



UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABÍ

Trabajo de Titulación

Modalidad Proyecto de Investigación

Título:

Gestión de Talento Humano y la Responsabilidad Social Empresarial en el
IESS Chone

Autores:

Santos Salavarría Jhomer Fernando.
Vera Dueñas Daleska Yeraldine.

Unidad Académica:

Extensión Chone.

Carrera:

Administración de Empresas

Tutor:

Eco. Lenin Fernando Hidalgo Quiroz

Chone - Manabí - Ecuador

Enero 2025.

CERTIFICACION DEL TUTOR

Eco. Lenin hidalgo Quiroz docente de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí Extensión Chone de la carrera de Licenciatura en Administración de Empresas de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí en calidad de tutor.

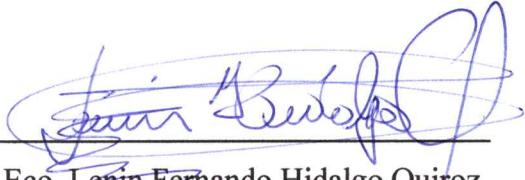
CERTIFICO:

Que el presente Trabajo de la Unidad de Integración Curricular bajo la modalidad de Proyecto de Investigación con el título “gestión de talento humano y la responsabilidad social empresarial en el IESS Chone, de la autoría de: Santos Salavarría Jhomer Fernando y Vera Dueñas Daleska Yeraldine, estudiantes legalmente matriculados en la carrera de Administración de Empresas, periodo académico 2024, ha sido revisado exhaustivamente en varias ocasiones.

El proyecto de investigación ha sido desarrollado en el apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento del Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención:

Chone - Manabí - Ecuador

Enero 2025


Eco. Lenin Fernando Hidalgo Quiroz

Tutor

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Quienes suscriben la presente:

Jhomer Fernando Santos Salavarría, Daleska Yeraldine Vera Dueñas

Estudiantes de la Carrera de **Administración de Empresas**, declaramos bajo juramento que el siguiente anteproyecto de titulación cuyo título: “Gestión de Talento Humano y la Responsabilidad Social Empresarial en el IEES de Chone”, previa a la obtención del Título, es de autoría propia y ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros y consultando las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

Finalmente, los autores están de acuerdo en ceder los derechos de uso del presente trabajo a la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, para que forme parte de su patrimonio intelectual e investigación científica.

Chone, enero 2025

Daleska Yeraldine Vera Dueñas

C.I: 1315264257

Autora

Jhomer Fernando Santos Salavarría

C.I: 1315419943

Autor

UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABÍ

EXTENSIÓN CHONE

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

Los miembros del Tribunal Examinador aprueban el trabajo de la Unidad de Integración Curricular, modalidad Proyecto de Investigación con el título: “Gestión de Talento Humano y la Responsabilidad Social Empresarial en el IEES de Chone”, elaborado por los egresados Jhomer Fernando Santos Salavarría y Daleska Yeraldine Vera Dueñas de la carrera de Administración de Empresas.

Chone, enero 2025

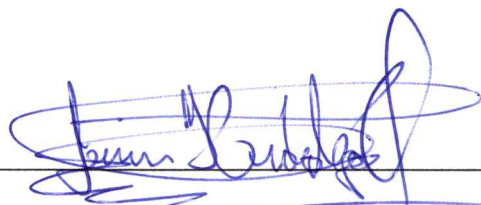


Lic. Lilia del Rocío Bermúdez Cevallos. Mgs

DECANA

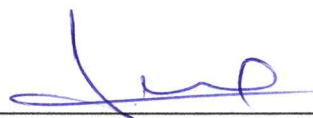


MIEMBRO DEL TRIBUNAL

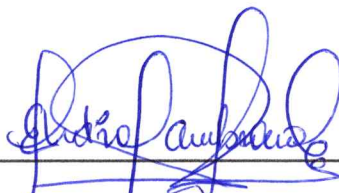


Eco, Lenin Fernando Hidalgo Quiroz

TUTOR



MIEMBRO DEL TRIBUNAL



Lic. Andira Zambrano Cedeño. Mgs

SECRETARIA

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de Tesis, en primer lugar, a Dios, quien ha sido mi fortaleza y mi guía a lo largo de este camino universitario. Agradezco infinitamente su luz, que me ha permitido avanzar incluso en los momentos más difíciles, y por nunca dejarme caer, siendo siempre mi faro en cada decisión.

A mi madre, por ser mi mayor apoyo, mi ejemplo y mi inspiración constante, gracias por estar a mi lado en cada paso, por tus valiosas enseñanzas que me han acompañado tanto en mi formación académica como en mi vida personal, tu amor y dedicación me han impulsado a seguir adelante y a nunca rendirme.

A mi padrino, por sus consejos, su apoyo incondicional y por siempre creer en mí, motivándome a seguir adelante y brindándome su apoyo constante para alcanzar esta meta tan importante en mi vida, gracias por dar su confianza en mis capacidades, lo que me ha motivado a dar lo mejor de mí en cada etapa de este proceso

A mi pareja, por estar a mi lado en cada momento, brindándome su amor, apoyo y comprensión, gracias por compartir conmigo este sueño y por ser mi refugio en los días más desafiantes.

DALESKA YERALDINE VERA DUEÑAS

DEDICATORIA

Dedico este trabajo primeramente a Dios, por ser mi refugio, mi guía y mi fortaleza en cada paso de este camino, gracias por las bendiciones recibidas, por iluminar mi mente y por darme la paz necesaria en los momentos de incertidumbre.

A mis padres, cuya guía y amor han sido la base sobre la que he construido cada uno de mis logros, su esfuerzo incansable, sus palabras de ánimo y su confianza en mis capacidades me han dado la fuerza para avanzar incluso en los momentos más difíciles, gracias por ser mi refugio y mi inspiración constante.

A mi familia, por ser mi mayor fuente de motivación y apoyo en cada etapa de este camino.

A mis amigos, que con su compañerismo y palabras de aliento me ayudaron a seguir adelante en los momentos difíciles.

Y, sobre todo, a mí mismo, por no rendirme, por aprender de cada obstáculo y por llegar hasta aquí.

JHOMER FERNANDO SANTOS SALAVARRIA

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a Dios, quien ha sido nuestra fortaleza y guía en este camino, gracias a su voluntad, hoy tengo la oportunidad de estar frente a esta honorable institución educativa, persiguiendo y alcanzando mis objetivos y metas, a el entrego este logro, que es fruto de su gracia y amor infinito.

A mi madre, cuyo amor y sacrificio han sido fundamentales para llegar hasta aquí, gracias por enseñarme con su ejemplo el valor del trabajo arduo, por brindarme su apoyo incondicional y por estar siempre presentes en los momentos más importantes, este logro es el resultado de todo lo que me ha dado y de la fe que siempre ha depositado en mí.

A mi padrino Francisco Villamil, quien ha sido una figura clave en mi vida, gracias por su apoyo constante, por las enseñanzas que me ha transmitido y por ser un ejemplo de integridad, generosidad y dedicación, sus palabras y acciones han dejado una huella imborrable en mí, y este logro es también suyo.

Quiero dedicar un especial agradecimiento a todos los catedráticos que, a lo largo de la carrera, compartieron sus conocimientos y experiencias, dejando una huella imborrable en mi formación académica y personal, cada clase impartida no solo fue una oportunidad para adquirir conocimientos, sino también para aprender valores, desarrollar habilidades críticas y reforzar nuestro compromiso con la excelencia, gracias por ser una fuente de inspiración y aprendizaje continuo.

A mis amigos y compañeros por ser partícipe de esta inolvidable etapa universitaria, gracias por su apoyo, su compañía y por compartir cada experiencia, desafío y logro con nosotros.

Finalmente, a mi tutor de tesis, Eco. Lenin Hidalgo por guiarme con sabiduría y confianza en este proceso, cuya orientación y apoyo han sido fundamentales en la realización de este trabajo, su experiencia, paciencia y compromiso nos guiaron a lo largo del proceso, ayudándome a superar cada desafío con confianza y determinación.

A todos ustedes, mi eterno agradecimiento por ser parte esencial de este logro.

DALESKA YERALDINE VERA DUEÑAS

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, doy gracias a Dios, fuente de toda fortaleza y sabiduría, por haberme guiado en este camino y por darme la determinación para superar los desafíos que se presentaron.

A mis padres, quienes con su sacrificio, amor y constante apoyo me enseñaron a soñar en grande y a trabajar con dedicación para alcanzar mis metas, gracias por ser mi base y mi mayor inspiración, por creer en mí cuando yo mismo dudaba y por brindarme las herramientas para avanzar.

A mis queridas abuelas, por ser ejemplo de fortaleza, amor y sabiduría, sus historias, enseñanzas y oraciones han sido una fuente constante de inspiración en mi vida y en este camino académico, gracias por su cariño incondicional y por inculcarme valores que me guían cada día.

A mis hermanos, quienes han sido mis compañeros de vida, mis cómplices y mi apoyo inquebrantable, gracias por su paciencia, sus palabras de ánimo en los momentos difíciles y por creer en mí cuando yo dudaba, su amor y apoyo han sido fundamentales para alcanzar esta meta.

A mi tío, quien ha sido un pilar fundamental en mi vida, tus consejos llenos de sabiduría, tu apoyo inquebrantable y tu ejemplo de vida me han motivado a superar cada obstáculo, gracias por estar presente en cada momento importante, por confiar en mí y por darme siempre una palabra de ánimo.

A mis asesores, profesores y compañeros de estudio, quienes con su orientación, conocimientos y compañía hicieron que este proceso fuera más llevadero. Sus aportes no solo enriquecieron este trabajo, sino también mi vida académica y personal.

A mis amigos, por ser una fuente de ánimo constante, por los momentos compartidos y por su apoyo incondicional, su amistad ha sido un regalo invaluable a lo largo de este camino.

Finalmente, agradezco a todas las personas que, de manera directa o indirecta, han sido parte de este logro, sus acciones, por pequeñas que parezcan, han tenido un impacto significativo en mi vida.

A todos ustedes, mi más sincero agradecimiento.

JHOMER FERNANDO SANTOS SALAVARRIA

INDICE

CERTIFICACION DEL TUTOR.....	I
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	II
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL	III
DEDICATORIA	IV
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
AGRADECIMIENTO	VII
RESUMEN	13
ABSTRACT	14
INTRODUCCION	15
CAPITULO I	18
MARCO TEÓRICO	18
1. Gestión de talento humano	18
1.1. Capacitación y desarrollo	19
1.2. Evaluación del desempeño	19
1.3. Gestión del clima laboral.....	20
2. Responsabilidad Social Empresarial.....	20
2.1. La Responsabilidad Social Empresarial en Instituciones Públicas	20
2.2. Responsabilidad Social Empresarial IESS Chone.....	21
3. El Rol del Talento Humano en la Implementación de la RSE	23
3.1. Agentes de cambio	23
3.2. Formación y sensibilización	23
3.3. Comunicación y transparencia	23
3.4. Integración en la cultura organizacional	24
3.5. Beneficios para el talento humano	24
4. Retos y Oportunidades en la Gestión del Talento Humano y la RSE en el IESS Chone	24
4.1. Retos	24
4.2. Oportunidades	25
5. Impacto de las Políticas de Bienestar Laboral en el Personal	26
5.1. Aumento en la productividad y desempeño	26
5.2. Reducción del ausentismo y rotación de personal.....	27

5.3. Mejora del clima organizacional	27
5.4. Mejora de la salud mental y emocional.....	28
5.5. Atracción y retención de talento.....	28
CAPITULO II.....	29
ESTUDIO DE CAMPO.....	29
2.1. METODOLOGIA	29
2.1.1. Método de inducción y deducción.....	29
2.1.2. Método Analítico y Sintético.....	29
2.1.3. Método literario	29
2.2. TECNICAS DE INVESTIGACION.....	30
2.2.1. Análisis documental.....	30
2.2.2. Encuestas	30
2.2.3. Entrevistas.....	30
3.1.1. Muestra	31
2.2.5. Ubicación.....	32
2.2.6. Levantamiento de información y resultados.....	32
2.3. RESULTADOS.....	33
CAPITULO III.....	48
PROPUESTA	48
CAPITULO IV	50
CONCLUSIONES	50
RECOMENDACIONES	51
BIBLIOGRAFÍA	52
ANEXOS	55
Encuesta	55
Entrevista	58
IMÁGENES DE EVIDENCIAS.....	60

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población	31
Tabla 2 Conocimiento sobre el tema de responsabilidad social empresarial	33
Tabla 3. Oportunidades.....	34
Tabla 4. Promover la RSE	35
Tabla 5. Iniciativas de RSE	36
Tabla 6. Capacitaciones	37
Tabla 7. Ambiente de trabajo ético y responsable	38
Tabla 8. Importancia de RSE en el entorno laboral.....	39
Tabla 9. Necesidades de la comunidad.....	40
Tabla 10. Derechos Laborales	41
Tabla 11. Recursos necesarios	42
Tabla 12. Política de igualdad	43
Tabla 13. Efectividad del proceso de selección de personal	44
Tabla 14. Oportunidades de desarrollo	45

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Ubicación	32
Figura 2. Conocimiento sobre el tema de responsabilidad social empresarial	33
Figura 3. Oportunidades	34
Figura 4. Promover la RSE.....	35
Figura 5. Iniciativas de RSE	36
Figura 6. Capacitaciones.....	37
Figura 7. Ambiente de trabajo ético y responsable.....	38
Figura 8. Importancia de RSE en el entorno laboral	39
Figura 9. Necesidades de la comunidad	40
Figura 10. Derechos laborales	41
Figura 11. Recursos necesarios.....	42
Figura 12. Política de igualdad	43
Figura 13. Efectividad del proceso de selección de personal	44
Figura 14. Oportunidades de desarrollo.....	45

RESUMEN

La presente investigación aborda la interrelación entre la Gestión de Talento Humano y la Responsabilidad Social Empresarial en el IESS Chone, el objetivo principal se basó en analizar cómo una administración estratégica y eficaz del capital humano puede optimizar las prácticas de RSE, promoviendo tanto el desarrollo organizacional como el impacto positivo en la comunidad.

Se utilizó una metodología mixta que incluyó encuestas y entrevistas aplicadas al personal del IESS Chone, los resultados destacaron que, si bien existe un reconocimiento general sobre la importancia de la Responsabilidad Social Empresarial, su implementación y comunicación interna presentan áreas de mejora, además, se identificaron desafíos como la falta de recursos, procesos burocráticos y oportunidades limitadas de desarrollo profesional para el personal.

El estudio propone un modelo integral que alinea las estrategias de Gestión de Talento Humano con los principios de Responsabilidad Social Empresarial, fomentando valores como transparencia, equidad y compromiso ético, la conclusión se desempeña en que una gestión efectiva del talento humano, acompañada de políticas sólidas de Responsabilidad Social Empresarial, puede no solo mejorar el clima laboral y la retención de talento, sino también fortalecer la relación de la institución con la comunidad local.

Palabras claves: Talento humano, Responsabilidad social empresarial, eficiencia.

ABSTRACT

The present research addresses the interrelation between Human Talent Management and Corporate Social Responsibility at the IESS Chone, the main objective was based on analyzing how a strategic and effective administration of human capital can optimize CSR practices, promoting both organizational development such as the positive impact on the community.

A mixed methodology was used that included surveys and interviews applied to IESS Chone staff, the results highlighted that, although there is a general recognition of the importance of Corporate Social Responsibility, its implementation and internal communication present areas for improvement, in addition, They identified challenges such as lack of resources, bureaucratic processes and limited professional development opportunities for staff.

The study proposes a comprehensive model that aligns Human Talent Management strategies with the principles of Corporate Social Responsibility, promoting values such as transparency, equity and ethical commitment, the conclusion is that effective management of human talent, accompanied by solid policies of Corporate Social Responsibility, can not only improve the work environment and talent retention, but also strengthen the relationship of the institution with the local community.

Keywords: Human talent, corporate social responsibility, efficiency.

INTRODUCCION

La Gestión Del Talento Humano y la Responsabilidad Social Empresarial son dos pilares esenciales para el desarrollo sostenible y eficiente de las organizaciones modernas, en el caso de instituciones públicas, estos elementos adquieren una relevancia particular, ya que no solo deben garantizar la eficiencia operativa, sino también cumplir con un compromiso social y ético hacia la comunidad que atienden, este estudio se centra en la interrelación entre la Gestión Del Talento Humano y la Responsabilidad Social Empresarial, investigando cómo una administración eficaz del capital humano puede optimizar las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial dentro del IESS Chone.

El IESS Chone desempeña un papel fundamental en la prestación de servicios esenciales como salud, jubilación, cesantía y otros beneficios sociales, una gestión adecuada del talento humano no solo garantiza un correcto funcionamiento interno, sino que también influye de manera directa en la calidad de los servicios que ofrecen, en cambio, una administración eficaz del talento humano implica procesos estratégicos como la selección, capacitación, desarrollo y retención del personal más capacitado, lo que se traduce en un mejor desempeño organizacional. Este desempeño superior no solo beneficia a la institución en términos operativos, sino que también impacta positivamente en los resultados que perciben los usuarios, quienes dependen de servicios de alta calidad y eficiencia (Rodríguez., 2022).

Por otro lado, la integración de la Responsabilidad Social Empresarial en la gestión de recursos humanos juega un papel clave en el fortalecimiento del compromiso ético de la institución favoreciendo el desarrollo y bienestar de los empleados asegurando un ambiente de trabajo justo y equitativo, extendiendo estos beneficios a la comunidad en general. Al incorporar prácticas de Responsabilidad Social Empresarial en su gestión interna, la institución promueve una cultura organizacional basada en valores como la transparencia, el respeto y la responsabilidad, lo que contribuye a un entorno más sostenible y comprometido con el desarrollo social (Fernández & González, 2023).

Mediante este trabajo se pudo analizar cómo la implementación de políticas y estrategias de gestión del talento humano influye directamente en la efectividad de la responsabilidad social empresarial dentro del IESS Chone, aplicando encuestas y entrevistas que permitieron recoger datos precisos sobre la percepción del personal en cuanto a la relación entre estas dos áreas, a través de este enfoque práctico, identificando las áreas de mejora y proponiendo un modelo integral que alinee las estrategias de gestión de recursos humanos con

los principios de Responsabilidad Social Empresarial, creando una asociación que promueva tanto el bienestar organizacional como un impacto positivo y sostenible en la comunidad (Gómez & Martínez, 2024).

En este sentido se formula la siguiente pregunta al problema de investigación: ¿Cómo influye la Gestión de Talento Humano en la Responsabilidad Social Empresarial dentro del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) en Chone?

Así mismo, se destaca la importancia de la Gestión del Talento Humano y la Responsabilidad Social Empresarial en el fortalecimiento de la ética organizacional dentro del IESS Chone. Estas áreas clave permiten a la institución no solo mejorar su funcionamiento interno, sino también añadir valor a sus procesos, asegurando una mayor calidad en la prestación de servicios a la comunidad. Para lograrlo, es fundamental contar con planificaciones estratégicas que apoyen una adecuada toma de decisiones, fomentando así buenas prácticas en la gestión del talento humano, la promoción de una cultura organizacional basada en valores, y un clima laboral favorable que potencie las oportunidades y fortalezas institucionales.

El trabajo de investigación se llevó a cabo considerando los siguientes indicadores:

Objeto de la investigación

La Responsabilidad Social Empresarial en la Gestión de Talento Humano

Campo de investigación

Administrativo

Objetivo de la Investigación

Analizar la Gestión de Talento Humano y la Responsabilidad Social Empresarial del IESS de Chone 2023

Hipótesis de la Investigación

La Gestión de Talento Humano optimiza la Responsabilidad Social Empresarial del IESS Chone

Variables

Variable independiente

Gestión de Talento Humano

Variable dependiente

Responsabilidad Social Empresarial IESS Chone

Tareas de Investigación

1.- Determinar las directrices y lineamientos de la gestión de talento humano del IESS Chone

2.- Describir la responsabilidad social Empresarial como servicio que brinda el IESS Chone

3.- Evaluar el impacto de la gestión de talento humano en el desempeño organizacional del IESS Chone durante el año 2023

La población estimada dentro de esta investigación está conformada por una muestra representativa de los colaboradores del IESS Chone, enfocándonos en las áreas de talento humano, area financiera, personal médico y personal de enfermería los cuales se tomó una muestra de 65 personas que forman parte de las distintas áreas de la institución, para realizar las respectivas encuesta y entrevista.

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

1. Gestión de talento humano

En la actualidad la gestión de talento humano es el proceso estratégico y continuo de atraer, desarrollar, motivar y retener a los empleados dentro de una organización, con el objetivo de maximizar su rendimiento y contribuir al logro de los objetivos empresariales. Además, se centra en identificar y aprovechar las habilidades, competencias y motivaciones de los empleados, fomentando su crecimiento y desarrollo personal y profesional. Al mismo tiempo, busca alinear las metas individuales de los empleados con los objetivos estratégicos de la organización, creando una fuerza laboral comprometida y altamente productiva.

Los autores (Garcia & Duque, 2020) señalan que la gestión de talento humano permite que una organización estructure diferentes estrategias y herramientas de comunicación y dirección tendientes a la adecuada orientación de los esfuerzos y funciones de los trabajadores hacia el logro de las metas organizacionales, sin olvidar los procesos de satisfacción de las necesidades propias de los individuos, siendo crucial para que una organización pueda desarrollar estrategias y herramientas de comunicación y dirección efectivas, orientando adecuadamente los esfuerzos y funciones de los empleados hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales considerando las necesidades individuales de cada trabajador, promoviendo su bienestar y sobre todo su satisfacción.

En un estudio realizado por (Canizales, 2021) señala que toda organización requiere una gestión adecuada, sin embargo, debido a las limitaciones psíquicas, físicas y biológicas, las personas necesitan colaborar entre sí para lograr objetivos comunes, si la dirección no consigue motivar a los colaboradores para que trabajen en equipo de manera armoniosa y superen sus limitaciones, el cumplimiento de las metas organizacionales se verá en peligro debido a la falta de compromiso y de enfoque en objetivos comunes.

El talento humano representa el activo más valioso de una organización, los líderes organizacionales deben considerar todos los aspectos que fortalezcan las capacidades, conocimientos, autorrealización, acceso a la información, crecimiento personal y profesional, y bienestar familiar de sus colaboradores contando con un equipo humano de calidad y satisfecho con su trabajo es fundamental para alcanzar el éxito empresarial y garantizar la sostenibilidad a largo plazo.

(Hidalgo, 2022) denota que la gestión de talento humano es fundamental para el éxito de las organizaciones porque permite atraer, desarrollar y retener a empleados talentosos, creando un entorno de trabajo motivador y productivo y al enfocar los esfuerzos en el crecimiento personal y profesional de los colaboradores, se fortalece el compromiso y la satisfacción laboral, lo que se traduce en un rendimiento superior y una mayor capacidad para alcanzar los objetivos organizacionales. Además, una gestión eficiente del talento humano promueve la innovación y la adaptabilidad, esenciales en un mercado competitivo y en constante cambio, asegurando así la sostenibilidad y el éxito a largo plazo de la empresa.

1.1. Capacitación y desarrollo

La capacitación y el desarrollo del personal en las organizaciones se basan en la idea de que la mayoría de los empleados pueden ser naturalmente motivados para trabajar y aprender, teniendo actividades estimulantes, avanzar en su carrera o área de especialización, y recibir recompensas por su desempeño son factores que atraen y movilizan su atención y energía (Pelaez & Monica, 2019).

Con esto se refiere al conjunto de procesos y actividades organizadas y sistemáticas que tienen como objetivo mejorar las habilidades, conocimientos y competencias de los empleados, la capacitación se centra en proporcionar las habilidades necesarias para el desempeño actual de los empleados, mientras que el desarrollo está orientado a preparar a los empleados para futuros roles y responsabilidades, promoviendo su crecimiento profesional y personal dentro de la organización.

1.2. Evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño es el conjunto de normas, técnicas, métodos, protocolos y procedimientos que se aplican de manera justa, transparente, imparcial y sin arbitrariedades, para evaluar sistemáticamente bajo parámetros objetivos acordes con las funciones, responsabilidades y perfiles del puesto. Esta evaluación se basa en indicadores cuantitativos y cualitativos de gestión, con el objetivo de promover el cumplimiento de los fines y objetivos institucionales, el desarrollo de los empleados públicos y la mejora continua de la calidad del servicio público proporcionado por todas las instituciones (Heredia & Narvaez, 2021).

La evaluación del desempeño destaca varios aspectos importantes para asegurar que este proceso sea efectivo y beneficioso tanto para la organización como para los empleados, en primer lugar, subraya la necesidad de que las evaluaciones se realicen de manera justa, transparente e imparcial, evitando cualquier forma de arbitrariedad siendo crucial para

mantener la confianza y la motivación de los empleados, ya que garantiza que todos sean evaluados bajo las mismas condiciones y con los mismos criterios. Además, las evaluaciones deben basarse en parámetros objetivos que se alineen con las funciones, responsabilidades y perfiles de los puestos de trabajo implicando que cada evaluación debe ser personalizada y relevante para el rol específico del empleado, lo que aumenta la precisión y la utilidad de los resultados.

1.3. Gestión del clima laboral

La gestión del clima laboral se refiere al conjunto de estrategias y acciones que una organización implementa para crear un ambiente de trabajo favorable y positivo, esto incluye la percepción colectiva de los empleados sobre su entorno laboral, que puede influir en su satisfacción, motivación, productividad y bienestar emocional. Las prácticas de gestión del clima laboral pueden abarcar desde políticas de comunicación efectivas y programas de bienestar, hasta medidas para fomentar el trabajo en equipo, resolver conflictos y promover un liderazgo transparente y participativo (Bravo, 2017).

Un clima laboral positivo no solo mejora el ambiente de trabajo, sino que también puede impactar significativamente en los resultados y el éxito general de la organización.

2. Responsabilidad Social Empresarial

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se entiende como el compromiso voluntario que asumen las organizaciones para gestionar sus operaciones de manera ética y sostenible, considerando no solo los aspectos económicos, sino también los sociales y ambientales, en beneficio de sus grupos de interés y de la sociedad en general, implica integrar valores como la transparencia, la equidad y el respeto en la toma de decisiones, así como en las prácticas internas y externas de la organización (Carroll & Shabana, 2020).

Se refiere a las acciones y estrategias implementadas por las organizaciones para contribuir al desarrollo sostenible, respetando los intereses de sus grupos de interés y promoviendo un equilibrio entre crecimiento económico, bienestar social y protección ambiental (Freeman et al., 2020).

2.1. La Responsabilidad Social Empresarial en Instituciones Públicas

Es un enfoque estratégico que busca integrar de manera voluntaria principios éticos, sociales, y ambientales en la planificación, gestión y operación de estas organizaciones, a diferencia del sector privado, donde la RSE está orientada a generar valor agregado para la

empresa y sus partes interesadas, en el ámbito público la RSE se fundamenta en el compromiso de las instituciones gubernamentales con el bienestar colectivo, la sostenibilidad ambiental, la transparencia, y la rendición de cuentas.

Según Carroll y Shabana (2020), la RSE en este contexto supone un equilibrio entre las expectativas de las partes interesadas y los objetivos institucionales, promoviendo la justicia social, la equidad y el respeto por los derechos humanos, esto implica que las instituciones públicas no solo se limiten a cumplir con las disposiciones legales o normativas, sino que asuman un rol proactivo en la solución de problemáticas sociales y ambientales, alineando sus actividades con los principios del desarrollo sostenible.

Por otro lado, Hernández (2020) destaca que la RSE en el sector público es crucial para fortalecer la legitimidad y confianza ciudadana en las instituciones, en tanto estas se constituyen como actores clave en la promoción de políticas públicas inclusivas y sostenibles. Asimismo, la RSE en este ámbito se asocia estrechamente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, destacando su potencial para articular esfuerzos interinstitucionales, sectoriales y ciudadanos en pro de un desarrollo integral.

Desde una perspectiva operativa, la RSE en las instituciones públicas también se relaciona con la eficiencia en el uso de los recursos, la innovación en la prestación de servicios y la generación de valor social tangible, esto no solo contribuye a la cohesión social, sino también al fortalecimiento del tejido institucional, promoviendo una gestión pública basada en valores éticos y sostenibles.

2.2. Responsabilidad Social Empresarial IESS Chone

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) implica que las empresas contribuyan al desarrollo humano sostenible mediante su compromiso hacia empleados y sus familias, la sociedad en general y la comunidad local. Su meta es mejorar el capital social y la calidad de vida comunitaria.

El propósito principal de la RSE es que el impacto positivo de estas prácticas en la sociedad también beneficie la competitividad y sostenibilidad de las empresas, por tanto, ser socialmente responsable no solo promueve una mayor productividad, sino que también optimiza la eficacia de los trabajadores al mejorar sus condiciones laborales.

La Comisión Europea define la RSE como "la integración voluntaria, por parte de las empresas, de preocupaciones sociales y ambientales en sus operaciones comerciales y

relaciones con sus partes interesadas" (Comisión Europea, 2019). Esta definición enfatiza la integración de aspectos sociales y ambientales en la estrategia empresarial.

La integración de aspectos sociales y ambientales en la estrategia empresarial no solo promueve prácticas más éticas y sostenibles, sino que también puede mejorar el compromiso y la satisfacción de los empleados. Cuando las organizaciones como el IESS Chone adoptan la RSE de manera integral, no solo cumplen con sus responsabilidades hacia la sociedad y el medio ambiente, sino que también fortalecen su reputación y atractivo como empleadores. Esto puede conducir a una mayor retención de talento, mejora del clima laboral y, en última instancia, a un mejor desempeño organizacional.

Por otro lado, la OIT denota la RSE como un concepto en el cual las empresas deciden, más allá del cumplimiento legal, contribuir activamente al mejoramiento social y ambiental y a la creación de valor para sus propios accionistas, para otras partes interesadas y para la sociedad en su conjunto (OIT, 2020). Esta definición subraya la contribución activa de las empresas al desarrollo social y ambiental.

Al adoptar prácticas de RSE que van más allá de los requisitos legales, el IESS Chone puede no solo mejorar su reputación y relaciones con la comunidad, sino también fortalecer su compromiso con los empleados, esta promoción de un entorno laboral ético y seguro, junto con iniciativas que apoyen el bienestar y desarrollo profesional de los empleados beneficiando directamente a los trabajadores, sino que también puede aumentar la motivación y lealtad hacia la organización. Además, al integrar la RSE en la gestión de talento humano, el IESS Chone no solo cumple con su responsabilidad hacia la sociedad y el medio ambiente, sino que también puede mejorar su competitividad a largo plazo. La atracción y retención de talento calificado se fortalece cuando los empleados perciben que la organización se preocupa por su bienestar y el impacto social positivo que genera.

La Norma ISO 26000 define la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como la obligación que tiene una organización de manejar los impactos que sus decisiones y actividades generan en la sociedad y el medio ambiente, esto se realiza mediante prácticas éticas y transparentes que promuevan el desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar social, al mismo tiempo que consideran las expectativas de todas las partes interesadas. Además, la norma establece que las organizaciones deben cumplir con la legislación aplicable y adherirse a estándares internacionales de comportamiento en todas sus operaciones y relaciones.

Al implementar prácticas de RSE conforme a los principios de la ISO 26000, el IESS Chone puede no solo mejorar su reputación y relaciones con la comunidad, sino también fortalecer su compromiso con el bienestar y desarrollo de sus empleados. La promoción de un ambiente de trabajo seguro y ético, junto con iniciativas que apoyen la salud y el bienestar social de los empleados, no solo beneficia directamente al personal, sino que también contribuye a aumentar la motivación y la retención dentro de la organización.

3. El Rol del Talento Humano en la Implementación de la RSE

El talento humano juega un papel central en la implementación de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) ya que son los empleados quienes ejecutan las políticas y prácticas de sostenibilidad, ética y responsabilidad que adoptan las organizaciones, la participación activa del talento humano asegura que los esfuerzos de RSE estén alineados con los objetivos de la empresa y que se implementen de manera eficaz.

3.1. Agentes de cambio

El talento humano es visto como agentes de cambio dentro de las organizaciones, ya que son quienes impulsan la cultura de responsabilidad y sostenibilidad desde el interior. Según Chiappetta y Bertoncello (2015), el compromiso del personal en todos los niveles de la organización es esencial para la implantación efectiva de una estrategia de RSE, ya que son ellos los que interactúan directamente con los stakeholders y pueden generar un impacto positivo en el entorno.

3.2. Formación y sensibilización

Para que los empleados puedan actuar como embajadores de la RSE, es fundamental ofrecerles formación y sensibilización en temas relacionados con la sostenibilidad y la ética empresarial, la educación continua permite que los empleados comprendan la importancia de la RSE y se sientan parte de ella.

Fernández y Camacho (2016) señalan que las empresas que apuestan por la formación continua en temas de RSE no solo mejoran la satisfacción de los empleados, sino que también fomentan un ambiente laboral más comprometido y consciente con el entorno.

3.3. Comunicación y transparencia

La RSE requiere una comunicación clara y transparente tanto interna como externamente, los empleados son una parte clave de esa comunicación, ya que transmiten los valores de la empresa a los clientes, proveedores y otras partes interesadas, para que esto sea

efectivo, es importante que las políticas de Responsabilidad Social Empresarial estén bien comunicadas dentro de la organización. Como mencionan Martínez y Ramírez (2017), los empleados que comprenden y apoyan la estrategia de RSE pueden ayudar a generar una mayor confianza y lealtad por parte de los stakeholders.

3.4. Integración en la cultura organizacional

Uno de los mayores desafíos para las empresas es integrar la Responsabilidad Social Empresarial dentro de la cultura organizacional, aquí, el talento humano es clave, ya que son los empleados quienes viven y experimentan día a día la cultura de la empresa, para ello, es importante que las empresas adopten prácticas que motiven a los empleados a alinearse con los objetivos de Responsabilidad Social Empresarial.

Según López, C. Valle, C (2019), una cultura organizacional que promueve la ética, la sostenibilidad y la inclusión crea un entorno donde los empleados pueden contribuir de manera activa y significativa a las metas de Responsabilidad Social Empresarial.

3.5. Beneficios para el talento humano

Cuando las empresas implementan Responsabilidad Social Empresarial de manera efectiva, también pueden observar beneficios directos en sus empleados, como mayor satisfacción laboral, retención de talento y un sentido más profundo de propósito en el trabajo.

Según Aguilera (2007), los empleados que perciben que su organización es socialmente responsable tienden a mostrar niveles más altos de compromiso organizacional, lo que se traduce en menor rotación y mayor productividad.

4. Retos y Oportunidades en la Gestión del Talento Humano y la RSE en el IESS Chone

4.1. Retos

4.1.2 Falta de recursos y capacidad técnica

Uno de los mayores desafíos que enfrenta el IESS Chone es la falta de recursos financieros y capacidad técnica para implementar de manera efectiva las estrategias de Responsabilidad Social Empresarial y la gestión del talento humano. Según Arboleda y García (2021), las instituciones públicas en Ecuador, especialmente en las áreas rurales o menos urbanizadas, como Chone, carecen de los recursos necesarios para desarrollar programas de RSE, lo que impacta negativamente en la motivación y compromiso del personal.

Esta limitación afecta directamente la formación y el bienestar de los empleados, quienes son esenciales para la implementación de políticas de Responsabilidad Social

Empresarial, la falta de capacitación y oportunidades de desarrollo profesional dificulta que el talento humano pueda asumir roles proactivos en estas estrategias.

4.1.3 Procesos burocráticos y falta de transparencia

Otro reto importante es la burocracia que existe dentro de las instituciones públicas, lo que puede retrasar la toma de decisiones y la implementación de programas de RSE, además, la falta de transparencia y claridad en los procedimientos internos puede generar desconfianza tanto entre los empleados como en la comunidad. Según Ruiz y Hernández (2020), la excesiva burocracia y la falta de canales claros de comunicación impiden que las estrategias de RSE sean comprendidas y aceptadas por el personal, lo que reduce su efectividad.

4.1.4 Retención y motivación del talento humano

La rotación de personal y la baja motivación son desafíos constantes en la gestión del talento humano en el sector público, esto se ve agravado por la percepción de inestabilidad laboral y la falta de incentivos para el desarrollo profesional.

De acuerdo con Fernández (2022), la falta de políticas claras de retención de talento en las instituciones públicas en Ecuador reduce la capacidad de estos organismos para implementar programas de Responsabilidad Social Empresarial a largo plazo, ya que el personal no se siente comprometido ni motivado a participar activamente.

4.2. Oportunidades

4.2.1. Potencial de impacto en la comunidad

El IESS Chone tiene la oportunidad de generar un impacto positivo en la comunidad a través de sus programas de Responsabilidad Social Empresarial, lo que también puede fortalecer la relación entre la institución y la ciudadanía, al estar en una región con necesidades sociales significativas, la implementación de proyectos de salud, educación y bienestar puede mejorar tanto la imagen institucional como la satisfacción de los empleados. Según Pérez y Andrade (2023), las instituciones públicas en áreas rurales tienen la capacidad de transformar sus comunidades al enfocarse en prácticas de responsabilidad social que cubran las necesidades locales.

4.2.2. Desarrollo de una cultura organizacional basada en la sostenibilidad

Existe una oportunidad para que el IESS Chone trabaje en la construcción de una cultura organizacional que incorpore la sostenibilidad y la responsabilidad social como valores clave, la formación de los empleados en estos temas puede no solo mejorar el desempeño institucional, sino también fortalecer el compromiso del talento humano con la organización.

Según Martínez y Ramírez (2019), la incorporación de valores de sostenibilidad en la cultura organizacional de las instituciones públicas puede mejorar significativamente el clima laboral y la retención de talento, lo que a su vez impacta en la efectividad de las políticas de Responsabilidad Social Empresarial.

4.2.3. Colaboración interinstitucional y alianzas estratégicas

Señalan Gómez y Rodríguez (2021), las alianzas estratégicas entre instituciones públicas y privadas en Ecuador han demostrado ser efectivas en la movilización de recursos y en la ejecución de programas de responsabilidad social que benefician tanto a la comunidad como a las instituciones participantes.

Otra oportunidad es la posibilidad de establecer alianzas estratégicas con otros actores, tanto públicos como privados, para implementar programas de Responsabilidad Social Empresarial, estas colaboraciones pueden proveer recursos adicionales y conocimientos técnicos que faciliten la ejecución de proyectos a favor de la comunidad y de los propios empleados del IESS.

4.2.4. Políticas de Bienestar Laboral y su Impacto en el Personal

Las políticas de bienestar laboral son estrategias implementadas por las organizaciones para mejorar la calidad de vida de sus empleados, creando un entorno saludable, seguro y favorable para su desarrollo personal y profesional, estas políticas no solo buscan el bienestar físico de los trabajadores, sino también su salud emocional, psicológica y social, lo cual tiene un impacto directo en la motivación, productividad y lealtad del personal.

La implementación adecuada de estas políticas tiene un impacto directo en la motivación, la productividad y la lealtad del personal, ya que, al mejorar su bienestar integral, se fortalece su compromiso y desempeño dentro de la organización (Kaufman, 2020).

5. Impacto de las Políticas de Bienestar Laboral en el Personal

5.1. Aumento en la productividad y desempeño

Las políticas de bienestar laboral están estrechamente relacionadas con un incremento significativo en la productividad empresarial, los empleados que perciben apoyo integral por parte de su organización, tanto en su salud física como mental, tienden a mostrar mayores niveles de compromiso, creatividad y eficiencia en sus tareas, esto no solo impacta de manera directa en la calidad del trabajo, sino también en la disminución de costos asociados al ausentismo y la rotación de personal.

Según un estudio de McGregor y Fernández (2020), las empresas que implementan políticas de bienestar laboral que abordan el equilibrio entre la vida laboral y personal, así como la salud física y mental, experimentan una mejora en la eficiencia de sus empleados y una mayor satisfacción laboral.

5.2. Reducción del ausentismo y rotación de personal

Una de las consecuencias más notables de la implementación de políticas de bienestar es la disminución del ausentismo, los empleados que se benefician de programas de salud, horarios flexibles, y condiciones laborales óptimas, tienden a estar menos tiempo fuera del trabajo por enfermedad o estrés. De acuerdo con Peña y Rodríguez (2018), las empresas que priorizan el bienestar laboral logran una reducción significativa en las tasas de ausentismo y una mayor retención de talento, lo que reduce los costos asociados con la contratación y capacitación de nuevo personal.

Gómez y Mejía. (2016) los programas de bienestar, como el acceso a asesoramiento psicológico, actividades deportivas y chequeos médicos preventivos, son herramientas clave para disminuir las ausencias relacionadas con problemas de salud, además el reconocimiento de los logros de los empleados a través de incentivos y programas de recompensas fomenta su compromiso y reduce tanto el ausentismo como la rotación.

5.3. Mejora del clima organizacional

Señalan Sánchez y Martínez (2019), un clima organizacional positivo, derivado de políticas de bienestar bien diseñadas, favorece la cohesión del equipo y mejora la percepción de los empleados hacia la empresa, aumentando su lealtad, además el bienestar laboral tiene un impacto positivo en el clima organizacional, promoviendo un ambiente de trabajo más colaborativo y armonioso, ayudamos a la prevención del estrés y el fomentamos la convivencia dentro del equipo generando una cultura organizacional más inclusiva y respetuosa,

Según Chiavenato (2017), el clima organizacional está directamente relacionado con la motivación y el desempeño, ya que los empleados tienden a rendir mejor en entornos donde se sienten valorados y respaldados, por tanto, implementar estrategias como encuestas de satisfacción, espacios de diálogo y programas de bienestar resulta crucial para fortalecer este aspecto clave.

5.4. Mejora de la salud mental y emocional

Según López y Gómez (2021), las empresas que invierten en programas de salud mental no solo mejoran el bienestar de sus empleados, sino que también ven una disminución en problemas como el burnout, lo que a su vez contribuye a una mayor productividad y compromiso, la promoción de la salud mental es un componente clave en las políticas de bienestar laboral, la implementación de programas que ofrecen apoyo psicológico, prevención del estrés laboral y espacios para el equilibrio entre el trabajo y la vida personal ayuda a reducir el agotamiento y el burnout entre los empleados.

5.5. Atracción y retención de talento

Las políticas de bienestar laboral también juegan un papel crucial en la atracción y retención de talento, en un mercado laboral competitivo, los candidatos buscan más que un salario; valoran beneficios adicionales que les proporcionen un entorno de trabajo saludable y balanceado. Según Jiménez y Rosado (2022), las empresas que ofrecen políticas de bienestar como beneficios de salud, flexibilidad laboral y programas de desarrollo personal tienen una ventaja competitiva en la retención de empleados altamente cualificados y comprometidos.

CAPITULO II

ESTUDIO DE CAMPO

2.1. METODOLOGIA

En el desarrollo del presente trabajo de titulación se han implementado metodologías diseñadas para garantizar un análisis integral y profundo de las variables estudiadas, estas metodologías han sido seleccionadas para proporcionar una base sólida en la investigación y para obtener resultados precisos y objetivos.

2.1.1. Método de inducción y deducción

Según Andrade. (2018), este enfoque permite derivar conclusiones generales a partir de casos específicos, identificando fortalezas y debilidades en las políticas actuales.

Se aplicará para analizar la influencia de la gestión del talento humano y la implementación de prácticas de responsabilidad social empresarial (RSE) en el desempeño organizacional del IESS Chone, este método permitirá extraer conclusiones generales a partir del análisis de los resultados obtenidos, facilitando la generación de recomendaciones precisas para mejorar las políticas internas.

2.1.2. Método Analítico y Sintético

Mondéjar y Vargas (2018) señalan que estos métodos son esenciales para descomponer un problema en sus componentes y luego integrarlos en una visión holística.

En esta investigación, se analizaron políticas, procedimientos y estrategias actuales de GTH y RSE para integrarlos en un marco coherente que permita evaluar su impacto organizacional.

2.1.3. Método literario

Ortiz Sánchez (2020) resalta la importancia de este método para comprender y contextualizar el objeto de estudio, es esencial para construir un marco de referencia.

Este método facilitó el análisis de estudios previos y modelos aplicados en contextos similares, proporcionando un soporte teórico robusto para interpretar los hallazgos del estudio, se revisaron artículos académicos, informes y estudios de caso sobre RSE y gestión del talento humano en contextos similares, considerando estudios previos y modelos aplicados en contextos similares, este enfoque teórico proporcionará un marco de referencia sólido para interpretar los hallazgos.

2.2. TECNICAS DE INVESTIGACION

2.2.1. Análisis documental

Ruiz Olabuénaga (2022) señala que el análisis documental permite extraer información relevante de documentos escritos para fundamentar una investigación.

Se analizó documentación institucional, manuales de procedimiento y reportes de gestión para evaluar la alineación con estándares nacionales e internacionales que nos permitirá identificar áreas de mejora, evaluar la alineación con normativas nacionales y regionales, y examinar los impactos de las prácticas actuales.

2.2.2. Encuestas

De acuerdo con Babbie (2020), es una técnica de recolección de datos que se basa en el uso de un cuestionario estructurado con preguntas predeterminadas, que se distribuye entre una muestra representativa de la población.

En este estudio, se aplicaron encuestas a una muestra representativa de empleados del IEES Chone, con preguntas relacionadas con la efectividad de las prácticas de Gestión de Talento Humano y Responsabilidad Social Empresarial, así como la satisfacción laboral, impacto en el ambiente laboral y sugerencias para optimización.

2.2.3. Entrevistas

Según Flick (2020), las entrevistas es una técnica cualitativa de recolección de datos que implica una conversación estructurada o semiestructurada entre el entrevistador y el entrevistado, con el fin de obtener información detallada y profunda sobre un tema específico.

Se realizaron entrevistas semiestructuradas con representantes clave del área de talento humano y responsables de RSE, este método ayudará a profundizar en aspectos cualitativos sobre estrategias y retos en estas áreas.

2.2.4. Población

La población del estudio estará constituida por algunos empleados del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IEES) de la ciudad de Chone. En total, la población del IEES Chone se estima 320 empleados.

FUNCIÓN	CANTIDAD
• Personal Medico	83
• Personal Enfermería	162
• Personal administrativo	66
• Internos rotativos	9
TOTAL	= 320

Tabla 1: Población

Elaboración: Vera, D. Santos, J. 2024

3.1.1. Muestra

Para obtener una muestra representativa de la población, se utilizará un muestreo aleatorio estratificado. Este método asegurará que todas las subcategorías de empleados (administrativos, personal de talento humano) estén proporcionalmente representadas en la muestra. Se realizará el cálculo del tamaño de la muestra con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%.

El tamaño de la muestra se determinará utilizando la siguiente fórmula para poblaciones finitas:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{E^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{320 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (320 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{307,328}{1.7579}$$

$$n = 174,82$$

Dado que el tamaño de la muestra debe ser un número entero, redondeamos al siguiente número entero en 175. Sin embargo, por razones de conveniencia y accesibilidad, se determinó trabajar con una muestra de 65 personas, este ajuste permitió optimizar los recursos disponibles y garantizar la viabilidad del estudio sin comprometer la representatividad necesaria para el análisis.

2.2.5. Ubicación

El presente trabajo de investigación se llevó a cabo en el hospital básico del IESS Chone Ubicado en la calle Junín y Boyacá; Barrio San Felipe del Canton Chone, Provincia de Manabi, Ecuador.

Figura 1. Ubicación



El canton Chone se encuentra en la zona norte de la provincia de Manabí, en la costa central de Ecuador, con una extensión territorial de 3,570.6 km², es uno de los cantones más grandes de la provincia, con una importante influencia en el ámbito económico y social debido a su actividad agrícola, comercial y de servicios.

2.2.6. Levantamiento de información y resultados

El levantamiento de información de este trabajo de titulación se realizó dentro del Hospital Básico IESS Chone, la cual se enfoca en los empleados del IESS Chone siendo un total de 60 encuestados, enfocándonos en las áreas de talento humano, area financiera, personal médico y personal de enfermería, y 5 personas entrevistadas que forman parte administrativa de las distintas áreas de la institución, a través de esta información, complementadas con análisis documental, permitieron identificar fortalezas y áreas de mejora en las prácticas de Gestión de Talento Humano y Responsabilidad Social Empresarial del IESS Chone.

Este levantamiento de información y los resultados obtenidos serán clave para formular recomendaciones orientadas a fortalecer la gestión de talento humano y optimizar las iniciativas de responsabilidad social en el IESS Chone, contribuyendo así a un ambiente laboral más saludable y a un mayor impacto positivo en la comunidad.

2.3. RESULTADOS

Análisis e interpretación de los datos

1. ¿Conoce usted sobre el tema de la responsabilidad social empresarial?

Tabla 2 Conocimiento sobre el tema de responsabilidad social empresarial

Alternativas	Resultados	Porcentaje
Si	45	75%
No	15	25%
Total	60	100%

Realizado por: Vera, D. Santos, J. 2024

Fuente: Empleados del IESS Chone

Figura 2. Conocimiento sobre el tema de responsabilidad social empresarial



Realizado por: Vera, D. Santos, J. 2024

Fuente: Empleados del IESS Chone

Análisis:

Una mayoría significativa está familiarizada con el tema, lo que sugiere que la RSE es un concepto conocido entre los encuestados. Sin embargo, el 25% que no está informado indica una necesidad de sensibilización y formación básica sobre este aspecto, especialmente si la institución quiere fortalecer su imagen como promotora de RSE.

2. ¿Considera que el IESS Chone ofrece oportunidades adecuadas de desarrollo profesional y capacitación para sus empleados?

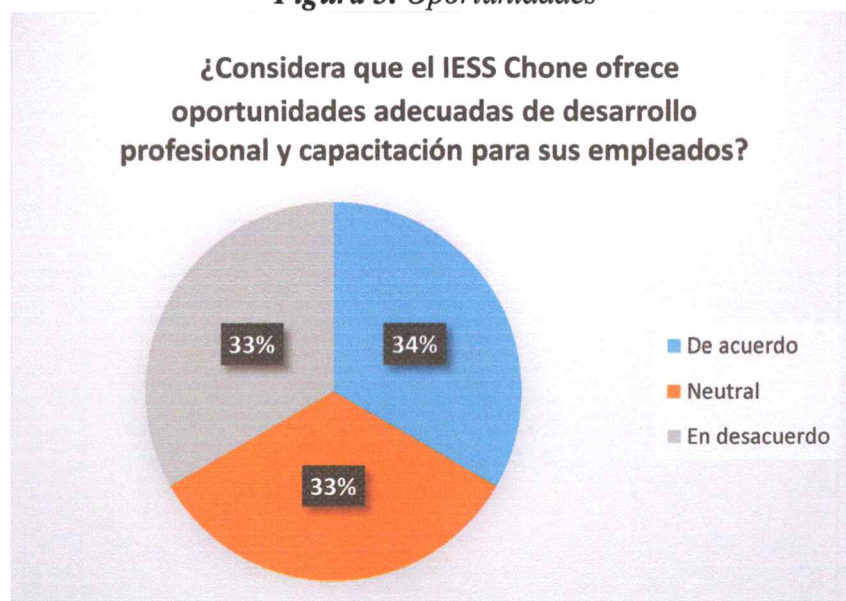
Tabla 3. Oportunidades

Alternativas	Resultados	Porcentaje
De acuerdo	20	34%
Neutral	20	33%
En desacuerdo	20	33%
Total	60	100%

Realizado por: Vera, D. Santos, J. 2024

Fuente: Empleados del IESS Chone

Figura 3. Oportunidades



Realizado por: Vera, D. Santos, J. 2024

Fuente: Empleados del IESS Chone

Análisis:

Aunque 25,38% está satisfecho con las oportunidades de desarrollo, el 40,62% restante muestra ambivalencia o descontento, esto evidencia un área de mejora significativa, es posible que algunos empleados sientan que las capacitaciones no son constantes, pertinentes o equitativas.

3. ¿Cree que el IESS Chone promueve activamente la responsabilidad social empresarial (RSE)?

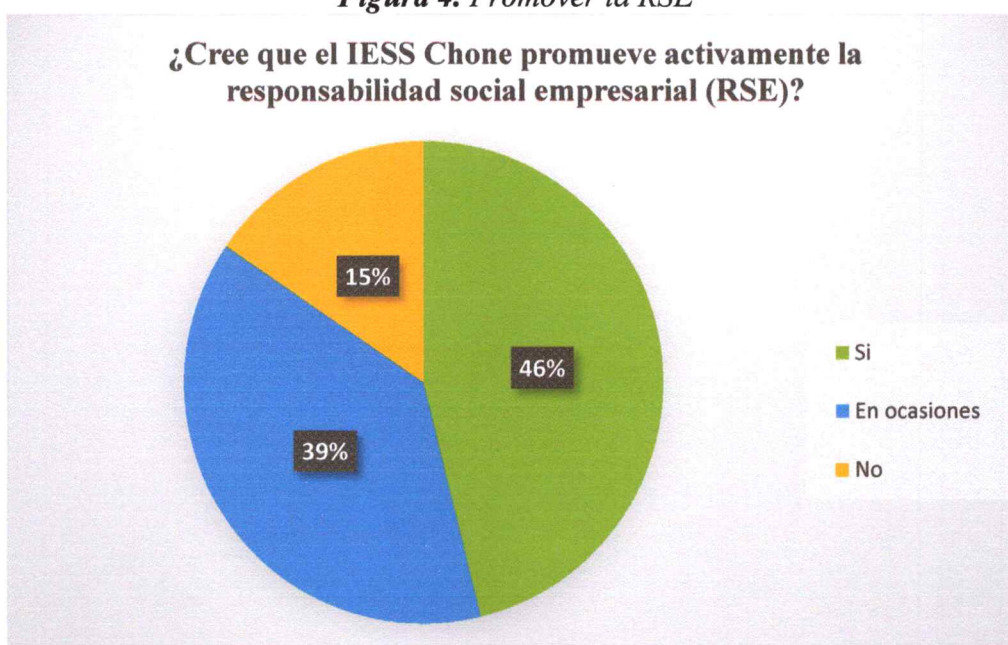
Tabla 4. Promover la RSE

Alternativas	Resultados	Porcentaje
Si	30	46%
En ocasiones	20	39%
No	10	15%
Total	60	100%

Realizado por: Vera, D. Santos, J. 2024

Fuente: Empleados del IESS Chone

Figura 4. Promover la RSE



Realizado por: Vera, D. Santos, J. 2024

Fuente: Empleados del IESS Chone

Análisis:

Solo el 46% percibe un esfuerzo constante en la promoción de la RSE, mientras que el 39% lo considera intermitente, este resultado refleja una percepción de falta de continuidad o impacto en las iniciativas de RSE, la opinión negativa del 15% también debe ser abordada mediante estrategias comunicativas claras y acciones visibles.

4. ¿Está satisfecho con las iniciativas de responsabilidad social empresarial que actualmente realiza el IESS Chone?

Tabla 5. Iniciativas de RSE

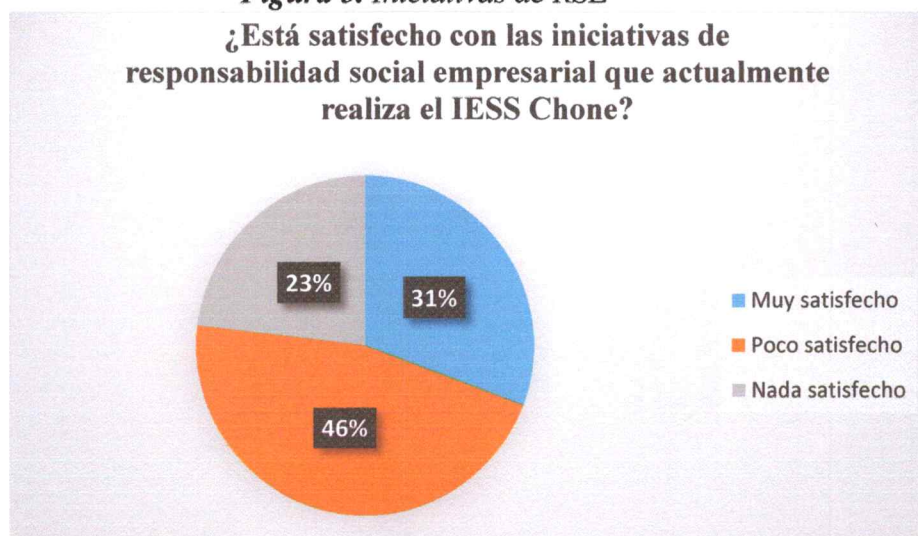
Alternativas	Resultados	Porcentaje
Muy satisfecho	20	31%
Poco satisfecho	30	46%
Nada satisfecho	10	23%

Realizado por: Vera, D. Santos, J. 2024

Fuente: Empleados del IESS Chone

Figura 5. Iniciativas de RSE

¿Está satisfecho con las iniciativas de responsabilidad social empresarial que actualmente realiza el IESS Chone?



Realizado por: Vera, D. Santos, J. 2024

Fuente: Empleados del IESS Chone

Análisis:

La mayoría del personal está insatisfecha 69% combinando "poco satisfecho" y "nada satisfecho", lo que indica que las iniciativas actuales no son suficientemente relevantes o efectivas para los encuestados, es crucial evaluar y rediseñar estas actividades para generar un impacto más tangible.

5. ¿Considera que recibe una capacitación adecuada para realizar su trabajo de manera efectiva?

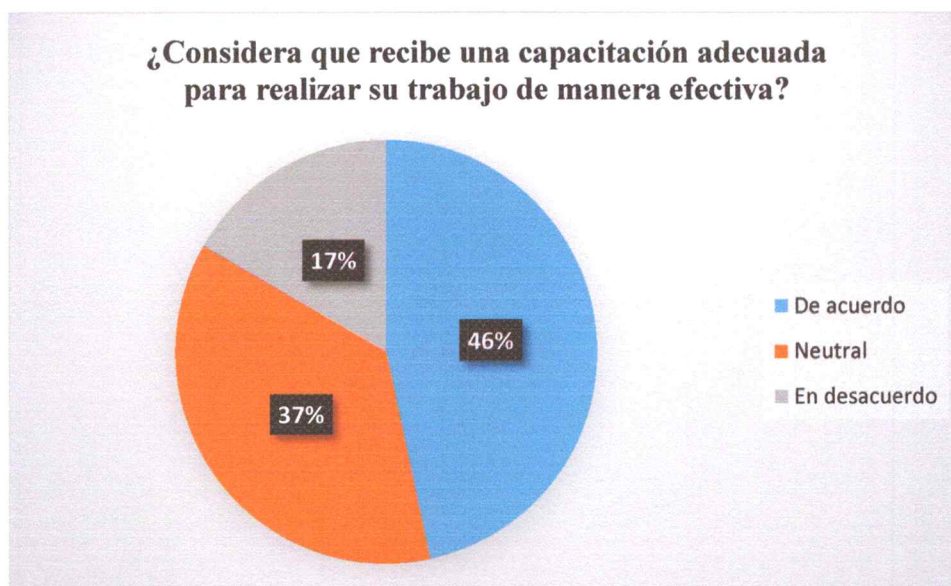
Tabla 6. Capacitaciones

Alternativa	Resultado	Porcentaje
De acuerdo	28	46%
Neutral	22	37%
En desacuerdo	10	17%

Realizado por: Vera, D. Santos, J. 2024

Fuente: Empleados del IESS Chone

Figura 6. Capacitaciones



Realizado por: Vera, D. Santos, J. 2024

Fuente: Empleados del IESS Chone

Análisis:

Aunque la mayoría de los encuestados (46%) siente que la capacitación recibida es suficiente, es relevante que el 56.9% de los empleados no están completamente satisfechos o no muestran entusiasmo por las oportunidades de formación que reciben. Esto indica que, si bien se ofrece capacitación, podría no estar alineada completamente con las expectativas o necesidades laborales de los empleados.

6. ¿Cree que la institución fomenta un ambiente de trabajo ético y responsable?

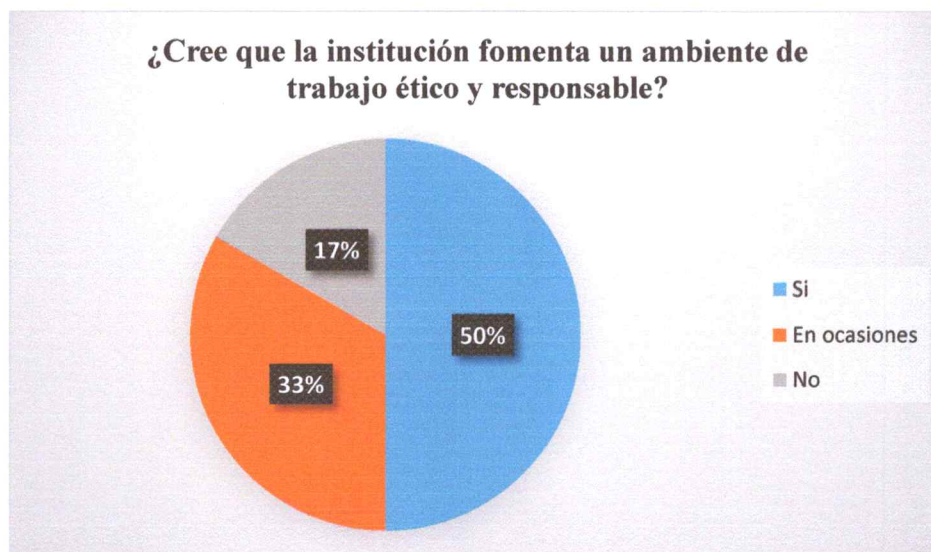
Tabla 7. Ambiente de trabajo ético y responsable

Alternativa	Resultado	Porcentaje
Si	30	50%
En ocasiones	20	33%
No	10	17%

Realizado por: Vera, D. Santos, J. 2024

Fuente: Empleados del IESS Chone

Figura 7. Ambiente de trabajo ético y responsable



Realizado por: Vera, D. Santos, J. 2024

Fuente: Empleados del IESS Chone

Análisis:

Según los resultados obtenidos de la encuesta a los empleados del IESS Chone, el 50% de los encuestados considera que la institución fomenta un ambiente de trabajo ético y responsable, mientras que un 33% indica que solo lo hace en ocasiones, y un 17% considera que no. Estos datos reflejan que, aunque la mayoría percibe que la organización tiene un enfoque ético, aún existen áreas de oportunidad para mejorar la consistencia y claridad en la implementación de políticas y prácticas que promuevan un comportamiento ético.

7. ¿Qué tan importante considera la RSE en su motivación y satisfacción laboral?

Tabla 8. Importancia de RSE en el entorno laboral

Alternativa	Resultado	Porcentaje
Muy importante	40	67%
Poco importante	15	25%
Nada importante	5	8%

Realizado por: Vera, D. Santos, J. 2024

Fuente: Empleados del IESS Chone

Figura 8. Importancia de RSE en el entorno laboral



Realizado por: Vera, D. Santos, J. 2024

Fuente: Empleados del IESS Chone

Análisis:

Un alto porcentaje (67%) de empleados que valoran la RSE como un factor clave en su motivación sugiere que los programas y políticas de responsabilidad social pueden jugar un papel fundamental en el bienestar general y el compromiso de los trabajadores, solo un 25% la percibe como poco importante, mientras que un 8% cree que no tiene relevancia alguna, podría señalar una falta de sensibilización o una desconexión entre las iniciativas de RSE de la institución y las necesidades percibidas por estos empleados.

8. ¿Considera que las actividades de RSE del IESS Chone están alineadas con las necesidades de la comunidad?

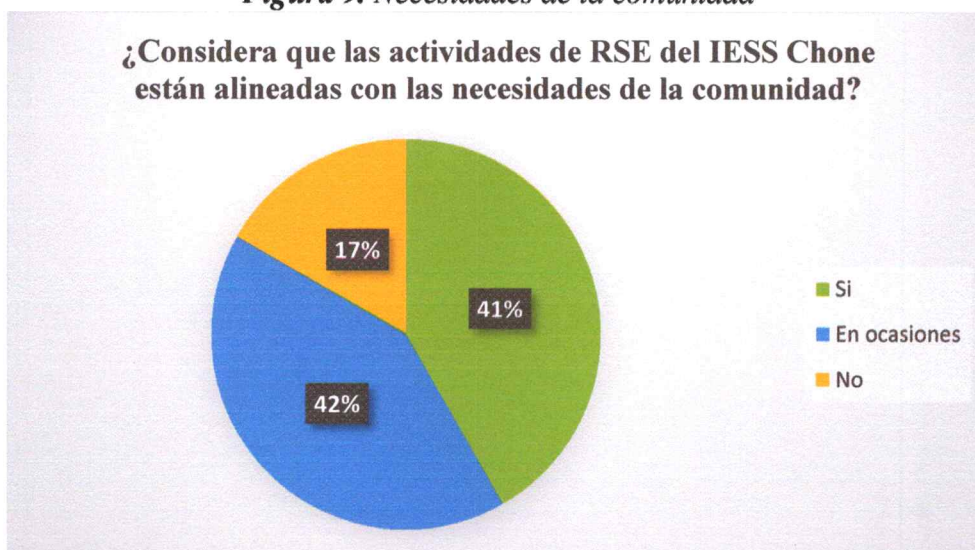
Tabla 9. Necesidades de la comunidad

Alternativa	Resultado	Porcentaje
Si	25	41%
En ocasiones	26	42%
No	9	17%

Realizado por: Vera, D. Santos, J. 2024

Fuente: Empleados del IESS Chone

Figura 9. Necesidades de la comunidad



Realizado por: Vera, D. Santos, J. 2024

Fuente: Empleados del IESS Chone

Análisis:

De acuerdo con los resultados obtenidos, el 41% de los empleados considera que las actividades de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) del IESS Chone están alineadas con las necesidades de la comunidad, mientras que el 42% opina que lo están solo en ocasiones, y un 17% cree que no están alineadas en absoluto.

La percepción mayoritaria es de un 83% de que las actividades de RSE están alineadas, al menos en parte con las necesidades de la comunidad, esto indica que la institución está haciendo esfuerzos por entender y atender las demandas sociales de su entorno.

9. ¿Considera que se respetan y promueven los derechos laborales en el IESS Chone?

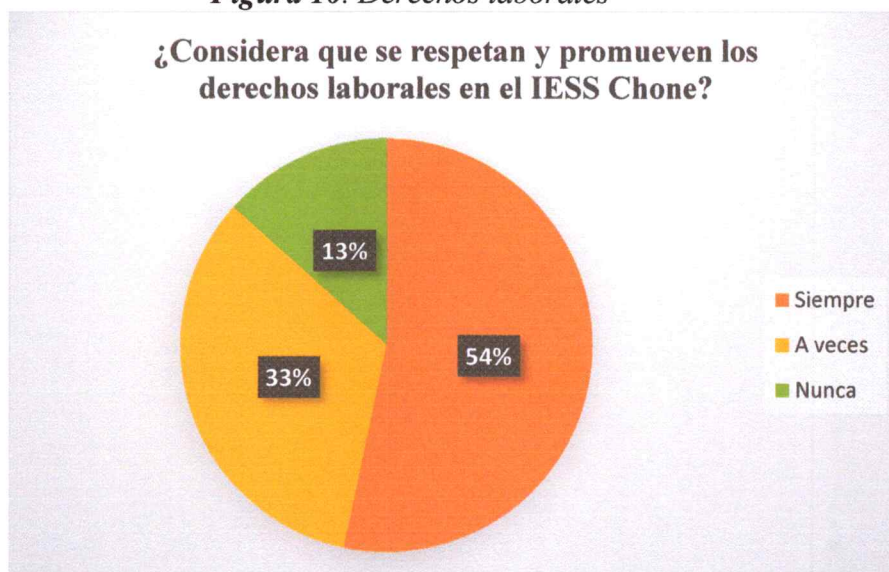
Tabla 10. Derechos Laborales

Alternativa	Resultado	Porcentaje
Siempre	32	54%
A veces	20	33%
Nunca	8	13%

Realizado por: Vera, D. Santos, J. 2024

Fuente: Empleados del IESS Chone

Figura 10. Derechos laborales



Realizado por: Vera, D. Santos, J. 2024

Fuente: Empleados del IESS Chone

Análisis:

Los resultados de la encuesta muestran que el 54% de los empleados considera que los derechos laborales se respetan y promueven siempre en el IESS Chone, mientras que un 33% piensa que esto ocurre solo a veces, y un 13% considera que nunca se respetan, es necesario continuar trabajando en la consistencia de estas prácticas y en mejorar la transparencia y comunicación dentro de la institución, para garantizar que todos los empleados tengan una experiencia laboral justa y equitativa.

10. ¿Cree usted que tiene acceso adecuado a los recursos necesarios para desempeñar su trabajo?

Tabla 11. Recursos necesarios

Alternativa	Resultado	Porcentaje
Muy importante	30	50%
Poco importante	25	42%
Nada importante	5	8%

Realizado por: Vera, D. Santos, J. 2024

Fuente: Empleados del IESS Chone

Figura 11. Recursos necesarios



Realizado por: Vera, D. Santos, J. 2024

Fuente: Empleados del IESS Chone

Análisis:

El 50% de los empleados considera que el acceso a recursos es "muy importante", mientras que el 42% lo ve "poco importante" y el 8% "nada importante", aunque algunos empleados valoran mucho el acceso a los recursos, otros no lo consideran esencial o ya tienen lo necesario para su trabajo, es importante asegurar que todos los empleados dispongan de los recursos adecuados para desempeñar sus tareas de manera eficiente, lo que podría mejorar el rendimiento general de la institución.

11. ¿Qué tan satisfecho/a está con la política de igualdad de oportunidades en el IESS Chone?

Tabla 12. Política de igualdad

Alternativa	Resultado	Porcentaje
Muy satisfecho	35	59%
Poco satisfecho	20	33%
Nada satisfecho	5	8%

Realizado por: Vera, D. Santos, J. 2024

Fuente: Empleados del IESS Chone

Figura 12. Política de igualdad



Realizado por: Vera, D. Santos, J. 2024

Fuente: Empleados del IESS Chone

Análisis:

El 59% de los empleados se declara muy satisfecho con la política de igualdad de oportunidades, mientras que el 33% está poco satisfecho y el 8% nada satisfecho, aunque la mayoría tiene una percepción positiva, el porcentaje restante sugiere que existen áreas de mejora en la implementación o comunicación de estas políticas. Reforzar acciones que promuevan la equidad y garantizar su aplicación consistente puede aumentar la satisfacción general de los empleados.

12. ¿Cómo calificaría la efectividad del proceso de reclutamiento y selección en el IESS Chone?

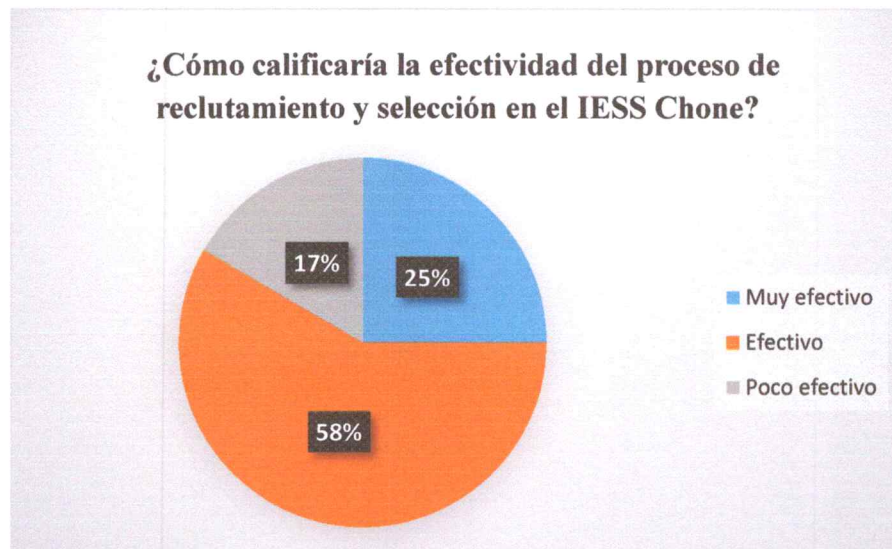
Tabla 13. Efectividad del proceso de selección de personal

Alternativa	Resultado	Porcentaje
Muy efectivo	15	25%
Efectivo	35	58%
Poco efectivo	10	17%

Realizado por: Vera, D. Santos, J. 2024

Fuente: Empleados del IESS Chone

Figura 13. Efectividad del proceso de selección de personal



Realizado por: Vera, D. Santos, J. 2024

Fuente: Empleados del IESS Chone

Análisis:

El 58% de los empleados califica el proceso de reclutamiento y selección como efectivo, mientras que un 25% lo considera muy efectivo y un 17% poco efectivo, aunque la mayoría tiene una opinión favorable, el porcentaje restante indica que hay margen para optimizar los procedimientos, asegurando mayor transparencia, rapidez y alineación con los perfiles requeridos para cada puesto.

13. ¿Cree que existen oportunidades claras de desarrollo dentro del IESS Chone?

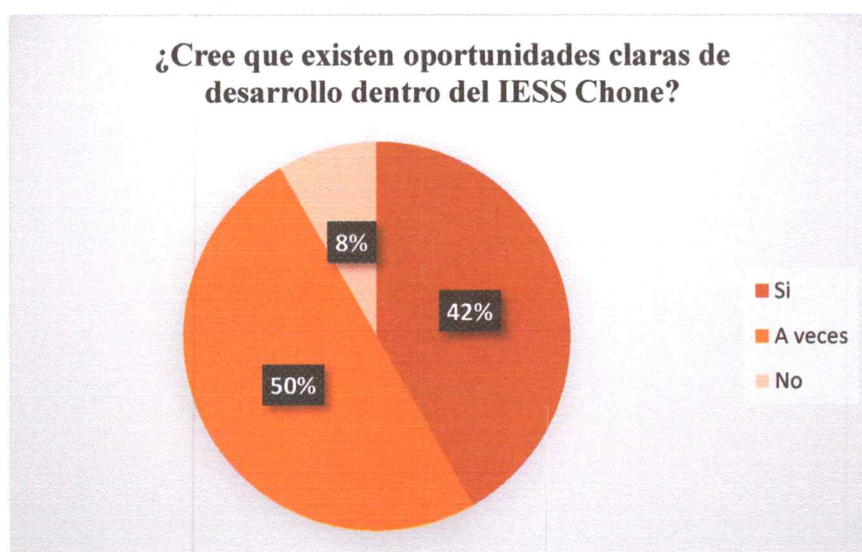
Tabla 14. Oportunidades de desarrollo

Alternativa	Resultado	Porcentaje
Si	25	42%
A veces	30	50%
No	5	8%

Realizado por: Vera, D. Santos, J. 2024

Fuente: Empleados del IESS Chone

Figura 14. Oportunidades de desarrollo



Realizado por: Vera, D. Santos, J. 2024

Fuente: Empleados del IESS Chone

Análisis:

El 42% de los empleados considera que existen oportunidades claras de desarrollo, mientras que un 50% opina que estas se presentan solo a veces y un 8% cree que no existen, estos resultados indican que, aunque hay esfuerzos en este ámbito, la percepción de consistencia es limitada, para mejorar, se recomienda establecer programas de desarrollo profesional más definidos y accesibles para todos los empleados, promoviendo un crecimiento continuo y equitativo.

RESULTADOS DE LA ENTREVISTA

En base a las entrevistas realizadas a cinco empleados del IESS Chone, se recopiló información valiosa sobre su percepción de la Responsabilidad Social Empresarial dentro de la institución y otros aspectos relacionados con su experiencia laboral, estas entrevistas reflejan una variedad de opiniones que destacan tanto los aciertos como las oportunidades de mejora dentro de la organización.

En general, los entrevistados coincidieron en que el IESS Chone cumple con los estándares legales y laborales establecidos, respetando y promoviendo los derechos de sus empleados, sin embargo, señalaron que existen áreas en las que se puede trabajar para mejorar, como el fortalecimiento del proceso de reclutamiento y selección, especialmente en términos de eficiencia y tiempo de respuesta, así como en la incorporación de métodos más innovadores para atraer talento.

En relación con la Responsabilidad Social Empresarial, los empleados reconocen las iniciativas que la institución lleva a cabo, principalmente aquellas relacionadas con programas de salud preventiva y actividades de apoyo comunitario, algunos de ellos han participado activamente en estas iniciativas y han destacado que generan un impacto positivo en la comunidad, especialmente en las zonas más vulnerables del cantón Chone. No obstante, también manifestaron que las actividades podrían ampliarse para abarcar áreas como educación, capacitación técnica y desarrollo sostenible, que permitirían un impacto aún mayor en la comunidad local y regional.

Un punto común en las entrevistas es el deseo de los empleados de participar más activamente en las actividades de Responsabilidad Social Empresarial, siempre que estas sean significativas y tangibles en términos de resultados para la comunidad, consideran que estas acciones no solo benefician a los destinatarios, sino que también fortalecen el sentido de pertenencia y compromiso del personal con la institución. Además, aunque se valoran los esfuerzos actuales, los entrevistados hicieron hincapié en la necesidad de que las autoridades del IESS Chone amplíen su apoyo en términos de recursos y estrategias para implementar proyectos que beneficien tanto a los empleados como a la comunidad.

En términos de capacitación, los entrevistados consideran que las formaciones recibidas en temas como gestión de personal y liderazgo han sido útiles para su desarrollo profesional, sin embargo, sugieren que se diversifiquen las temáticas abordadas en las capacitaciones y que se ofrezcan más oportunidades de formación técnica y profesional.

Comprobación de la hipótesis

La hipótesis planteada en este trabajo de investigación es: "La Gestión de Talento Humano optimiza la Responsabilidad Social Empresarial del IESS Chone".

De acuerdo con el análisis de las respuestas obtenidas, en la pregunta 7: "¿Qué tan importante considera la RSE en su motivación y satisfacción laboral?", se evidenció que el 67% de los empleados considera la RSE como un factor "muy importante" en su motivación y satisfacción, lo que indica que las acciones relacionadas con la RSE pueden tener un impacto directo en el compromiso laboral y el bienestar general del personal, esto demuestra que la correcta gestión del talento humano puede mejorar la percepción e integración de la RSE en el entorno organizacional.

Así mismo, en la pregunta 9: ¿Considera que se respetan y promueven los derechos laborales en el IESS Chone?, un 54% de los empleados percibe que estos derechos se respetan y promueven siempre, mientras que un 33% considera que esto ocurre solo ocasionalmente, este resultado sugiere que, aunque existen avances, hay áreas de mejora para garantizar prácticas consistentes que refuercen la percepción de la ética organizacional y, en consecuencia, la responsabilidad social de la institución.

En la pregunta 4: ¿Está satisfecho con las iniciativas de RSE que actualmente realiza el IESS Chone?, se observó que el 69% de los empleados no está completamente satisfecho, lo que indica una desconexión entre las iniciativas actuales y las expectativas de los trabajadores, esto refuerza la necesidad de una mejor gestión del talento humano para diseñar e implementar programas más efectivos y alineados con las necesidades tanto de los empleados como de la comunidad.

Por lo tanto, los datos recopilados confirman parcialmente la hipótesis planteada, si bien la gestión del talento humano tiene un impacto positivo en la percepción y efectividad de la RSE, los resultados también evidencian áreas de mejora en la implementación y comunicación de estas acciones, para optimizar plenamente la relación entre la gestión de talento humano y la RSE, es necesario reforzar las estrategias de capacitación, equidad laboral y promoción de iniciativas más coherentes y significativas, fortaleciendo así la cultura organizacional del IESS Chone.

CAPITULO III

PROPUESTA

Modelo de Propuesta en la Gestión del Talento Humano y la Responsabilidad Social Empresarial en el IESS Chone

INTRODUCCION

La presente investigación se enfoca en analizar el impacto de la gestión del talento humano en la optimización de la Responsabilidad Social Empresarial en el IESS de Chone, este estudio surge como respuesta a la necesidad de comprender cómo las prácticas estratégicas en el manejo del personal pueden fortalecer el cumplimiento de los compromisos sociales, ambientales y éticos de la institución, contribuyendo al desarrollo sostenible del entorno local.

En el contexto actual, la Responsabilidad Social Empresarial trasciende el ámbito de las grandes empresas y se convierte en un elemento central también para instituciones públicas como el IESS, que tiene un impacto significativo en la comunidad, y con la gestión eficiente del talento humano desempeña un papel crucial al implementar políticas y prácticas que fomenten la cultura organizacional alineada con los valores de la Responsabilidad Social Empresarial.

ALCANCE

El alcance de la propuesta se define considerando los aspectos temáticos, geográficos, temporales, metodológicos y prácticos.

Alcance Temático

La investigación se centrará en la relación entre Gestión del Talento Humano y Responsabilidad Social Empresarial en el contexto institucional del IESS Chone, identificando cómo las prácticas de Gestión del Talento Humano pueden potenciar las iniciativas de Responsabilidad Social Empresarial, proponiendo estrategias y modelos que integren ambas áreas para mejorar la eficacia de los programas sociales y laborales.

Alcance Geográfico

El estudio se realizará exclusivamente en la unidad del IESS Chone, ubicada en la ciudad de Chone, provincia de Manabí, Ecuador.

Alcance Temporal

El análisis abarcará un período de los últimos tres años para evaluar las prácticas y resultados actuales en Gestión de Talento Humano y Responsabilidad Social Empresarial, este proceso de investigación y propuesta tendrá un plazo estimado de 6 meses, desde la recolección de datos hasta la presentación del informe final.

Alcance Metodológico

Los participantes para esta investigación esta conformador por:

- Empleados del IESS Chone (de diferentes áreas y niveles).
- Usuarios de los servicios del IESS para evaluar la percepción externa de las iniciativas de RSE.

Métodos:

- Técnicas mixtas (cualitativas y cuantitativas) para obtener un análisis integral de la situación.
- Revisión documental de políticas, entrevistas a directivos, y encuestas a empleados.

Alcance Práctico

Los resultados de esta investigación estarán limitados al contexto institucional del IESS Chone, aunque los modelos y recomendaciones podrían servir como referencia para otras unidades del IESS u organizaciones públicas interesadas en mejorar la relación entre GTH y RSE.

El impacto práctico esperado incluye:

- Mejora en las políticas internas de GTH.
- Aumento en la eficacia de los programas de RSE en beneficio de la comunidad y empleados.
- Mayor percepción positiva de la institución en Chone.

Limitaciones

El estudio podría enfrentar restricciones relacionadas con acceso limitado a datos internos o confidenciales de la institución, como posible resistencia de los colaboradores o para participar en encuestas o entrevistas.

CAPITULO IV

CONCLUSIONES

La relación entre la gestión del talento humano y la responsabilidad social empresarial en el IESS Chone es clave para mejorar el desempeño organizacional, se observó que una gestión estratégica del talento humano fomenta el compromiso del personal hacia las iniciativas de responsabilidad social empresarial.

Los colaboradores perciben una falta de claridad y constancia en las oportunidades de desarrollo profesional y capacitaciones, no satisfacen completamente las expectativas, lo cual impacta en la percepción de las políticas de igualdad y equidad dentro de la institución.

Las iniciativas de responsabilidad social empresarial actuales son percibidas como insuficientes por una parte considerable del personal, lo que sugiere la necesidad de alinear las acciones de la institución con las necesidades de la comunidad de manera más tangible y sostenible.

Las actividades actuales de responsabilidad social empresarial no están alineadas de manera suficiente con las necesidades de la comunidad, lo que genera una percepción de insuficiencia tanto entre los empleados como en el entorno externo.

RECOMENDACIONES

Implementar capacitaciones regulares y específicas en responsabilidad social empresarial para todos los niveles del personal, promoviendo una comprensión profunda y un compromiso activo con estas prácticas.

Realizar un sistema de monitoreo continuo para evaluar la efectividad de las iniciativas de RSE y las políticas de gestión del talento humano, garantizando su mejora continua y adaptación a las necesidades emergentes.

Fomentar una cultura organizacional basada en principios de sostenibilidad, equidad y compromiso social, integrando estos valores en las prácticas cotidianas y en la planificación estratégica de la institución.

Alinear las actividades de responsabilidad social empresarial con las necesidades reales de la comunidad a través de un análisis participativo que involucre tanto a empleados como a beneficiarios externos.

BIBLIOGRAFÍA

- Bravo, N. (2017). La gestión del área de Talento Humano en el clima laboral de las organizaciones. *UEES*. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-2370.2009.00275.x>
- Cabeza, C., & Brito, J. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectiv. *CASEDELPO*.
- Canizales, L. (2021). Responsabilidad social empresarial y el fortalecimiento del talento humano en las organizaciones. *RHS*.
- Garcia, M., & Duque, J. (2020). Gestión humana y responsabilidad social empresarial: un enfoque estratégico para la vinculación de prácticas responsables a las organizaciones. <https://www.gestionhumana.com/>
- Heredia, M., & Narvaez, C. (2021). La importancia de la evaluación del desempeño del talento humano en las organizaciones de salud. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8011435>
- Hidalgo, J. (2022). Plan de gestion de talento humano en el hospital basico del instituto ecuatoriano de seguridad social IESS de Chone. *UDLA*. <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/13928>
- Huerta, A., & Andrade, M. (2022). Responsabilidad social empresarial en la misión, visión y valores de las principales empresas. *Scielo*. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2395-91692021000100105
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Universidad De Zulia*.
- Carroll, A. B., & Shabana, K. M. (2020). The Business Case for Corporate Social Responsibility: A Review of Concepts, Research and Practice. *International Journal of Management Reviews*, 12(1), 85-105. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00275.x>
- Macías, Y. (2023). Análisis de la Gestión del Talento Humano en los Procesos de Organización e Integración de Personal en la Empresa Editorial Aguascalas S.A. y Propuesta de Acciones Estratégicas. *Universidad de Tolima*.

- Pelaez, D., & Monica, G. (2019). Responsabilidad social empresarial y gestión humana: una relación estratégica aplicada desde un modelo explicativo. *Entramado*. <https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTREV/8761009>
- Freeman, R. E., Harrison, J. S., & Wicks, A. C. (2020). *Stakeholder Theory: The State of the Art*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511815768>
- Kaufman, B. E. (2020). *Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relationship* (5th ed.). Industrial Relations Research Association.
- Gómez-Mejía, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2016). *Gestión de Recursos Humanos*. Pearson Education. https://www.academia.edu/23298821/Gestion_de_Recursos_Humanos_5Ed_Luis_G_Mejia_David_Robert_PDF
- Chiavenato, I. (2017). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill. <http://bnm.me.gov.ar/giga1/documentos/EL007427.pdf>
- Martínez Corona, C., Sánchez López, D., & Torres, P. (2023). El análisis documental en la investigación. Universidad Autónoma de México. <http://teceo.slp.tecnm.mx/index.php/teceo/article/download/87/30/245>
- Ortiz Sánchez, P. (2020). Métodos bibliográficos en la investigación académica. Ediciones Alfa. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20CIENT%C3%8DFICA.pdf>
- Andrade, M., Rojas, L., & Martínez, G. (2018). *Métodos de investigación aplicada*. Quito: Editorial Académica.
- Babbie, E. (2020). *The practice of social research* (15th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Flick, U. (2020). *Introducing research methodology: A beginner's guide to doing a research project* (2nd ed.). London: Sage Publications. https://www.researchgate.net/publication/370680936_Flick_Uwe_2020_Introducing_Research_Methodology_Thinking_Your_Way_through_Your_Research_Project_3rd_ed_Thousand_Oaks_CA_SAGE_Publishing
- Ruiz Olabuénaga, J. I. (2022). *Metodología de la investigación cualitativa*. Bilbao: Universidad de Deusto.

- Chiappetta, L., & Bertoncello, C. (2015). La gestión del talento humano como agente de cambio en las organizaciones. Editorial XYZ.
- Fernández, A., & Camacho, R. (2016). Formación continua en responsabilidad social empresarial: impacto en la satisfacción laboral. *Revista de Gestión*, 12(3), 45-60.
<https://www.revistadegestion.com/>
- López, C., & Valle, C. (2019). *Integración de la responsabilidad social empresarial en la cultura organizacional*. *Journal of Business Ethics*, 15(2), 123-135.
- Aguilera, R. (2007). *El compromiso organizacional y su relación con la responsabilidad social empresarial*. *International Journal of Human Resource Management*, 18(6), 1123-1143.
- Sánchez, J., & Martínez, P. (2019). *El clima organizacional y su impacto en la retención de talento*. *Revista de Psicología Organizacional*, 10(1), 78-89.
<https://www.revistapsicologiaorganizacional.com/>



Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí Extensión Chone

Carrera: Administración de Empresas

Encuesta

1. ¿Conoce usted sobre la responsabilidad social empresarial?

Si	
No	

2. ¿Considera que el IESS Chone ofrece oportunidades adecuadas de desarrollo profesional y capacitación para sus empleados?

De acuerdo	
Neutral	
En desacuerdo	

3. ¿Cree que el IESS Chone promueve activamente la responsabilidad social empresarial (RSE)?

Si	
En ocasiones	
No	

4. ¿Está satisfecho con las iniciativas de responsabilidad social empresarial que actualmente realiza el IESS Chone?

Muy satisfecho	
Poco satisfecho	
Nada satisfecho	

5. **¿Considera que recibe una capacitación adecuada para realizar su trabajo de manera efectiva?**

De acuerdo	
Neutral	
En desacuerdo	

6. **¿Cree que la institución fomenta un ambiente de trabajo ético y responsable?**

Si	
En ocasiones	
No	

7. **¿Qué tan importante considera la RSE en su motivación y satisfacción laboral?**

Muy importante	
Poco importante	
Nada importante	

8. **¿Considera que las actividades de RSE del IESS Chone están alineadas con las necesidades de la comunidad?**

Si	
En ocasiones	
No	

9. **¿Considera que se respetan y promueven los derechos laborales en el IESS Chone?**

Siempre	
A veces	
Nunca	

10. ¿Cree usted que tiene acceso adecuado a los recursos necesarios para desempeñar su trabajo?

Muy importante	
Poco importante	
Nada importante	

11. ¿Qué tan satisfecho/a está con la política de igualdad de oportunidades en el IESS Chone?

Muy satisfecho	
Poco satisfecho	
Nada satisfecho	

12. ¿Cómo calificaría la efectividad del proceso de reclutamiento y selección en el IESS Chone?

Muy efectivo	
Efectivo	
Poco efectivo	

13. ¿Cree que existen oportunidades claras de desarrollo dentro del IESS Chone?

Si	
A veces	
No	



Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí Extensión Chone

Carrera: Administración de Empresas

Entrevista

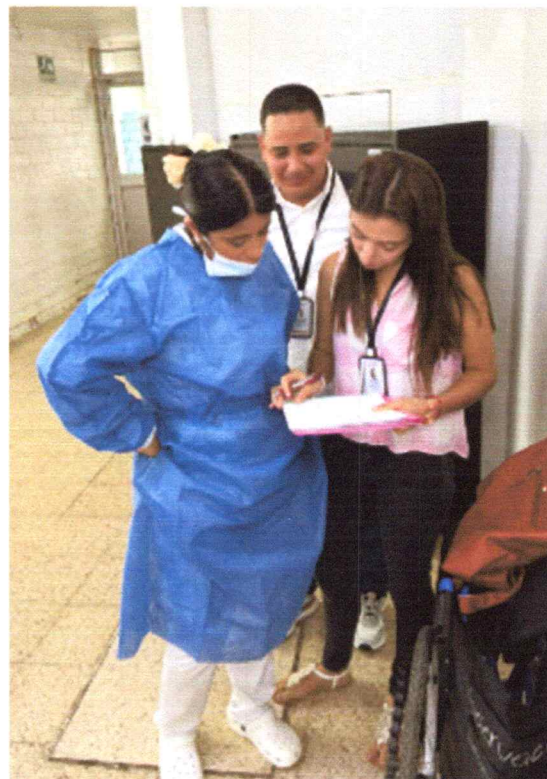
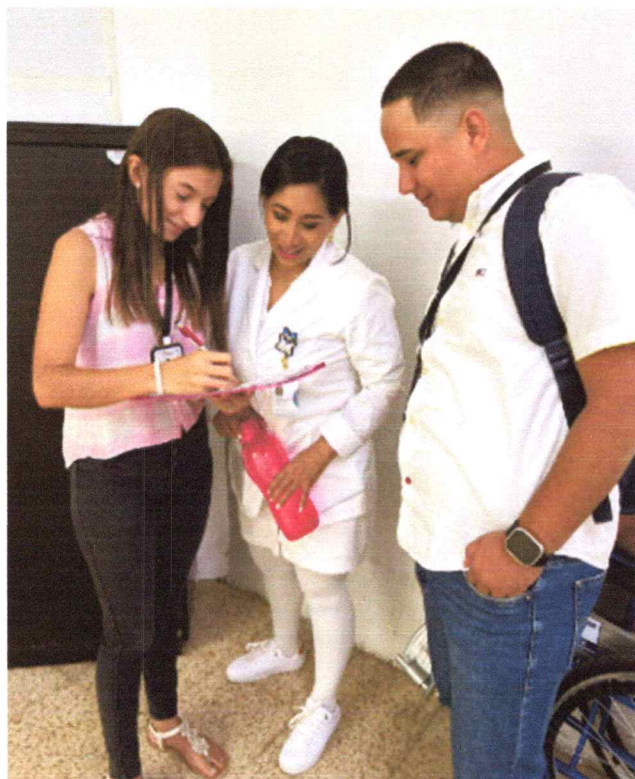
- 1. ¿Conoce usted sobre la responsabilidad social empresarial?**
- 2. ¿Podría describir brevemente su rol en el IESS Chone y cuánto tiempo lleva trabajando aquí?**
- 3. ¿Cómo describiría el proceso de reclutamiento y selección en el IESS Chone? ¿Qué aspectos considera que funcionan bien y cuáles podrían mejorarse?**
- 4. ¿Qué tipo de capacitaciones ha recibido desde que empezó a trabajar en el IESS Chone? ¿Fueron útiles para su desarrollo profesional?**
- 5. ¿Cree que el IESS Chone respeta y promueve los derechos laborales de sus empleados?**
- 6. ¿Qué conoce sobre las iniciativas de responsabilidad social empresarial que lleva a cabo el IESS Chone?**
- 7. ¿Ha participado en alguna de estas actividades de RSE? Si es así, ¿podría compartir su experiencia?**
- 8. ¿Considera que las actividades de RSE del IESS Chone tienen un impacto positivo en la comunidad local? ¿Por qué sí o por qué no?**

9. ¿Qué le motivaría a participar más en las actividades de Responsabilidad Social Empresarial del IESS Chone?

10. ¿Qué tipo de actividades de RSE le gustaría ver implementadas en el futuro?

IMÁGENES DE EVIDENCIAS

Evidencias realizando las encuestas



Evidencias realizando las entrevistas

