de la mejora del pensamiento de la RSE; 2: examinar la visión genuina que las organizaciones tienen de la RSE y cómo la están llevando a cabo en la práctica. En el perfeccionamiento de la exploración, se hace notar la RSE como un incentivo para la organización y la sociedad, las deficiencias y los estados fundamentales de la organización capaz. Este estudio de exploración se realizó en dos fases (de 2008 a 2014) en las que se hizo un cuestionario por escrito y se dirigió un examen de observación con una reunión particular de organizaciones, por separado. El creador razona que existe una visión confusa y problemática de la RSE, debido a la presencia de una ventaja vital específica al llamar RSE a lo que fueron las directrices de los ejecutivos. (León C. , 2019)

La tesis doctoral “la responsabilidad social corporativa entonces las empresas, actitudes y conductas de sus empleados y clientes” de Sergio Antonio Pérez Martínez tiene una visión instrumental de la RSE y el compromiso que adquiere entre los Estados difundir la idea escandalosamente mejor para los jefes de enormes organizaciones, llegando a un concentrado de forma experimental basado en la vinculación debido a los errores en la estimación del grado y la naturaleza del índice informativo. En el pasado 15 de abril de 2014, El Parlamento Europeo apoyó el mandato sobre los datos no monetarios, para trabajar en la rectitud de las asociaciones específicas en materia amistosa y natural. Esta propuesta doctoral es sobre el increíble efecto de los particulares de la buena administración son impulsados desde la sociedad común llegando a un nivel regulatorio que cubre la plena rectitud de escudriñar los asuntos, así como darles arreglos y apoyos de la obligación social. en este sentido probablemente unificó y fortificó los organismos de control interior y exterior para ampliar la naturaleza de sus capacidades los activos que tiene a favor. (Matínez, 2018)

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Fundamentación teórica de la Responsabilidad Social Empresarial

2.2.2 Origen de la Responsabilidad Social Empresarial

En una primera instancia, la Responsabilidad Social se centró en el análisis, pero poco a poco la técnica empresarial cambió y comenzó a darse la magnanimidad clave, es decir, dar sólo a las causas relacionadas con la asociación. Entonces la especulación amistosa se centró en abordar las cuestiones sociales del entorno en el que se trabajaba a través de impulsos situados en los resultados y orientados a potenciar los aportes de una

manera creativa, en cualquier caso, se entendió que había que tener en cuenta medidas, por ejemplo, obras, empleo y otras que habían surgido previamente más de un siglo antes.

El inicio genuino de la RSE aplicada a la empresa se remonta a mediados del siglo XX, cuando se caracteriza más allá de una simple labor voluntarista y generosa como "los compromisos de los gestores financieros para impulsar las estrategias corporativas para simplemente decidir o buscar esquemas que sean beneficiosos respecto a los objetivos y valores de la sociedad." (Bowen, 1953:6) citado por (Cueto Cedillo, Carlos; Cuesta González, Marta, 2019)

(Vélez Romero & Cano Lara, 2016) Aportan que las organizaciones persiguen desde ahora una mejora sostenible para lograr una armonía entre el desarrollo financiero, la prosperidad social y la utilización de los activos existentes, a través de una forma consciente de tratar el efecto de sus ejercicios.

2.2.3 Conceptos y definición

Las articulaciones Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y Responsabilidad Social Corporativa (RSE) son las articulaciones más extendidas, en el mundo hispanohablante, de la peculiaridad de la Responsabilidad Social en cabeza de las asociaciones. Sin embargo, estas articulaciones no alcanzan a cubrir todo el significado de la RSE y son, por tanto, inadecuadas. (Tello castrillón, Carlos & Rodríguez Córdoba, María del Pilar, 2016) La articulación para la estructura de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es Responsabilidad Social Corporativa (RSC), pero Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es la más mediatizada de las peculiaridades de la Responsabilidad Social. En el (Centro Mexicano para la Filantropía, s.f.) (CEMEFI), La Responsabilidad Social Corporativa es la obligación consciente y consistente de

seguir completamente la motivación de la organización, tanto en el interior como en el exterior, teniendo en cuenta los supuestos monetarios, sociales y ecológicos para cada uno de sus miembros, reconociendo a los individuos, las cualidades morales, el área local y el clima, sumándose así al desarrollo del beneficio de todos.

Instituto Ethos Brasil. "La obligación social es la manera en que una organización dirige sus negocios para que se vuelva corresponsable por el giro social. Una organización socialmente confiable es aquella que tiene la capacidad de atender a los intereses de los diversos socios (inversores, representantes, cooperativas especializadas, proveedores, compradores, área local, gobierno y clima) y consolidarlos en la elaboración de sus ejercicios, buscando satisfacer las necesidades de cada uno de ellos, no sólo las de los inversores o propietarios". (Fernandez García, Ricardo, 2010)

“Responsabilidad social de las empresas. Esta clasificación está relacionada con la responsabilidad de cada organización con los puntos de vista ecológicos o sociales relacionados con ella y su misión social. En general, la organización lleva a cabo proyectos sociales que aportan ventajas útiles para el área local y la propia organización, trabajando en la naturaleza de las personas que trabajan en la organización y viven en la localidad.” (Vélez Romero & Cano Lara, 2016)

En la edad moderna Bowen (1953) considerado el padre de la responsabilidad social de las empresas, estableció los fundamentos de esta práctica de administración. Como pionero en el examen de la conexión entre las empresas y la sociedad, caracterizó la RSE de forma interesante, hasta el punto de ser reconocida deliberadamente por los especialistas financieros. La idea de Bowen era disminuir los problemas monetarios a largo plazo, con un mayor potencial de cumplimiento de los objetivos de una asociación empresarial. (Ormaza Andrade , Ochoa Crespo, Ramírez Valarezo, & Quevedo Vázquez Jorge, 2020)

Relacionando las ideas anteriores, se podría decir que una parte central de la obligación social es que las asociaciones se comprometen con la sociedad a satisfacer sus necesidades.

2.2.4 La ética y la aplicación de Responsabilidad Social Empresarial

Sobre la ética (Etxeberria, 2009) La moral de las costumbres, por la idea de sus cualidades, reglas, objetivos o establecimientos, no tiene un lugar con la información hipotética legítima a los estudios técnicos, que es representada por la exposición, sin embargo, a la información funcional, que es administrada por la argumentación. Por lo tanto, la moral no sólo está destinada al individuo y a la sociedad, sino que también se ve afectada por el lugar de trabajo.

La moral se ve afectada por el lugar de trabajo en las asociaciones, ya que también comprende los ciclos a través de los cuales se evalúan y se toman decisiones en vista de lo que es grande y lo que es terrible.

Con lo anterior, se tiende a desglosar que la moral empresarial muestra la conducta en las asociaciones, ya que al tener varias obligaciones con la sociedad podemos coincidir en que la moral es valiosa e importante en los nuevos tipos de asociación empresarial, que incluyen las nuevas técnicas de administración, la administración y los cambios en el ámbito de la junta directiva ya que puede ayudar mucho incluso como procedimiento para lo que viene. (Vélez Romero & Cano Lara, 2016) plantear que la Responsabilidad Social no es obligatoria, o al menos, es una idea reguladora según una perspectiva moral, no obstante, su aplicación consciente es vital por cuanto produce beneficios para la sociedad y para la propia organización o asociación, ya que amplía el prestigio de la organización, avanza la certeza pública y trabaja en la solidez de los trabajadores y personas que conforman la sociedad. (Vélez

Romero & Cano Lara, 2016) La característica de la Responsabilidad Social Corporativa es aceptada deliberadamente por las asociaciones como un valor propio, ya que está relacionada con la administración moral, directa y legítima para disminuir las consecuencias adversas sobre el clima y la sociedad, por lo que va mucho más allá de esperar las normas y regulaciones públicas y mundiales obligatorias.

(Giraldo Garces, 2007) demuestra que la reflexión moral es apropiada en todas las áreas, considerando que la moral sigue en el aire por la pauta de la obligación y por lo tanto nos ayuda con la garantía de nuestra exposición pensando en los intereses de las personas ajenas en base a la manera moral de comportarse, como el conocimiento y el ser constante y en el caso de que las actividades puedan perjudicarlas a las personas ajenas.

2.2.5 El sector público y la Responsabilidad social empresarial

En el ámbito público, existe una necesidad inequívoca de metodología y marcos que ofrezcan datos fiables sobre la administración consciente de los bienes públicos. La actuación de las organizaciones públicas es susceptible de cumplir con las reglas y normas (legalidad, economía, viabilidad y eficacia). Al igual que en el caso de las organizaciones, el sector público también puede fomentar los registros públicos habituales para consolidar las perspectivas sociales y naturales y, sorprendentemente, aventurarse a planificar informes que coordinen las partes de la buena administración. (Cueto Cedillo, Carlos; Cuesta González, Marta, 2019).

La RSE como una gran parte de la administración actual en lo que se refiere a los RRHH monetarios no debería ser vista exclusivamente como un interés confidencial, para conquistar la ayuda del área pública.

Davis (1967), expresa que las prácticas de RSE deben tener una dirección social y una asociación política, como tal, debe ser grande tanto para las empresas públicas

como para las privadas.. (Ormaza Andrade , Ochoa Crespo, Ramírez Valarezo, & Quevedo Vázquez Jorge, 2020).

En el análisis de los discursos teóricos de Bowen (1953), Frederick (1960), y Davis (1967), (Ormaza Andrade , Ochoa Crespo, Ramírez Valarezo, & Quevedo Vázquez Jorge, 2020) derivan que la RSE tiene una importancia indispensable para la mejora continua en una amplia gama de asociaciones, ya que el avance en los elementos de la obligación social debe ser convencional para el clima en el que se trabaja.

(Fernandez García, Ricardo, 2010) determina maneras la administración pública:

- Contribuir a la dinamización del mercado de las Inversiones Socialmente Responsables pensando en las normas de Responsabilidad Social Corporativa en la administración de sus propios emprendimientos monetarios (reserva de ahorro de ayuda a la jubilación federal, reservas de beneficios para los trabajadores públicos, etc.)
- Desempeñar un trabajo administrativo, de colaboración y de avance en la mejora de las directrices que exigen la franqueza de las organizaciones del plan de activos y beneficios de la especulación, mostrando si consolidan las normas sociales, de gran administración y naturales en la explicación de la estrategia de emprendimiento de cada activo.
- Animar el emprendimiento socialmente capaz, estableciendo acuerdos de deberes positivos para dinamizar el interés en áreas tales como, fuentes de energía sostenibles o alojamiento de alquiler social. (Fernandez García, Ricardo, 2010)

El consejo de administración de una asociación pública puede crearse tanto dentro como a distancia mediante estrategias abiertas. Este tipo de administración incluye el cumplimiento de las necesidades legales y la elevación de su compromiso con el progreso económico mundial mediante la coordinación de las preocupaciones sociales, laborales, ecológicas y de libertades comunes. (Cueto Cedillo, Carlos; Cuesta González, Marta, 2019) en base a las referencias de dimensiones en la gestión de la RSE:

- **Dimensión externa:** alude a la consideración de los privilegios de los residentes y sus proveedores, la rectitud, así como la actividad social y natural o la distribución de los activos a los proyectos relacionados con las personas angustiadas en la población y el dominio dentro de su propia extensión de la capacidad legítima y, sorprendentemente, dentro del sistema de su colaboración voluntaria a nivel mundial.
- **Dimensión interna:** Se trata de la viabilidad y la capacidad financiera para la organización de los bienes públicos, los privilegios de los representantes públicos para agregar el regateo, la uniformidad y la no separación por motivos de sexo, edad, origen racial o étnico, religión o incapacidad, el bienestar y la seguridad relacionados con la palabra, y el equilibrio individual o familiar entre las actividades divertidas y serias. Asimismo, la consideración del clima, en la medida en que es una preocupación de los interlocutores interiores y exteriores. (Cueto Cedillo, Carlos; Cuesta González, Marta, 2019)

2.2.3 Indicadores CERES-ETHOS

En América Latina, uno de los principales modelos para la correcta utilización de la RSE es la guía brasileña ETHOS, ajustada a la realidad de cada país participante, por cuenta de Ecuador, por el Consorcio Ecuatoriano de Responsabilidad Social (CERES), que es la principal asociación en el avance de la RSE en Ecuador.

Para el CERES, "la RSE es un tipo más de los ejecutivos, por el cual las asociaciones y organizaciones trabajan de manera práctica en términos financieros, sociales y ecológicos, percibiendo los intereses de los diversos públicos con los que colaboran, considerando el clima y las personas en el futuro" (CERES, s.f.)

A partir de 2011, este instrumento ha sido de extraordinaria ayuda para el ámbito empresarial ecuatoriano. El cuestionario se reúne en 4 aspectos, de acuerdo con la norma ISO 26000: Visión y procedimiento, Gobernanza y directorio, Social y Ambiental. (CERES-ETHOS, 2011)

Estructura de los indicadores

La estructura de la Guía (CERES-ETHOS, 2011) se compone de 7 ejes que contienen 40 marcadores de profundidad que, por lo tanto, contienen preguntas

relacionadas que comprenden otras tres opciones (SÍ, NO y EN PARTE).

1. Valores, Transparencia y Gobierno corporativo	
2. Público interno	
3. Medio ambiente	
4. Proveedores	
5. Consumidores y clientes	
6. Comunidad	
7. Gobierno y sociedad	

A continuación, se presenta en base a la Guía (CERES-ETHOS, 2011), los indicadores de profundidad que contiene cada eje:

Eje 1. Valores, Transparencia y Gobierno Corporativo

- **Compromisos Éticos.** La adopción y alcance de valores y principios éticos de la empresa.
- **Cultura Organizativa.** Eficacia de la diseminación de los valores y principios éticos de la empresa en cuanto a sus empleados.
- **Gobierno Corporativo.** Prácticas corporativas con respecto a la normativa que rige a la misma.
- **Relaciones con la Competencia.** Políticas de relación con la competencia u organizaciones de mismo propósito.
- **Diálogo e Involucramiento de los grupos de interés (Stakeholders).** Impactos sobre los distintos grupos de la sociedad.

- **Balance social/ Memoria de RSE/ Reporte de sostenibilidad.** Elaboración de informes sobre aspectos económicos, sociales y ambientales de sus actividades.

Eje 2. Público interno

- **Relaciones con sindicatos y otras asociaciones de empleados.** Respeto a la participación de empleados en sindicatos y/o en otras asociaciones de empleados en la relación con sus representantes.
- **Gestión participativa.** Involucramiento de los empleados en la gestión.
- **Compromiso con el futuro de los niños.** Tratamiento de la cuestión de Combate al Trabajo Infantil, en cuanto a política empresariales
- **Compromiso con el desarrollo infantil.** Contribución al desarrollo infantil en el país y el compromiso con los derechos de los niños hijos de los empleados.
- **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.
- **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.
- **Compromiso con la promoción de la equidad de género.** Referente a ampliar las oportunidades de las mujeres en el mercado laboral y su capacitación para funciones especializadas.
- **Relaciones con trabajadores tercerizados/subcontratados.** En sus relaciones con trabajadores tercerizados/subcontratados y/o con los proveedores de esos servicios. Beneficios a los que tienen derecho los trabajadores tercerizados con respecto a los empleados regulares. No aplicable en Ecuador.

- **Política de remuneración y prestaciones de carrera.** Cumplimiento respecto a remuneraciones y beneficios sociales.
- **Cuidados de salud, seguridad y condiciones de trabajo.** Aseguramiento de buenas condiciones de trabajo, salud y seguridad.
- **Compromiso con el desarrollo profesional y la empleabilidad.** Referente al desarrollo de recursos humanos a través de capacitaciones y fortalecimiento de competencias de sus empleados.
- **Conducta frente a despidos.** Actuación de la empresa como guía en procesos de despido.
- **Preparación frente a la jubilación.** Actuación de la empresa como guía en procesos de jubilación.

Eje 3. Medio ambiente

- **Compromiso con la mejora de la calidad ambiental.** Tratamiento relevante y responsable de los impactos ambientales resultantes de sus actividades.
- **Educación y concientización ambiental.** Contribución a la concientización de la población sobre los desafíos ambientales resultantes de la actividad humana y cultivar valores de responsabilidad ambiental.
- **Gerenciamiento del impacto en el medio ambiente y en el ciclo de vida de productos y servicios.** Consideración de los impactos ambientales causados por sus procesos y productos o servicios
- **Sustentabilidad en la economía forestal.** Referente a la contribución a la conservación de los bosques, combatir la explotación ilegal y predatoria y proteger la biodiversidad.

- **Minimización de entradas y salidas de insumos.** Optimización de procesos mediante la prevención y reducción de daños ambientales.

Eje 4. Proveedores

- **Criterios de selección y evaluación de proveedores.** Regulares relaciones con proveedores y aliados.
- **Trabajo infantil en la cadena productiva.** Relaciones con proveedores y aliados.
- **Trabajo forzado en la cadena productiva.** Relación con proveedores y aliados.
- **Apoyo al desarrollo de proveedores.** Respeto a proveedores de igual o menos aporte.

Eje 5. Consumidores y clientes

- **Política de comunicación comercial.** Considerando la influencia de su política de comunicación comercial en la creación de una imagen de credibilidad y confianza
- **Excelencia en la atención.** Respeto a su compromiso con la calidad de los servicios de atención al consumidor/cliente.
- **Conocimiento y gerenciamiento de los daños potenciales de los productos y servicios.** Preocupación sobre los productos y servicios para clientes

Eje 6. Comunidad

- **Gerenciamiento del impacto de la empresa en la comunidad de entorno.** Medidas respecto a los impactos en la vida de la comunidad.

- **Relaciones con las organizaciones locales.** Relación de organizaciones comunitarias presentes en su entorno.
- **Financiamiento de la acción social.** Referente a las bases de financiamiento de la acción social de la empresa.
- **Involucramiento con la acción social.** Referente a la forma de concretar su acción social.

Eje 7. Gobierno y sociedad

- **Contribuciones para campañas políticas.** Respecto a la financiación de partidos políticos.
- **Construcción de la ciudadanía por las empresas.** Respecto a su papel en la construcción de la ciudadanía por las empresas. Actividades de
- **Prácticas anticorrupción y anticoimas.** En la relación con autoridades, agentes y fiscales del poder público, en todos los niveles.
- **Liderazgo e influencia social.** Referente a la participación para ejercer su ciudadanía por medio de asociaciones y foros empresariales.
- **Participación en proyectos sociales gubernamentales.** Involucramiento con actividades sociales realizadas por entidades gubernamentales. (CERES-ETHOS, 2011),

2.2.6 Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Puerto Machalilla

Parroquia rural del cantón Puerto López de la provincia de Manabí.

En un principio, y por bondad de la Ley de División Territorial del 20 de marzo de 1878, dada durante la autoridad del General Ignacio de Veintemilla, se hizo como un barrio campestre del cantón Jipijapa, al que se le dio cabida hasta agosto de 1994, cuando se catonizó Puerto López y resultó importante para la nueva Jurisdicción. Este pabellón es notable por el hecho de que en su ámbito se encuentra el Parque Nacional Machalilla, hecho el 26 de julio de 1979 para proteger los bienes naturales y, sobre todo, para la preservación de los arrecifes de coral y la variedad de verdor rastreada alrededor de la isla de La Plata.

Figura 1. Ubicación del Gobierno Autónomo Parroquial Rural de Puerto Machalilla



Fuente: Gad S.A 2021

2.2.6.1 Misión

Implementar acciones para el desarrollo del Gobierno Parroquial, dinamizar los proyectos de obras y servicios con calidad e igualdad de oportunidades, que aseguren el desarrollo social y la reactivación económica de la población en especial de quien más

lo necesita, con la participación directa y efectiva de los diferentes actores sociales y dentro de un marco de transparencia, ética institucional y el uso óptimo del talento humano altamente comprometidos, capacitados y motivados.

2.2.6.2 Visión

Convertir nuestro querido barrio en un poderoso referente de progreso, cuyas cualidades de desarrollo se distinguen por la cooperación dinámica de los diferentes animadores sociales con un ordenamiento del pasado que sugiere la obligación social de sus sustancias y asociaciones, y cuyos ejercicios útiles potencian la capacidad humana, mecánica y normal, permitiendo la mejora esencial del barrio de Puerto Machalilla, en una relación hombre-naturaleza consonante, que conjuga su forma de vida como individuos trabajadores, florecientes y soñadores.

2.2.6.3 Objetivos

- Promover la actividad de las libertades de los residentes a través de la circulación justa de la paga, estableciendo nuevas puertas abiertas.
- Ofrecer tipos de asistencia de calidad constante con el objetivo de que los ejercicios realizados por el GAD Parroquial Simón Bolívar avancen en la mejora de la población.
- Reforzar y dar espacios de encuentro normal a los habitantes con un sentimiento de apoyo equivalente y dinámico en el desarrollo de emprendimientos agregados que incluyan intereses normales.
- Adelantar ejercicios de administración de lo social, social y lúdico que incluyan a los ocupantes de la Parroquia.

2.2.7 Glosario de términos

- 1) **Normativa de integración:** Derecho de Integración es la designación genérica del conjunto de normas jurídicas e instituciones que rigen las relaciones de los estados miembros de un proceso integrador. Este puede ser autónomo, flexible, operativo y transitorio (Ponce, 2014)

- 2) **Bienestar Social:** El bienestar social es una condición lograda. Esta condición se expresa en varios aspectos de la vida del ser humano en convivencia social. Estos aspectos de la vida social son recogidos evaluando el nivel logrado en la satisfacción de las necesidades sociales fundamentales. (Fortún, 2017)

- 3) **Gestión de responsabilidad social:** La Responsabilidad Social Corporativa o RSE debe formar parte del modelo general de gestión y ha de integrarse en todas las decisiones de la organización. Por lo que será asumida por los trabajadores de la empresa, de este modo se asegura que toda la organización es responsable. Para realizar una correcta implantación de la RS es necesario tener en cuenta los siguientes factores clave: Incrementar la participación y liderazgo de la Dirección de la empresa, impulsar la participación de toda la organización, establecer objetivos pequeños e ir complicándolos gradualmente (Tools, 2018)

- 4) **Gobierno Corporativo:** El término Gobierno Corporativo no es nuevo, sus principios, prácticas y reglas han sido desarrollados por varias décadas, pero en los últimos años, este concepto se ha convertido en un área de gran interés para los académicos, las autoridades gubernamentales, los analistas financieros y los

hombres de negocios en Latinoamérica. este fenómeno es una respuesta natural a la lista de escándalos corporativos que ocurrieron en Norteamérica, Europa y por supuesto Latinoamérica, y al creciente interés en la materia mostrado por organismos multilaterales que tienen gran influencia en la región como la corporación financiera internacional la cual es parte del grupo del banco mundial y la organización de cooperación y desarrollo económico. (Orellana, 2011)

5) Grupos de interés (Stakeholders): Cualquier persona o grupo interno o externo a la organización que pueda afectar o ser afectado por las políticas, objetivos, decisiones y acciones de esta. Se utiliza también la expresión “partes interesadas” para referirse a este mismo concepto. (Fernández Fernández & Bajo Sanjuán, 2012)

6) Plan estratégico ambiental: Programa que establece los objetivos y las líneas de actuación en materia ambiental. Se concreta en proyectos que implican mejoras en términos de eficiencia ecológica y ambiental en las diferentes áreas de negocio de la empresa. (MEZA DE SULECIO , 2014)

7) Sostenible: Que puede mantenerse por sí solo, como lo hace, por ejemplo, un desarrollo económico sin ayuda exterior ni disminución de los recursos existentes. (Boff, 2012)

8) Estrategia empresarial: 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. (Perego , 2013)

- 9) Definición de objetivos:** los objetivos didácticos son «principios de procedimiento del proceso didáctico que conduce a la consecución de un resultado peculiar por parte de cada alumno, de acuerdo con las bases implícitas en cada sujeto, su estructura mental y su proceso de aprendizaje (Carmen, Imbernón, Parcerisa, & Zabala, 1999)
- 10) Metodología:** el marco metodológico como la instancia referida a los métodos, las diversas reglas, registros, técnicas y protocolos con los cuales una teoría y su método calculan las magnitudes de lo real (Tamayo & Sonia, 2010)
- 11) Guía de observación:** Utilizar la observación como instrumento de evaluación es, sin duda, un desafío de alta complejidad, no solo porque la naturaleza de lo observado suele ser un constructo multidimensional, sino porque es necesario entrenar al observador, a través de una pauta adecuadamente operacionalizada y específicamente definida, a fin de asegurar que esta observación se realice desde parámetros pertinentes, que faciliten una adecuada confiabilidad y validez de la medición. (Quezada & Salcedo, 2019)
- 12) Derechos humanos:** El profesor Gregario Peces-Barba, considera que los Derechos Humanos son “ El poder acreditado por la ley para salvaguardar a la persona en cuanto a su vida, libertad, correspondencia, cooperación política y social, o cualquier otro punto de vista principal que influya en su mejora fundamental personalmente, localmente de los hombres libres, solicitando la admiración de los diferentes hombres, de lo social y del Estado, y con la

posibilidad de conseguir rodar el dispositivo coercitivo del Estado en caso de usurpación." (Peces Barba, 1973)

- 13) Sociedad:** La disciplina que la estudia, por su lado, debe tener como tarea investigar de dónde provienen los esquemas con los cuales se percibe y se evalúa y cómo se relacionan con las estructuras externas de la sociedad. Esta concepción tiene como base la idea de que existe una correspondencia entre las estructuras sociales y las estructuras mentales, entre las divisiones objetivas del mundo social y los principios que aplican los agentes para ver y clasificar, para comprender ese mundo. (González Ochoa, 2018)
- 14) Ética corporativa:** que la moral corporativa es la recopilación de información que ayuda a formar decisiones sobre los resultados de la ejecución de un plan de juego, a nivel del aprendizaje ético de los afectados por el acuerdo. (Ruiz C, 2022)
- 15) Toma de decisiones:** La toma de decisiones es un acto propio de nuestra vida. A cada momento se nos presenta un abanico de opciones, entre las cuales como personas debemos establecer una elección. Por tanto, este evento se reconoce como una línea de trabajo de alto impacto sobre las personas, las organizaciones y la sociedad en general. El objetivo de este artículo fue analizar la toma de decisiones desde una revisión teórica. (Ascanio & López, 2016)

- 16) Mejora continua:** La mejora continua se trata de mejorar un proceso, cambiarlo para hacerlo más efectivo, eficiente y adaptable, qué cambiar y cómo cambiar depende del tipo de asignación que le otorgue el empresario y del proceso (Harrington, 1993)
- 17) Normativas:** En general, se ha considerado que los "mandatos de autoridad" o "normas sociales" comprenden las realidades más reconocidas de las que parten las normas de derecho, es decir, realidades sociales complejas a través de las cuales un sujeto puede distinguir las manifestaciones no excluyentes que, en casos concretos y según el marco, deben o no deben cumplirse legítimamente. (Buriticá, 2022)
- 18) Sociedad Civil:** conjunto coordinado de reuniones con sus sistemas individuales de intercesión social. Para las personas que ven las cuestiones legislativas desde el vértice, la manera en que se crea la sociedad común y la manera en que se produce en ella la cultura basada en el voto tiene poca importancia. Posteriormente, es importante pensar en la manera en que los individuos se ordenan a sí mismos y en la manera en que hacen y comunican cualidades específicas. (Fernández Santillán, 2022)
- 19) Control interno:** un dispositivo para que la administración de una asociación obtenga seguridad sensible para la satisfacción de sus objetivos institucionales y tenga la opción de proporcionar detalles sobre su administración a los individuos inspirados por ella, es la administración del área pública es la organización

coordinada por las organizaciones que componen el Poder Ejecutivo del Poder Público. (Mendoza-Zamora & Delgado-Chávez, 2018).

20) Medio Ambiental: Las criaturas fomentan su vida en un espacio real englobado por diferentes entidades orgánicas y el clima físico y financiero. Los factores bióticos y abióticos se comunican entre sí creando su propia posición y este espacio se llama clima. La Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente como la disposición de las partes físicas, compuestas, naturales y sociales equipadas para causar impactos inmediatos o indirectos, en un corto o largo plazo, en las criaturas vivas y los ejercicios humanos. (Damián, 2009)

21) Entornos competitivos: Un conjunto de factores naturales que influyen mayoritariamente en las organizaciones de una industria o área financiera similar. Son variables explícitas relacionadas con las cualidades de un área o industria determinada. (Porter, 1980)

22) Ámbito laboral: alude al espacio en el que las personas realizan diversas tareas. Es vital destacar lo importante que es para un individuo trabajar en un lugar de trabajo decente. El lugar de trabajo está compuesto por la relativa multitud de ángulos que impactan en los ejercicios que ocurren en el lugar de trabajo, la planta, etc. (Yirda, 2022)

23) Gobierno Autónomo: Son las fundaciones que conforman la asociación regional del Estado ecuatoriano y se rigen por la Constitución de la República del Ecuador (Art. 238-241) y el Código Orgánico de Organización Territorial,

Autonomías y Descentralización (COOTAD). Los GADs son establecimientos descentralizados que aprecian la independencia política, normativa y monetaria y son administrados por las normas de fortaleza, subsidiariedad, valor, entre la inversión regional, de conciliación y residente. (Cepal)

24) Sistema capitalista: Impactó en la discusión sobre la libre empresa con su obra de 1942 Capitalismo, Socialismo y Democracia, donde los componentes fundamentales para la libre empresa son la propiedad privada, la presencia de un sistema de mercado y la economía pionera. Schumpeter caracteriza la libre empresa como "cualquier tipo de economía de propiedad privada en la que los desarrollos se llevan a cabo a través del efectivo adquirido". En otras palabras, el crédito, la edad de la obligación y la hipótesis. (Vázquez Fernández & Kocka, 2017)

25) Desarrollo social: Según James Midgley, la mejora social es "un curso de avance de la prosperidad de los individuos relacionado con un único curso de giro financiero". La mejora social es un ciclo que, a largo plazo, impulsa la mejora de los entornos cotidianos de toda la población en varias regiones: bienestar, escolarización, alimentación, alojamiento, debilidad, jubilación gestionada por el gobierno, trabajo, compensación, básicamente. Además, implica la disminución de la indigencia y la disparidad salarial. (Midgley, 1995)

CAPÍTULO III

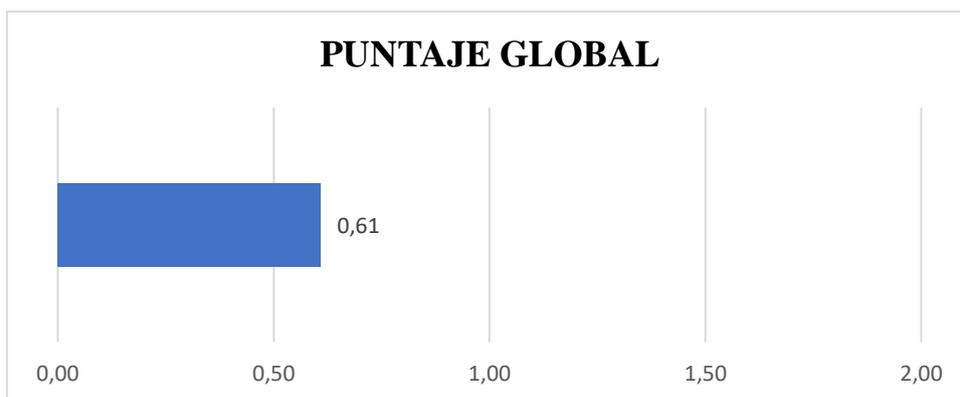
3. Diagnostico o Estudio De Campo

3.1 Cuestionario

Análisis e interpretación de resultados

Gráfico 1

Puntaje global de RSE en el Gad Parroquial Machalilla



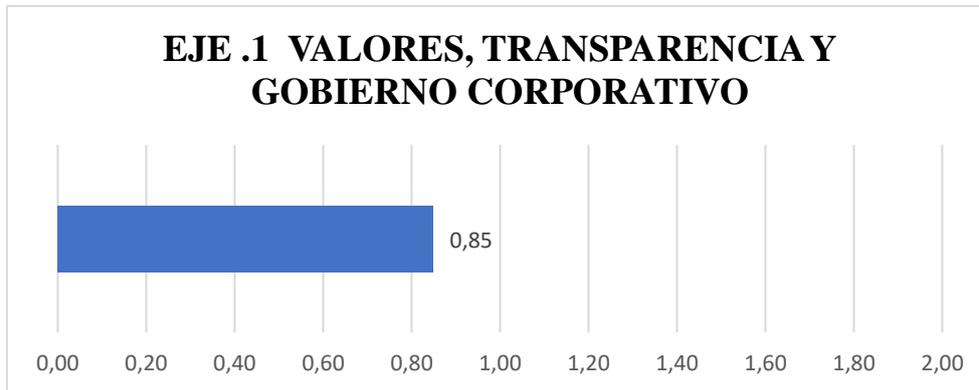
Fuente: Personal del GAD PARROQUIAL MACHALILLA

Análisis

El puntaje en la aplicación del cuestionario CERES – ETHOS al Gobierno autónomo descentralizado parroquial rural de la parroquia Machalilla es de 0,61, Este es el resultado que se refleja en la forma en que algunas marcas de profundidad no son pertinentes para el establecimiento y por lo tanto no obtuvieron una buena puntuación. No obstante, también se ha desglosado que las actividades se limitan a la naturaleza y la razón de ser requeridas, por lo que la fundación puede ajustar sus ejercicios y, posteriormente, invertir en el avance de las distintas regiones que se han centrado en cada uno de los ejes.

Gráfico 2

Puntaje global del eje 1. Valores transparencia y gobierno corporativo



Fuente: Personal del GAD PARROQUIAL MACHALILLA

Análisis

El puntaje obtenido del eje de valores, transparencia y Gobierno corporativo el resultado es de 0,85, lo que indica que la institución realiza ciertas acciones de RSE.

Gráfico 3

Puntajes por indicadores del eje Valores, transparencia y gobierno corporativo



Fuente: Personal del GAD PARROQUIAL MACHALILLA

Análisis

Referente al indicador “compromisos éticos”, se obtuvo una puntuación de 1,40, lo cual indica que: El resultado tiene una buena aplicación en lo que respecta a la RSE y se centra en el desarrollo de la administración social y consciente, ya que tiene un conjunto de principios que examina las partes interesadas, donde la utilización de las prácticas ilícitas se niega por completo y se transmite y se divide entre los compañeros de equipo de los individuos de la fundación, además, descubrió abiertamente sus responsabilidades morales a sus partes interesadas por los medios potenciales en los que utilizan los dispositivos de las organizaciones interpersonales para que esto sea mejor percibido y diseccionado. Sea como fuere, no dispone de un sistema para conocer la valoración de sus individuos sobre el clima moral de la sustancia, en consecuencia, a pesar de que su objetivo principal y su visión han sido redactados con la colaboración de la multitud de individuos de la Junta Parroquial, no se comprueban de vez en cuando y se recuerdan las contemplaciones para la obligación social corporativa de manera intermedia.

El indicador “arraigo a la cultura organizativa” en referencia a la eficacia de la diseminación de los valores conjunto los principios éticos del GAD, obtuvo como puntuación 1,00 manifestando que: Las actividades específicas de RSE, mantiene un grado moderado de aplicaciones en esta área, exhibiendo el conocimiento de los puntos tratados en el programa para que se aplique de forma natural.

El indicador “Gobierno corporativo” Con respecto a la estructura organizativa y prácticas de Gobierno, el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural De Puerto Machalilla refleja una puntuación de 1,00 manifestando que: el establecimiento

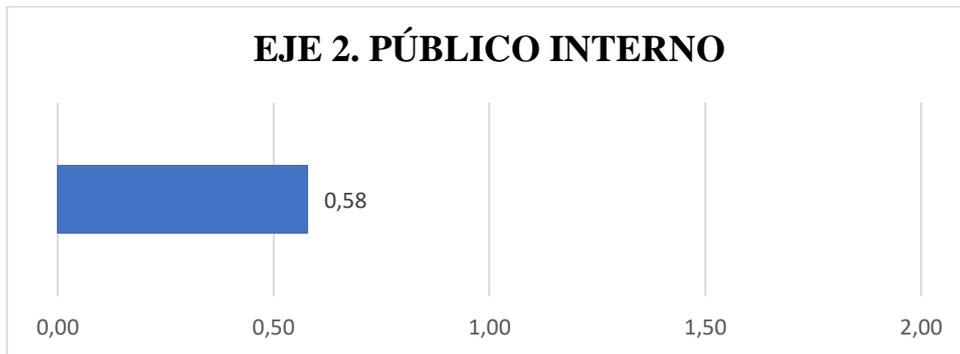
realiza actividades específicas de RSE, ya que su diseño puede incorporar una cámara de ordenación, la revisión interior para mantener el mando de la propiedad sobre la administración y las responsabilidades que puedan introducirse posteriormente, para prevenir el maltrato de la fuerza por parte de los individuos que componen el GAD, la extorsión por su utilización de datos en beneficio propio o la actuación en situación irreconciliable; para prevenir el pago y otras prácticas degeneradas; la producción de "registros iguales" o cuentas misteriosas y la planificación de informes que no validen los desarrollos que pueda hacer la fundación. La fundación utiliza un manual de estrategia o un manual de disposiciones, normas y técnicas, por ejemplo, la coherencia con las disposiciones, los planes, los proyectos y las empresas. La ejecución del plan de gastos institucional, la coherencia con los objetivos de la sustancia y el curso de acción brillante, los procesos de contratación pública.

El indicador "relaciones 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 lo cual se obtiene una puntuación de 0,20 Demostrando que la organización no realiza prácticas de la RSE, considerando que la fundación expresa libremente sus estándares comparables a sus ejercicios (por ejemplo, a través de su sitio, material institucional, noticias sobre comunidades informales y obras), por lo que podemos investigar que este marcador muestra que como establecimiento público no está conectado a la cuestión con diferentes organizaciones, sin embargo a la capacidad de fomentar sus propios ejercicios y tareas.

En los indicadores "Dialogo e involucramiento de los grupos de intereses (stakeholders)" y "Balance social/ Memoria de RSE/ Reporte de sostenibilidad" se tiene como resultados una puntuación de 0,00.

Gráfico 4

Puntaje global del eje 2. Público interno



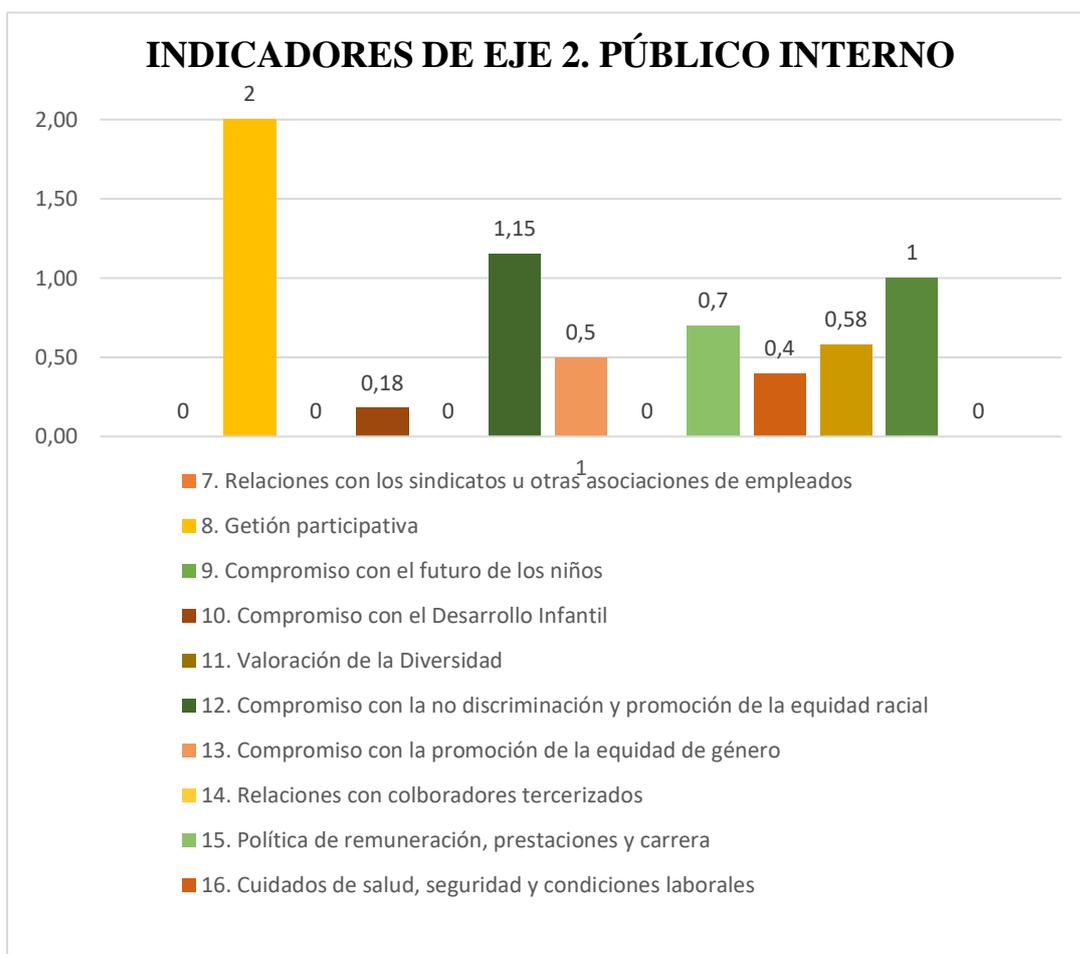
Fuente: Personal del GAD PARROQUIAL MACHALILLA

Análisis

El puntaje obtenido del eje 2. de público interno fue de 0,58, El establecimiento del GAD de la parroquia no aplica la RSE correspondiente, por lo tanto, cada puntero será investigado por debajo.

Gráfico 5

Puntajes por indicadores de eje Público interno



Fuente: Personal del GAD PARROQUIAL MACHALILLA

Análisis

La institución del Gad parroquial el Machalilla no cuenta con políticas que permitan la libertad de asociación de sus empleados ya que estos son reelegidos cada 5 años, por lo tanto, el indicador “Relaciones con los sindicatos y otras asociaciones de empleados” refleja que no tienes prácticas de RSE.

El indicador “Gestión participativa” dio como resultado una puntuación de 2,0 indicando que la institución maneja adecuadamente el modelo de RSE en cuanto al eje “Publico interno” la organización cuenta con enfoques y sistemas formales para

desglosar, planificar, ordenar y evaluar las necesidades o ideas del personal directivo con el objetivo de potenciar nuevos programas de información y aprendizaje, manteniendo así la formación interior y exterior de forma viable.

El indicador “Compromiso con el futuro de los niños” no se obtuvo puntuación, debido a que no se cuenta actualmente con programas que involucren a otras instituciones para erradicar el trabajo infantil.

El indicador “Compromiso con el desarrollo infantil” obtuvo una puntuación de 0,18, debido a que están integrando un plan de salud familiar, tanto para los menores de edad para el crecimiento y desarrollo de los niños de la parroquia Machalilla, además de acuerdo a la Constitución de 2008 define a los grupos de atención prioritaria en: Art. 35.- Los ancianos, los jóvenes, las mujeres embarazadas, los discapacitados, las personas privadas de libertad y los que padecen enfermedades desastrosas o profundamente complejas recibirán la atención necesaria y concentrada en la sociedad en general y en los círculos confidenciales, por lo que el establecimiento restringe completamente cualquier tipo de opresión a las mujeres embarazadas y a los niños, teniendo así una obligación total de bienestar.

El indicador “Compromisos con la no discriminación y promoción a la equidad racial” no obtuvo puntuación, refleja que no tiene prácticas de RSE.

El indicador “Relaciones con los trabajadores tercerizados/subcontratados” No se consideró el uso del cuestionario y el examen de sus resultados, ya que el replanteamiento no es aplicable en Ecuador.

En el indicador “Política de remuneración, Prestaciones y Carrera” la puntuación obtenida fue de 0,70 a pesar de que existe un manual para cada persona de la junta directiva de la región, no hay evaluaciones de coherencia del entorno de trabajo entre

las personas de la junta. Cabe resaltar que el Gad parroquial de puerto Machalilla se rige en base al artículo 270 de la Constitución de la República del Ecuador en relación con los recursos financieros de los gobiernos autónomos descentralizados – GAD, establece que: “Las legislaturas independientes descentralizadas crearán sus propios activos monetarios y participarán en los ingresos del Estado, según las normas de subsidiariedad, fortaleza y valor.

El artículo 271 de la Constitución de la República del Ecuador dispone que los GAD participarán de al menos el 15% de los ingresos extremadamente duraderos y una suma de al menos el 5% de los ingresos no duraderos en comparación con el gobierno central, aparte de la obligación pública.

Para el indicador “Cuidados de salud, seguridad y condiciones de trabajo” no se reflejan acciones de RSE ya que la puntuación fue de 0,40. A pesar del plan financiero y de los proyectos coordinados de bienestar, la organización no hace una revisión de la responsabilidad de sus representantes para trabajar en su circulación, no da una preparación anual en materia de bienestar y seguridad, y el programa para contrarrestar los percances relacionados con la empresa y las enfermedades relacionadas con la palabra es menos continuo.

El indicador “Compromiso con el desarrollo profesional y la empleabilidad” refleja una puntuación de 0,58 ya que no tiene un plan de mejora para la identificación de posibles capacidades a crear, y además, no tiene un ordenamiento de la profesión para ayudar a los representantes a ponderar sus capacidades y los lugares que pueden satisfacer dentro de la institución.

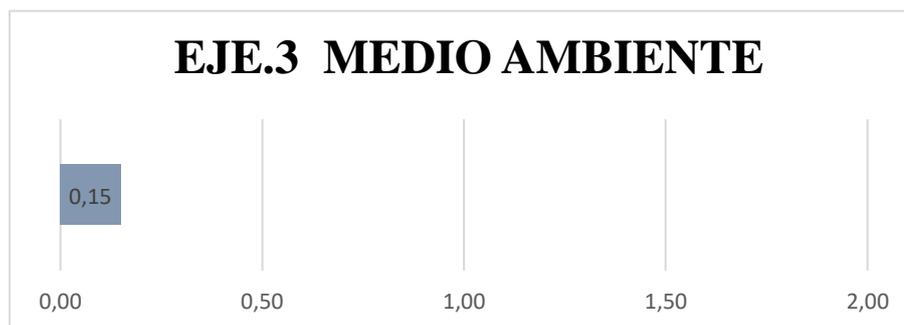
El indicador “Conducta frente a despidos” dio como resultado 1,00, el examen de este puntaje se desglosa no obstante la puntuación obtenida que es positiva que el

establecimiento va con y de vez en cuando evalúa el pivote de los individuos que componen el Consejo Parroquial y que tiene una estrategia para el desarrollo de la organización.

En el indicador “Preparación frente a la jubilación” se refleja que no se practica RSE en el GAD parroquial Machalilla.

Gráfico 6

Puntaje global del eje 3. Medio ambiente



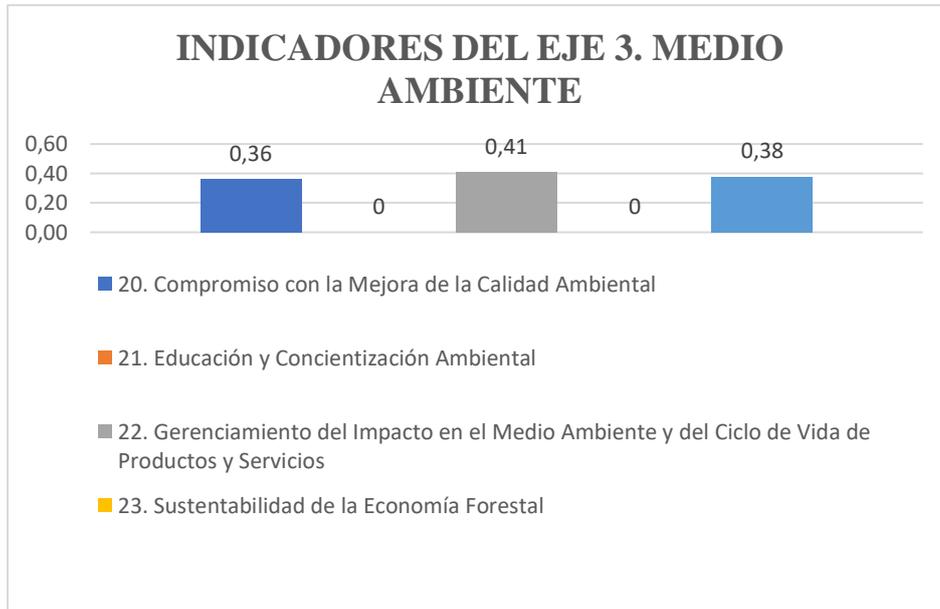
Fuente: Personal del GAD PARROQUIAL MACHALILLA

Análisis

El puntaje 0,15 en el eje. 3 de Medio ambiente para medir el rango de Responsabilidad social, señala que el Gobierno autónomo descentralizado parroquial rural de puerto Machalilla no es socialmente responsable con el Medio ambiente, a continuación, el respectivo análisis de los indicadores:

Gráfico 7

Puntajes por indicadores del eje Medio ambiente



Fuente: Personal del GAD PARROQUIAL MACHALILLA

Análisis

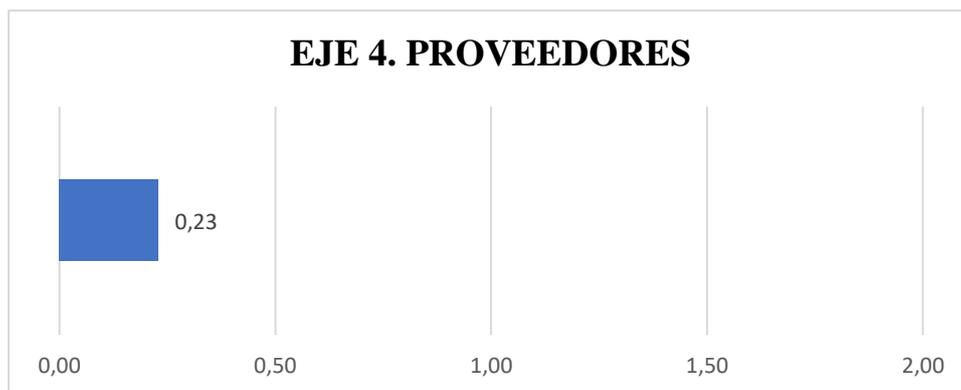
En el indicador “Compromisos con la mejora de la calidad ambiental” obtuvo una puntuación de 0,36 ya que el establecimiento tiene un enfoque natural, sin embargo, no se ejecuta como se expresa en sus programas particulares de protección ecológica, ya que este tipo de acción no es ensayada o dinamizada por la fundación, sin embargo, consiente en las regulaciones ecológicas públicas y los estatutos civiles.

En cuanto a el indicador “Educación y concientización ambiental”, la institución Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural De Puerto Machalilla no contribuye a la concientización de la población en cuanto a los desafíos ambientales y las consecuencias que está conllevan, puesto a que no desarrolla periódicamente campañas tanto internas como externas en la reducción de agua, energía, mingas barriales, en cuanto a su educación de la responsabilidad social.

El indicador “Gerenciamiento del impacto en el medio ambiente y del ciclo de vida de productos y servicios” obtuvo una puntuación de 0,41, sin embargo, la institución cuenta como meta lo siguiente

Gráfico 8

Puntaje global del eje 4. Proveedores



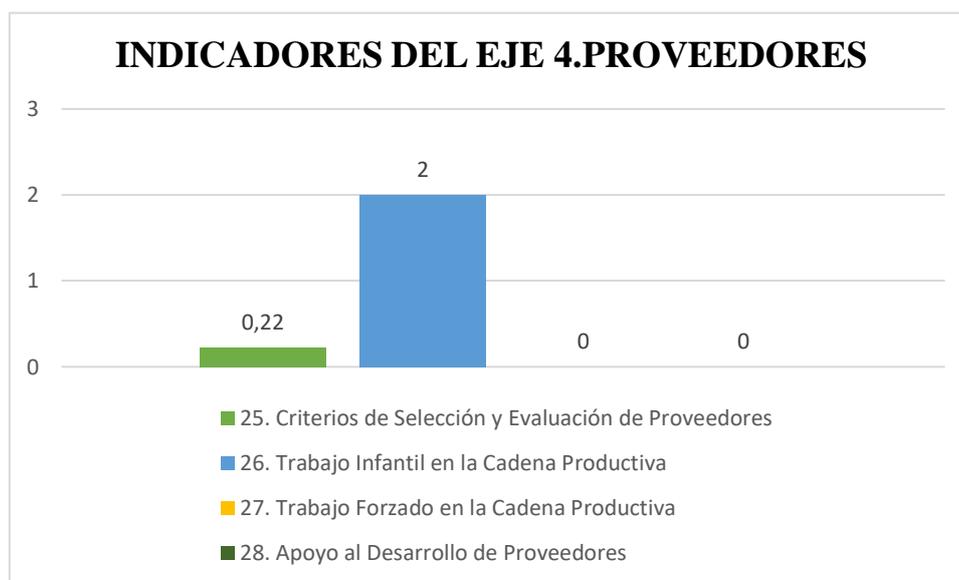
Fuente: Personal del GAD PARROQUIAL MACHALILLA

Análisis

En el eje 4 que involucra la selección, evaluación y alianza con proveedores se obtuvo una puntuación de 0,23 demostrando que es todo menos una práctica de Responsabilidad Social en vista de las relaciones con los proveedores, por lo que la puntuación de cada puntero se examinará por separado de la siguiente manera:

Gráfico 9

Puntajes por indicadores del eje Proveedores



Fuente: Personal del GAD PARROQUIAL MACHALILLA

Análisis

En el indicador “Criterios de selección y evaluación de proveedores” se obtuvo una puntuación de 0,22, Demostrando que para tener una pauta en las relaciones con sus proveedores o socios no ensaya la obligación social, la obligación social corporativa para este tipo de marcador de proveedores y por lo tanto no desempeña esta acción así, sin embargo tiene principios expresos que esperan que los proveedores sigan la ley y desestimarán los contratos por pensar que puedan ser moralmente incorrectos.

El indicador “Trabajo infantil en la cadena productiva” obtuvo una puntuación de 2,0 que muestra que se ocupa suficientemente del modelo de RSE y lo ejecuta para lograr sus objetivos y, por lo tanto, comprende el acompañamiento según la recompensa de mejora humana: Se trata de un movimiento de efectivo mensual restrictivo de 50,00 USD concebido para cubrir las debilidades relacionadas con la situación financiera del núcleo familiar. Este movimiento es moldeado a la satisfacción, con respecto a las

familias en: el bienestar, la formación, el alojamiento, la aniquilación del trabajo de los jóvenes y el apoyo familiar.

El indicador “Trabajo forzado en la cadena productiva” no es aplicable a la institución.

En el indicador “Apoyo al desarrollo de proveedores” El establecimiento no cuenta con una estrategia inequívoca y directa de pago de proveedores que se conozca abiertamente y no cuenta con proveedores asegurados en ese marco como el acompañamiento SA 8000, OHSAS 18000, ISO 9001, ISO 14001, etc.).

Gráfico 10

Puntaje global del eje 5. Consumidores y clientes



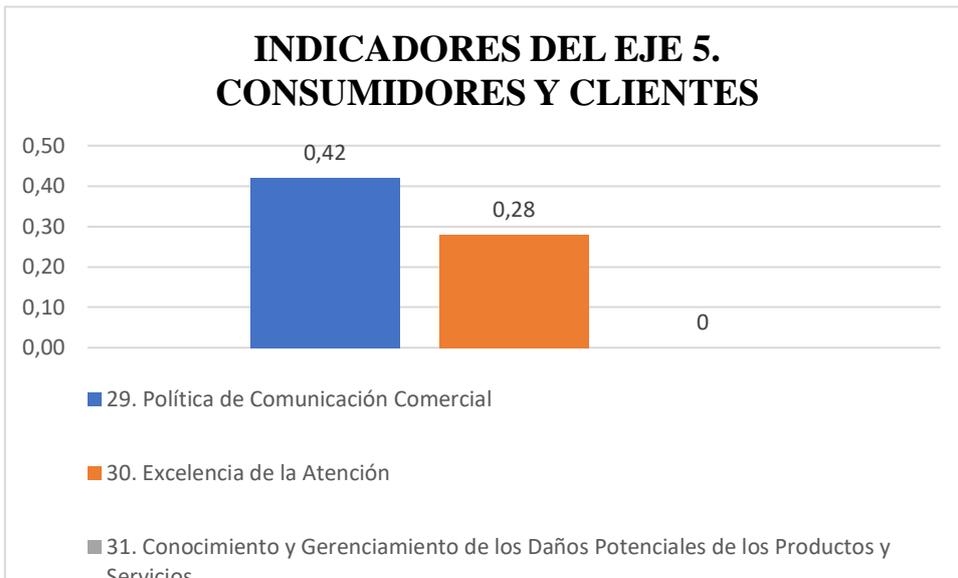
Fuente: Personal del GAD PARROQUIAL MACHALILLA

Análisis

El eje de Consumidores y clientes, el cual hace referencia a la dimensión social del consumo indica con una puntuación global de 0,10 que no se practica Responsabilidad social en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural Puerto Machalilla.

Gráfico 11

Puntajes por indicadores del eje Consumidores y clientes



Fuente: Personal del GAD PARROQUIAL MACHALILLA

Análisis

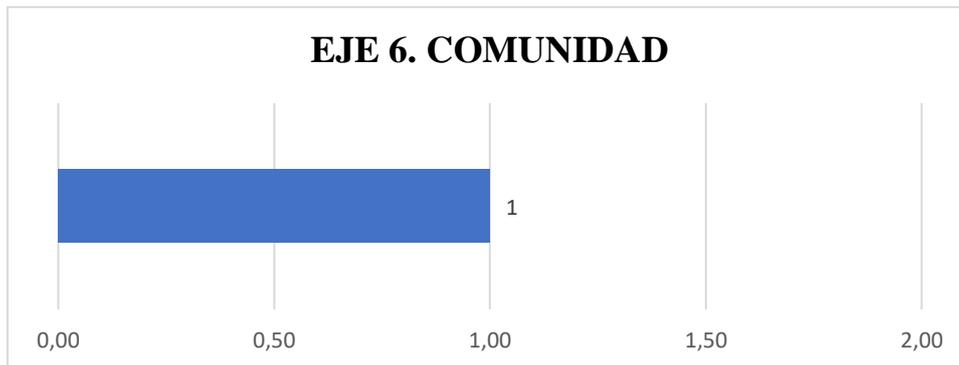
En el indicador “Política de comunicación comercial” en el que se consideró el impacto de su estrategia de correspondencia empresarial en la producción de una imagen de validez y confianza, se obtuvo una puntuación de 0,42 debido a que el establecimiento tiene enfoques de correspondencia interna y externa en vista de los valores y las normas morales; sin embargo, no tiene disposiciones explícitas para decidir la correspondencia directa con los jóvenes y los niños de manera consciente.

En el indicador “Excelencia de la atención” se obtuvo una puntuación de 0,28. Se trata de un resultado bajo teniendo en cuenta que la fundación no tiene una estrategia para decidir el grado de fidelidad de los consumidores, ya que ofrece apoyo a la población en general, pero tampoco tiene un grado de fidelidad de los consumidores.

Respecto al “Conocimiento y Gerenciamiento de los daños potenciales de productos y servicios, no se refleja que no se practica RSE en el GAD parroquial Machalilla.

Gráfico 12

Puntaje global del eje 6. Comunidad



Fuente: Personal del GAD PARROQUIAL MACHALILLA

Análisis

El puntaje obtenido de 1,0 en cuanto al eje de Comunidad refleja que el GAD Parroquial Machalilla se mantiene regular de prácticas de responsabilidad social en con la comunidad local.

Gráfico 13

Puntaje por indicadores del eje Comunidad



Fuente: Personal del GAD PARROQUIAL MACHALILLA

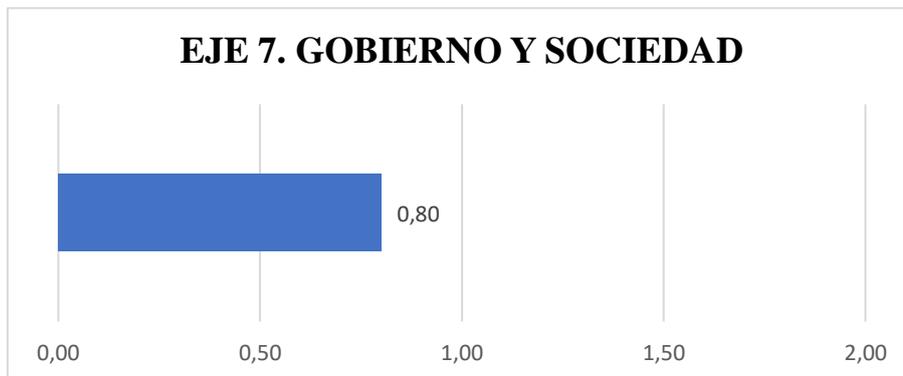
Análisis

Dentro del eje de Comunidad se refleja que referente al indicador “Gerenciamiento del impacto de la empresa en la comunidad de entorno” se obtuvo como resultado 1,00 ya que tiene lo siguiente: El artículo 3 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización en el literal e) establece que las legislaturas autónomas descentralizadas tienen el compromiso común de expresar sus planes de mejoramiento regional al Plan Nacional de Desarrollo y de ocuparse de sus competencias de manera recíproca para provocar el éxito de las libertades de la ciudadanía y del sistema del buen vivir y, por lo tanto, sumarse al mejoramiento del efecto de las estrategias públicas adelantadas por el Estado ecuatoriano.

En cuanto a los indicadores “Relaciones con organizaciones locales”, “Financiamiento de la acción social” e “Involucramiento con la acción social” no se realizan prácticas de Responsabilidad Social.

Gráfico 14

Puntaje global del eje 7. Gobierno y sociedad



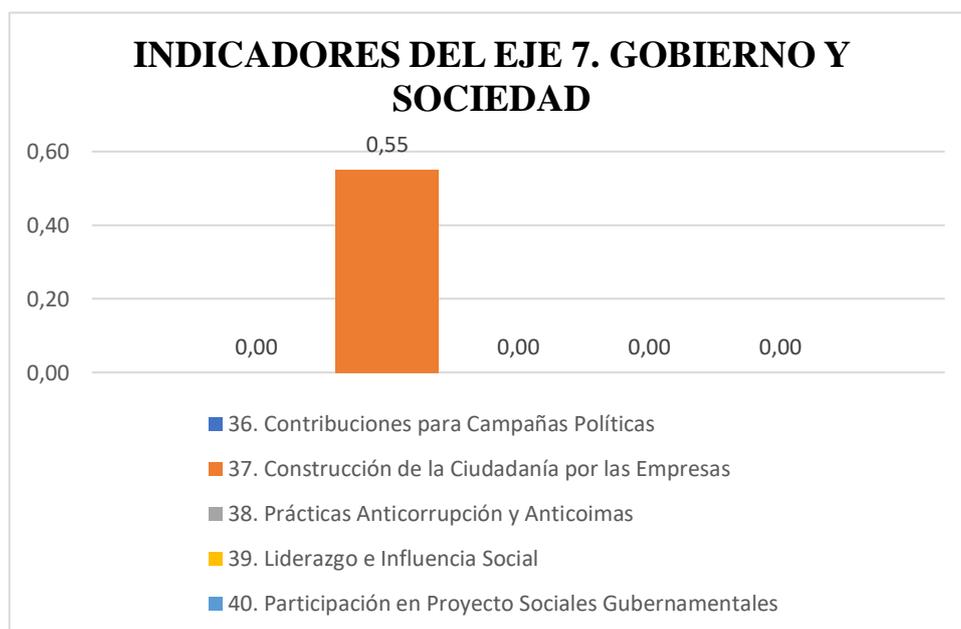
Fuente: Personal del GAD PARROQUIAL MACHALILLA 1

Análisis

En el último eje de la Guía CERES ETHOS, aplicado al directorio del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Puerto Machalilla, se obtuvo una puntuación de 0,80 reflejando una vez más que no se práctica Responsabilidad Social Empresarial.

Gráfico 15

Puntaje por indicadores del eje Gobierno y sociedad



Fuente: Personal del GAD PARROQUIAL MACHALILLA

Análisis

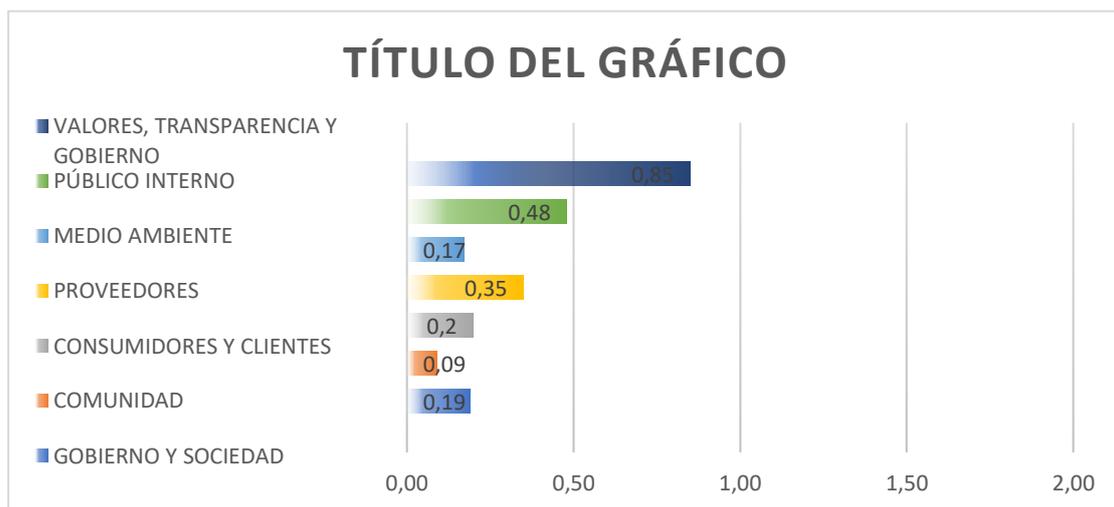
“Contribuciones para campañas políticas” 0

En el indicador “Construcción de la ciudadanía por las empresas” se obtuvo una puntuación de 0,55, puesto que el GAD Parroquial Machalilla como establecimiento

con independencia monetaria, trabaja sin ayuda monetaria del gobierno del barrio, creando sindicatos con él para trabajar en su exposición.

La institución refleja que no tiene “Prácticas anticorrupción y anti coimas”, “Liderazgo e influencia social” y “Participación en proyectos sociales gubernamentales” puesto que, en dichos indicadores, la respuesta fue “no”.

3.4.2 Análisis general de resultados



Fuente: Personal del GAD PARROQUIAL MACHALILLA

Al observar los resultados obtenidos del cuestionario se observó la necesidad de ampliar el conocimiento en el tema de la Responsabilidad Social Empresarial. De acuerdo como el objetivo general y en concordancia con los resultados obtenidos en base a la guía CERES– ETHOS, se determina que el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural De Puerto Machalilla realiza actividades responsables limitadas a su razón de ser disposiciones legales y el servicio y compromiso con la comunidad.

En el eje de Valores, Transparencia Y Gobierno Corporativo obtuvo la puntuación más elevada, por el gran grado de divulgación de valores y normas que puede adquirir

esta fundación, pero que no distribuye informes de sustentabilidad y no mantiene un buen grado de intercambio o contribución con sus socios.

En el eje de público interno se destaca como el segundo con la segunda puntuación más elevada, debido a que la organización considera que no se inmiscuye en ese estado de ánimo de los individuos de la relación de los individuos, tiene estrategias formales y componentes para estructurar los lugares de representantes de los objetivos de la necesidad de incluir nuevos desarrollos relacionados con el aprendizaje y la información, por lo que tienen proyectos de evaluación para mantener fuera de las conexiones de trabajo, pero hay una necesidad de fortalecer la correspondencia, la franqueza y la responsabilidad a la zona local.

El eje de medio ambiente ocupa el quinto lugar con la menor puntuación, ya que la observación se realiza en relación con la utilización de las administraciones esenciales, en cualquier caso, no avanza un grado elevado de escolarización y concienciación natural, por lo que debería trabajar en su obligación con este.

En el eje de proveedores es el tercero con la puntuación más mínima en la visión general, teniendo en cuenta que las adquisiciones se realizan a través de la entrada de adquisición pública, en consecuencia, confunde el desarrollo y el aprendizaje en materia de RSE, por lo que se examina que tiene algún borde de la consistencia moral legítima. En cuanto al eje Consumidores y Clientes pese a promover el entrenamiento continuo.

En el eje de la comunidad siendo éste el enfoque principal del GAD Parroquial Machalilla es el de puntuación más baja y crítica ante todos los demás ejes, tanto que se exponen de un bajo rendimiento en la participación en la institución en actividades de apoyo en base a la comunidad.

El eje de Gobierno y sociedad manifiesta que el GAD lleva a cabo alianzas con entidades públicas para mejorar su desempeño en base a la innovación y construcción del mismo.

CAPITULO IV

4. Diseño de la propuesta

4.1 Título

Implementación de actividades claves para el mejoramiento de la Responsabilidad Social Empresarial En El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural De Puerto Machalilla

4.2 Objetivos

Para una correcta ejecución de la RSE de las empresas, una técnica adecuada es plantearla desde el aspecto interior hacia el exterior, de modo que haya una forma obvia de tratar con los individuos, estableciendo grandes lazos de fortalecimiento hacia el desarrollo y el avance para Puerto Machalilla, ya que, como trabajadores comunitarios, su objetivo fundamental es pensar en la obligación común en la actividad y la felicidad respecto a los privilegios de los residentes y en el gran vivir. Debido a que la comunidad eso estancial en la responsabilidad social empresarial del GAD Parroquial Machalilla, las ventajas obtenidas no deben administrarse sólo surgiendo mediaciones que lo requieran, sino a la cooperación dinámica y continua con el avance del ordenamiento y las Obras Públicas mediante el ejemplo del presidente en curso del Gad.

4.2.1 Objetivo general

Integrar la RSE como modelo de gestión empresarial en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural De Puerto Machalilla.

4.2.2 Objetivos específicos

- Fortalecer la comunicación para conocer y solucionar problemas comunitarios generales.
- Ampliar el apoyo en actividades sociales que ofrezca la institución
- Plantear programas de desarrollo parroquial que busquen el mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad
- Reconocer las necesidades de la ciudadanía y contribuir al fomento y protección de los intereses locales
- Fomentar una cultura de consumo y cuidado ambiental
- Corregir practicas inconvenientes de acciones internos y externas del GAD
- Promover el compromiso de actuación responsable

4.3 Planteamiento de la propuesta

En el segmento adjunto, se crea una propuesta para la ejecución de ejercicios clave para reforzar los ejes de Responsabilidad Social Empresarial, lo cual permitirá al Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural De Puerto Machalilla para que la interacción se dirija hacia actividades socialmente responsables con la institución.

OBJETIVO GENERAL		INDICADOR	MÉTODO	ACCIONES
Integrar la RSE como modelo de gestión empresarial en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural De Puerto Machalilla.		Empleados que conocen de Responsabilidad Social	-Cuestionario para medir el nivel de conocimiento de Responsabilidad Social por parte del presidente del Gad Parroquial Machalilla -Implementación de actividades claves	-Capacitar en Responsabilidad Social Empresarial -Fortalecer la comunicación
EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADOR	MÉTODO	ACCIONES
VALORES, TRANSPARENCIA Y GOBIERNO CORPORATIVO	OE1: Corregir prácticas inadecuadas de comportamiento dentro y fuera de la institución	-Cantidad de colaboradores sancionados en temas de ética y conducta	- Creación de canales de comunicación de manera anónima sobre anomalías	-Fomentar y reforzar conductas éticas de acuerdo al código de la institución -Elaborar Reportes de sostenibilidad
PÚBLICO INTERNO	OE2: Promover un buen clima laboral que genere relaciones de fidelidad y compromiso	-Porcentaje de colaboradores capacitados anualmente	-Creación de canales de comunicación que permita expresar las necesidades de la ciudadanía -Clasificación de sanciones en temas de ética y conducta	-Capacitar en educación y Seguridad en el trabajo -Difundir prácticas internas y avances alcanzados -Realizar reconocimientos por acciones socialmente

				responsables
MEDIO AMBIENTE	OE3: Fomentar una cultura de consumo responsable y Responsabilidad ambiental	-Porcentaje de recolección de material reciclable -Porcentaje contaminación por desechos en la playa	Realizar campañas para difundir una conciencia medioambiental	-Incentivar el uso de información digital -Realizar proyectos de reciclaje -Fomentar una cultura de consumo responsable
PROVEEDORES	OE4: Difundir un compromiso de actuación responsable	-Proveedores que tienen prácticas responsables	-Discutir temas de responsabilidad social empresarial con sus proveedores regularmente.	-Fomentar una cultura de actuación responsable
CONSUMIDORES Y CLIENTES	OE5: Transparentar la actuación de la entidad frente a la sociedad	-Porcentaje de reclamaciones	Promover eventos a grupos dedicados a su comunidad.	-Implementar un procedimiento para conocer el nivel de satisfacción de la comunidad
COMUNIDAD	OE6: Reconocer a la comunidad en que está presente como parte interesada importante en sus procesos decisorios.	-Porcentaje de reclamaciones	Conocer los proyectos tanto para la comunidad como de obras publicas	Participar activamente en la discusión de problemas comunitarios y del encaminamiento de soluciones. Establecer programas de apoyo a la comunidad.
GOBIERNO Y SOCIEDAD	OE7: Potenciar el apoyo a las causas sociales que realiza la institución	Donaciones realizadas y apoyos extracurriculares	Definir políticas anti-corrupción que fomente el manejo adecuado y honesto de recursos	Verificar procesos de apoyo

Elaborado por Allyson Flores

Conclusiones

1. Al analizar la responsabilidad social en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural De Puerto Machalilla se logra determinar que el GAD Parroquial, la administración de la organización tiene de un compromiso legal y de su forma ejecutar sus actividades.
2. Al analizar los valores, transparencia y Gobierno corporativo, se llega a la conclusión que, deben ser muy bien conocidos a través de publicaciones por diferentes medios de comunicación, donde los ciudadanos puedan informarse sobre los avances de proyectos y futuros acuerdos que se estarán realizando para lograr el crecimiento sostenible, el turismo y actividades con la comunidad.
3. Al analizar el público interno, se pudo observar la falta de aplicación en temas importantes como la salud, educación y Obras Públicas.
4. Al evaluar a los proveedores se evidencia que no se puede realizar intercambios de prácticas responsables de una manera directa con otros proveedores, ya que el GAD parroquial cuenta con proyectos de obras a la ciudadanía estipulados que se ajustan al cumplimiento ético legal para su ejecución.
5. Al examinar los consumidores y clientes, se observa que no hay un instrumento que facilite conocer resultados del nivel de satisfacción de la ciudadanía.
6. Al identificar la comunidad, se manifiesta que no realizan actividades de soporte más allá de pequeñas reuniones con los presidentes barriales.
7. Al examinar el Gobierno y sociedad se destaca que la institución esta enlazada con el desarrollo e innovación para fortalecer sus actividades

Recomendaciones

- Ampliar métodos eficaces de ayuda a la comunidad de manera inmediata en temas de educación, salud y obras.
- Se sugiere tener un buen vínculo en temas de información sobre la Responsabilidad Social Empresarial donde se potencia unas grandes actividades para futuras obras.
- Analizar los procesos de apoyo y anticorrupción para fortalecer la responsabilidad social en la institución.
- Realizar programas en base a las necesidades generales para la ciudadanía tanto para niños y adultos mayores.
- Realizar campañas medioambientales para promover la limpieza y reciclaje.
- Discutir temas de responsabilidad social empresarial con el personal interno.
- Crear áreas de apoyo para incentivar la comunicación e ir de la mano con las opiniones de la ciudadanía.

Bibliografía

- ADEC-ETHOS. (2009). *Guía de Implementación de RSE para PyMES*. Paraguay. Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/26695>
- Aguilera, Y. L., Cruz, A. H., & Morales, N. A. (2018). Responsabilidad Social Empresarial un instrumento para medir la implementación en las empresas del índice de sustentabilidad. *Libro para Administradores*, 10-24.
- Ascanio, J. A., & López, H. E. (2016). *La toma de decisiones. Una revisión del tema* . Obtenido de Universidad Francisco de Paula Santander, Ocaña, Norte de Santander: <https://orcid.org/0000-0001-7439-2658>
- Barley, S., Meyer, G., & and Gash, D. (1988). *Cultures of culture: Academics, practitioners, and the pragmatics of normative control*. A. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/scieloOrg/php/reflinks.php?refpid=S0120-3592201100020001000010&lng=en&pid=S0120-35922011000200010>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Tercera edición*. Colombia: Pearson Educacion. Obtenido de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Boff, L. (2012). *Sostenibilidad: intento de definición*. Obtenido de alainet.org: <https://www.alainet.org/es/active/52383>
- Buriticá, E. D. (2022). *La normatividad del derecho: Un marco conceptual*. Obtenido de Scielo México: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-02182015000200005&lng=es&tlng=es.
- Cantos, J. C., & Kamarova, S. R. (2018). *Responsabilidad social corporativa y su impacto positivo en la empresa y la sociedad* .
- Carmen, A. D., Imbernón, Parcerisa, & Zabala. (1999). *Definición de objetivos* .
- Castillo, C. C., & Parragué, M. M. (2008). Responsabilidad Social Empresarial. 20-27.
- Centro Mexicano para la Filantropía. (s.f.). Obtenido de https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf
- Cepal, N. U. (s.f.). *Observatorio Regional de Planificación para el Desarrollo*. Obtenido de <https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/instituciones/gobiernos-autonomos-descentralizados-de-ecuador>
- CERES. (s.f.). *Redceres*. Obtenido de <https://www.redceres.com/nosotros>
- CERES-ETHOS. (2011). *Guía CERES de Indicadores de Responsabilidad Social Empresarial*.
- Colina, Y. B., & Acosta, A. A. (2018). *Medición de la responsabilidad social empresarial: casos en pequeñas empresas Latinoamericanas*. Venezuela.

- Cueto Cedillo, Carlos; Cuesta González, Marta. (2019). *La administración pública de la Responsabilidad Social Corporativa*. Obtenido de https://elibro.net/es/lc/uleam/titulos/122019?fs_q=responsabilidad__social__en__ins_tituciones__publicas&prev=fs
- Damián, M. (Marzo de 2009). *Concepto de medioambiente*. . Obtenido de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/2744/l__Introducci%C3%B3n_general.pdf?sequence=5#:~:text=La%20Conferencia%20de%20las%20Naciones,actividades%20humanas%E2%80%9D%2C%20citado%20en%20el
- Etxeberria, X. (2009). *Temas básicos de ética 4ta edición*. Editorial Desclée de Brouwer,. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/uleam/47661>
- Fernández Fernández, J. L., & Bajo Sanjuán, A. (2012). *La Teoría del Stakeholder o de los Grupos de Interés, pieza clave de la RSE, del éxito empresarial y de la sostenibilidad*. aDResearch ESIC.
- Fernandez García, Ricardo. (2010). *Responsabilidad Social Corporativa: una nueva cultura empresarial*. Alicante, San vicente, España: ECU. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/uleam/55046>
- Fernández Santillán, J. (12 de Mayo de 2022). *Sociedad civil y capital social*. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352009000100005&lng=es&tlng=es.
- Fernandez, J. L. (Diciembre de 2012). *La teoría del Stakeholder o de los Grupos de Interés, pieza clave de la RSE del éxito empresarial y de la sostenibilidad*. Obtenido de aDResearch ESIC: <file:///C:/Users/alyso/Downloads/Dialnet-LaTeoriaDelStakeholderODELosGruposDeInteresPiezaCl-3980299.pdf>
- Fortún, M. (2017). *Bienestar Social* .
- Giraldo Garces, G. (2007). Racionalidad y ética en las organizaciones. *Cuadernos de administración*(38), 53-62. Obtenido de <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/2152/racionalidad%20y%20etica.pdf;jsessionid=EFEFFDEA573D752E48E9B96EBDD36ABC?sequence=3>
- González Ochoa, C. (2018). *Una teoría de la sociedad. Cultura y representaciones sociales*. Obtenido de <https://doi.org/10.28965/2018-024-10>.
- Harrington, J. (1993). *Mejora continua* . Obtenido de <https://mejoracontinua.net/que-es-la-mejora-continua-segun-autores>
- Hernández, C. A., & Bonomie, M. E. (2010). *Responsabilidad Social Empresarial: Estrategia De Competitividad En El Marco De La Globalización* .
- Jose, B. C. (16 de Marzo de 2017). *La responsabilidad Social Empresarial (RSE) en Europa: la apuesta por un nuevo modelo de empresa. Una revisión crítica desde la ética empresarial*. Obtenido de <http://www.e-revistas.uji.es/index.php/recerca/article/view/199>
- José, L. A., & Felix, R. E. (15 de 06 de 2012). *Responsabilidad social empresarial*. Obtenido de <https://biblioteca.uazuay.edu.ec/buscar/item/63279>

- Leisa, P. (2016). *Importancia de la Responsabilidad Social Empresarial* .
- León, M. d., Baptista, M. V., & Contreras, H. (2012). La innovación social en el contexto de la responsabilidad social empresarial. *Forum Empresarial*, 14.
- Matínez, S. A. (2018). *La Responsabilidad Social Corporativa del IBEX 35, actitudes y conductas de sus empleados y clientes*.
- Medina, M. T., Amezaga, T. R., Ramírez, M. A., & Pineda, D. I. (2016). *Validación de un instrumento para medir la responsabilidad social empresarial en consumidores Ecuador*.
- Mendoza-Zamora, W. M., & Delgado-Chávez, M. I. (28 de Octubre de 2018). *El control interno y su influencia en la gestión*. Obtenido de Revista Científica. Dominio de las Ciencias : <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/835>
- MEZA DE SULECIO , N. C. (2014). *DISEÑO DE PLAN ESTRATÉGICO PARA EL CUIDADO Y PRESERVACIÓN DEL MEDIO AMBIENTE*. Obtenido de DISEÑO DE PLAN ESTRATÉGICO PARA EL CUIDADO Y PRESERVACIÓN DEL MEDIO AMBIENTE: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/04/06/Alva-Norma.pdf>
- Midgley, J. (1995). *Derechos Humanos* . Obtenido de Social Development: The Developmental Perspective in Social Welfare: [http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/Cesop/Comisiones/d_dsocial.htm# \[Citar%20como\]](http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/Cesop/Comisiones/d_dsocial.htm# [Citar%20como])
- Orellana, C. M. (2011). *Buen Gobierno Corporativo = Competitividad* . Colombia.
- Ormaza Andrade , J., Ochoa Crespo, J., Ramírez Valarezo, F., & Quevedo Vázquez Jorge. (2020). Responsabilidad social empresarial en el Ecuador: Abordaje desde la Agenda 2030. *Revista de Ciencias Sociales*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/280/28063519009/html/>
- Pástor, M. A., & Guarton, N. A. (208). Responsabilidad social empresarial y sus limitaciones en el contexto académico universitario. *Revista Cubana Educación Superior*, 87-103.
- Peces Barba, G. (1973). *TEXTOS BASICOS SOBRE DERECHOS*. Madrid: UCM. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/15872r.pdf>
- Perego , L. H. (2013). *Ciencia, Innovacion y Producto*.
- Ponce, A. D. (2014). *Derecho de Integración* .
- Porter, M. (1980). *Entornos Competitivos* . Obtenido de https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAA AAEAMtMSbF1jTAAASnjU1MTtbLUouLM_DxblwMDS0NDA1OQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoABlrAMTUAAAA=WKE#:~:text=Conjunto%20de%20factores%20que%20afectan,o%20un%20mismo%20sector%20econ%C3%B3mico
- Quezada, M. C., & Salcedo, M. P. (2019). *Desarrollo de instrumentos de evaluación: pautas de observación*. Ciudad de México .
- Quiñonez, E. (05 de Mayo de 2019). *La naturaleza de la relación entre la responsabilidad social de la Empresa (RSE) y el resultado financiero* . Obtenido de <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36411897/10-Seto-Angla-with-cover-page->

v2.pdf?Expires=1654238011&Signature=hK6aHK~eoG5GHatiB4fNtgi7GMFsu4dfJ8K12
mbAK0~egAENmz--
C3HktawQiVFOA~C9cci4DLeluuGYoHwEKQrIQiAcFuaYSPHdSUnBOKrnE1BaQYvPB4IRM
v9szYMD1YNITjWTaShR-C

- Reinoso, M. D. (2020). *Responsabilidad social empresarial: Prácticas y perspectivas de la gestión organizacional en el contexto ecuatoriano*.
- Ruiz C, J. K. (2022). *Ética empresarial y el desempeño laboral en Organizaciones de Alta Tecnología (OAT)*. Obtenido de Revista Venezolana de Gerencia, 13(43), 417-441: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842008000300006&lng=es&tlng=es.
- Sandra, C. O. (2011). *La comunicación en la gestión de la Responsabilidad Social Empresarial*.
- Strandberg, L. (2010). La medición y la comunicación de la RSE: Indicadores y normas.
- Tamayo, M., & Sonia, M. (2010). *La Metodología*.
- Tello castrillón, Carlos & Rodríguez Córdoba, María del Pilar. (2016). Fundamentos éticos disciplinares de la responsabilidad social organizacional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 21(75), 491-508. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29048812008>
- Tools, M. V. (2018). *Sistema de Gestión de Responsabilidad Social*.
- Vázquez Fernández, S., & Kocka, J. (12 de Mayo de 2017). *Historia del capitalismo. Estudios sociológicos*. Obtenido de Scielo México : http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-64422017000300701&lng=es&tlng=es.
- Vélez Romero, X., & Cano Lara, E. (2016). Los diferentes tipos de responsabilidad social y sus implicaciones éticas. *Dominio de las ciencias*, 2, 117-126. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802930>
- Villar, R. G. (2015). La adaptación de la responsabilidad social empresarial de empresas multinacionales. *Cuadernos de Administración*, 28-38.
- Villasis, J., Ángel, M., & Novales, M. (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. Ciudad de México.
- Yirda, A. (10 de Mayo de 2022). *Ambito Laboral*. Obtenido de Concepto-definición de ambito laboral : <https://conceptodefinicion.de/ambito-laboral/>.

Anexos

Anexo 1 Formato de cuestionario

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

El 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 al presente del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Puerto Machalilla

Sr. Freddy I. Gómez Vallejo

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 cuestionario 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.			

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 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 cuestionario 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 cuestionario 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 postconsumo.			
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 ECONOMIA 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 ó 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.			

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 decisivos.			
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 mejoras 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 educativas 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 enfocados 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.			

Gracias por su colaboración.

Anexos 2 Evidencias fotográficas



Ilustración 1: Entrevista al secretario del presidente del Gad Sr Freddy Gómez



Ilustración 2: Visita al Gad Parroquial Machalilla



Ilustración 3: Culminación de entrevista