



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La Universidad Católica de Loja*

**MAESTRÍA EN GESTION Y DESARROLLO SOCIAL**

**Insumos para la elaboración de un plan de Responsabilidad Social en el  
Campo Marginal Pindo.**

Tesis de grado

**Autor:**

**Cevallos Carrera Guido Smith**

**Director:**

**Pozo Cadena Jorge Eduardo, Mgs**

**CENTRO UNIVERSITARIO QUITO**

**2012**

## Certificación

Magister

Jorge Eduardo Pozo Cadena

DIRECTOR DE TESIS DE GRADO

C E R T I F I C A:

Que el presente trabajo, denominado: “Insumos para la elaboración de un plan de Responsabilidad Social en el Campo Marginal Pindo” realizado por el profesional en formación: Cevallos Carrera Guido Smith; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, Diciembre del 2012

**f)**.....

## **Cesión de derechos**

“Yo Cevallos Carrera Guido Smith, declaro ser autor de la presente tesis y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos y acciones legales.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: "Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad".

f).....

Autor Cevallos Carrera Guido Smith

Cédula 0601913338

## **DEDICATORIA**

A Dios y a mis padres. A Dios porque ha estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar, a mis padres, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento. Depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento en mi inteligencia y capacidad.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Técnica Particular de Loja, a todos los Maestros que compartieron conmigo el saber, y sobre todo a mi Director de tesis Magister Jorge Pozo por su dedicación y ayuda incondicional a mi tesis.

A los actores sociales del campo Marginal Pindo, especialmente a Gonzalo Plazarte, presidente de la Junta Parroquial de Dayuma.

A un gran Amigo José Gómez I. quien con su experiencia y conocimiento supo encaminarme en mi vida profesional.

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCION	1
CAPITULO I: MARCO TEORICO	3
1. Aproximación al concepto de Responsabilidad Social Empresarial	4
1.1 Concepto de Responsabilidad Social Empresarial	5
1.2. Tipos o niveles de Responsabilidad Social	6
1.3. Clasificación de la Responsabilidad Social	7
1.3.1. Conceptos de Responsabilidad Social Interna y Externa	7
1.3.2. Acciones y beneficios de la Responsabilidad Social Interna y Externa	8
1.3.2.1. Beneficios de la Responsabilidad Social Interna	9
1.3.2.2. Beneficios de la Responsabilidad Social Externa	9
1.4. Argumentos a favor y en contra de la Responsabilidad Social.	10
1.4.1. Argumentos en contra de la Responsabilidad Social.	10
1.4.2. Argumentos a favor de la Responsabilidad Social.	11
1.5. Las cinco áreas de la Responsabilidad Social.	12
1.5.1. Ética Empresarial.	12
1.5.1.1. Beneficios Empresariales.	13
1.5.2. Calidad de Vida Laboral.	13
1.5.2.1. Beneficios Empresariales.	14
1.5.3. Medio Ambiente.	14
1.5.3.1 Beneficios Financieros.	15
1.5.3.2. Beneficios Productivos.	15
1.5.3.3. Beneficios Corporativos.	16
1.5.4. Compromiso con la Comunidad.	16
CAPITULO II ESTÁNDARES DE GESTION SOCIAL.	18

2.1. Estándares recomendados en la industria hidrocarburífera.	19
2.2. Los 10 principios de Responsabilidad Social de Naciones Unidas.	19
2.2.1. Los Diez Principios del Pacto Global.	20
2.3. ISO 26000.	22
2.4. Global Reporting Initiative.	25
2.4.1. Los Reportes (o Memorias) de Sostenibilidad.	25
2.4.2. La Norma G3 de Global Reporting Initiative GRI.	26
2.4.3. Beneficios de Reportar.	27
2.4.4. Principios y Orientaciones.	28
2.4.5. Cobertura del Reporte.	28
2.5. Los Estándares del Banco Mundial.	30
2.5.1. Las 8 Normas de Desempeño.	30
2.6. Principios de responsabilidad Ecuatorial.	32
2.6.1. Antecedentes y Propósitos.	32
2.6.2. Revisión de los Principios Ecuatoriales.	33
2.6.3. Estandarización.	35
2.6.4. Creación de Valor Sostenible.	36
2.7. Los estándares del BID.	36
2.7.1. Política de Medio Ambiente.	36
2.7.2. Política Operativa sobre Pueblos Indígenas.	38
2.7.3. Apoyar el Desarrollo con Identidad.	39
2.7.4. Territorios, tierras y recursos naturales.	40
2.7.5. Derechos indígenas.	41
2.7.5.1. Prevención de la exclusión por motivos étnicos.	41
2.7.5.2. Pueblos indígenas transfronterizos.	42
2.7.5.3. Pueblos indígenas no contactados.	42
2.8. Declaración de la ONU sobre los derechos de los pueblos indígenas.	43
2.8.1. Para el tema de consulta, cooperación y participación.	44
2.8.2. Para los temas de recursos naturales, destino de uso de las tierras.	44
2.8.3. Para los temas de compensaciones y reasentamiento.	46
2.9. Convenios 169 de la OIT.	47
2.9.1. Parte I. Política General.	48
2.9.2. Parte II. Tierras.	50
2.10. Principios globales de Sullivan.	52
2.10.1. The Global Sullivan Principles.	52

2.10.2. Los Principios.	53
2.11. El Libro Verde de la Unión Europea.	54
2.11.1. La Unión Europea y la Responsabilidad Social.	55
2.11.2. La Responsabilidad Social de las empresas.	56
2.11.3. Enfoque global de la responsabilidad social de las empresas.	57
2.11.4. Proceso de consulta.	57
CAPITULO III: MARCO REFERENCIAL.	58
3.1. La provincia de Orellana.	59
3.2. El cantón Orellana.	60
3.2.1. Demografía.	61
3.2.2. Población Económicamente Activa.	62
3.2.3. Salud.	62
3.2.4. Educación.	64
3.3. La parroquia Dayuma.	65
3.3.1. Origen de la población.	65
3.3.2. Población Económicamente Activa.	66
3.3.3. Condiciones de vida.	67
3.3.4. Salud.	68
3.3.5. Educación.	69
3.3.6. Vivienda y servicios básicos.	70
3.3.7. Estratificación.	70
3.4. Las comunidades de influencia directa del campo Pindo.	72
CAPITULO IV: INVESTIGACION DE CAMPO.	74
4.1. La línea base social.	75
4.2. Objetivos de la investigación.	76
4.3. Ámbito de estudio.	77
4.4. Metodología de la investigación.	78
4.5 Resultados de la investigación.	80
4.6 Principales actores sociales.	89



CAPITULO V: INSUMOS PARA EL PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	94
5.1. La Responsabilidad Social en el campo Pindo.	95
5.2. Modelo de Responsabilidad Social.	96
5.2.1. Características.	97
5.2.1.1. Principios.	97
5.2.1.2. Directrices.	99
5.3. Planes estratégicos.	101
5.3.1. Plan de comunicación estratégica.	101
5.3.2. Plan de análisis de riesgos y manejo de crisis sociales.	101
5.3.3. Planes de desarrollo local.	102
5.3.4. Planes de apoyo temático a la gestión.	102
5.4. Ámbito de aplicación.	103
5.5. Innovación y Alcances.	104
5.5.1. A corto plazo.	104
5.5.2. A mediano plazo.	105
5.5.3. A largo plazo.	105
5.6. Impactos y consecuencias.	106
5.7. Problemas y demandas.	108
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	110
Conclusiones.	111
Recomendaciones.	113
ANEXOS.	115
Mapas.	116
Fotografías.	118
BIBLIOGRAFIA.	120

## RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo es un desafío en el área de la Responsabilidad Social que se propone a la empresa Petrosud Petroriva para la elaboración de un plan acorde con la realidad de su proyecto hidrocarburífero y de sus actores sociales.

En el marco referencial se presenta la realidad de la provincia de Orellana y de la zona de influencia directa de las operaciones de la empresa. Se realizó una investigación con los actores sociales, la misma que nos dio una base social completa de las tres comunidades de colonos y dos comunidades indígenas que son consideradas de influencia directa.

En el capítulo que se refiere a los insumos para el plan de Responsabilidad Social se presenta las características, principios y directrices para la elaboración de dicho plan, junto con las posibles estrategias a usarse a corto, mediano y largo plazo; así como los impactos y consecuencias de su aplicación.

Finalmente se presentan los resultados encontrados, conclusiones y las recomendaciones que se realizan para que el proceso sea continuado por la empresa, en base a los lineamientos planteados de la investigación.

# INTRODUCCIÓN

En los últimos años, el desarrollo y la globalización mundial han incrementado la exigencia social de un comportamiento empresarial más responsable, y así, con mayor frecuencia las empresas son vistas como “Ciudadanos Corporativos” que cuentan con derechos y responsabilidades sociales básicas, éticas, laborales y medio ambientales, que van más allá de la maximización de ganancias de corto plazo.

En la actualidad, este concepto está inserto en la discusión de los distintos sectores que conforman las sociedades en torno a la temática sobre el rol que le compete a la empresa moderna.

De esta forma, comienzan a emerger distintas organizaciones cuyo objetivo es promover las prácticas responsables y una buena ciudadanía corporativa. Universidades, fundaciones y organizaciones empresariales están abordando el tema desde la perspectiva conceptual y la praxis.

Las empresas petroleras que operan en el territorio ecuatoriano no están ajenas a esta nueva configuración y se comienza a percibir, no sólo en el discurso, una tendencia hacia un desarrollo estructurado de este aspecto dentro de sus organizaciones. Esta tendencia responde a una apertura comercial creciente a través de las últimas décadas que se ha visto confirmada por la firma de numerosos tratados de libre comercio en los últimos años.

El desafío en el área de la Responsabilidad Social Empresarial, que impone esta apertura y la globalización a las empresas de nuestro país tiene relación con el cumplimiento de normas y estándares internacionales y con el hecho de satisfacer a consumidores mucho más exigentes en este ámbito.

La manera de abordar este desafío es, en primer lugar, conociendo a fondo todos los aspectos que rodean al concepto de RSE, punto no menor si se trata de desarrollar una estrategia de desarrollo consistente que permita a las empresas

abordar de manera efectiva las distintas áreas de un concepto percibido, muchas veces, como demasiado amplio y difuso.

Dentro de este marco, la RSE en materia laboral, puede constituirse en el principal precursor e incentivo del respeto de los derechos laborales y de otras nuevas modalidades que hagan aumentar los estándares en materia de trabajo, que no tengan, necesariamente, un correlativo legal.

En este último tiempo, el tema de la Responsabilidad Social ha sido puesto en relieve por las empresas petroleras, no necesariamente por un aumento del altruismo en el sector hidrocarburífero, sino porque los cambios experimentados por la sociedad en las últimas décadas han manifestado la necesidad de elaborar estrategias de cooperación y de colaboración entre los diferentes actores sociales.

De esta forma, la Responsabilidad Social se empieza a concebir como un asunto de principios y deberes éticos. La empresa hidrocarburífera comprende que no puede limitarse únicamente a ofrecer una mayor producción de petróleo, sino que debe incrementar sus objetivos considerando las necesidades e intereses de los grupos sociales que pueden verse afectados por la extracción del mismo.

Así, se desarrollan las primeras políticas de Responsabilidad Social, revelándose un aspecto muy importante para el empresario y las organizaciones civiles, la Responsabilidad Social no constituye necesariamente una carga, sino que la mayoría de las veces, por no decir todas, se traduce en múltiples ventajas y beneficios para la empresa y la comunidad en general, al mejorar los índices de desarrollo humano y al mismo tiempo de sustentabilidad de las propias empresas.

**CAPITULO I:**  
**MARCO TEÓRICO**

# 1. APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

La raíz de los planteamientos propios de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) podemos situarla en 1920 con el desarrollo de la filantropía empresarial de manera sistemática, la que estaba muy vinculada al principio de caridad y a la acción de la empresa como tal. Dentro de este principio de la caridad se consideraba que la filantropía ya no era un acto individual centrado en la acción del empresario o del dueño de la empresa, sino que era algo que se vinculaba con la empresa. Este principio sería posteriormente complementado por el principio de la administración, el cual supondrá que las empresas, en especial sus directivos, deberán generar riqueza y beneficios pero también deberán convertirse en administradores de recursos sociales considerando el impacto de estas acciones.

Debemos destacar que el concepto de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) ya es mencionado y promovido por Andrew Carnegie<sup>1</sup>, donde, desde una visión bastante paternalista, establece que "las personas adineradas y sus empresas deben asumir como responsabilidad el administrar la riqueza para bien de toda la sociedad, asistiendo y guiando a los individuos en desventajas o con menos fortuna".

Por otro lado, las consecuencias económicas de la segunda guerra mundial pueden considerarse como otro punto de partida para situar el debate sobre la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) debido al impacto de los cambios en el sistema económico, social y político mundial. Así también los cambios ocurridos a finales de los años sesenta, principalmente en Estados Unidos de América, provocarían que el debate sobre la Responsabilidad Social de la empresa se enmarque no sólo en su función económica y en los Stakeholders<sup>2</sup>, sino que también incluya a los demás miembros de la comunidad a través de un mayor involucramiento de la empresa en la solución de los problemas sociales. En este sentido, Sulmont<sup>3</sup> establece la Responsabilidad Social Empresarial, "...como la actitud de una empresa dispuesta a asumir de manera voluntaria y proactiva las

---

<sup>1</sup> Carnegie Andrew, "The Gospel of Wealth" publicado en 1889

<sup>2</sup> Grupos de interés que tienen o no relación con las funciones de una empresa (clientes, proveedores, gobierno, accionistas, etc.)

<sup>3</sup> Sulmont Denis " Modernización Empresarial en el Perú" 2008

obligaciones que contrae con los distintos sectores sociales involucrados en su actividad". Para este autor, una manera de lograr esta responsabilidad es a través de la conciliación de los intereses de la empresa con los fines de la comunidad.

El debate en torno a la Responsabilidad Social de la empresa ha sido el resultado de un salto cualitativo importante, en tanto se pasa del individuo a la empresa como objeto de reflexión ética. En último término este debate respondería no tanto a un cambio espontáneo por parte de la empresa, sino también a la toma de conciencia de una nueva realidad en el sistema social, político y económico.

### **1.1 CONCEPTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**

El concepto de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), nació del cambio del modelo corporativo predominante económico a un modelo socioeconómico más amplio. El modelo económico daba más importancia a la producción, el aprovechamiento de los recursos, los intereses individuales, un rol menor para el gobierno, y un punto de vista general de las empresas como un sistema cerrado. En contraste, el modelo socioeconómico subraya la calidad general de vida, la conservación de los recursos, los intereses comunitarios, una participación activa del gobierno y un punto de vista de las empresas como un sistema abierto.

El concepto de RSE asume una forma de autocontrol más que de aplicación forzada de ciertos tipos de comportamiento a partir de fuentes externas. Está estructurado para hacer que los intereses privados de las corporaciones respondan a las necesidades sociales. En cierto sentido es una alternativa a otras formas de control social como el mercado, las regulaciones gubernamentales, las actividades de los sindicatos y las presiones de los grupos de interés. Como forma de autocontrol, la RSE prevé ciertas restricciones en el comportamiento de las empresas, así como un enfoque altruista e imperativo morales.

La RSE refleja la idea de que las empresas tienen una obligación frente a otros grupos de la sociedad que no son los accionistas solamente, y que va más allá de la responsabilidad legal prescritas por la ley o un contrato. Esta definición tiene facetas críticas. Primero, la obligación debe ser voluntariamente aceptada; la influencia en el comportamiento por parte de fuerzas coercitivas de la ley o contrato no es voluntaria. Segundo, la obligación es muy amplia y se extiende más allá de los deberes tradicionales hacia los accionistas, para llegar a otros grupos de la sociedad como

los clientes, los empleados, los proveedores y las comunidades vecinas. La clave del aspecto conceptual es la cuestión de si las empresas tienen una obligación con grupos que no sean solamente los accionistas.

## **1.2. TIPOS O NIVELES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL**

Existen diversos tipos o niveles de expectativas que la sociedad tiene sobre los negocios o empresas, la Responsabilidad Social incluye las expectativas económicas, legales, éticas y discrecionales que la sociedad tiene con respecto a las organizaciones en un momento determinado.

La Responsabilidad Social va más allá de las responsabilidades económicas y sociales, e incluye responsabilidades discrecionales y éticas.

La primera y más importante de las responsabilidades sociales empresariales es el desempeño económico. La organización empresarial es la unidad económica básica en la sociedad y debe ser eficiente en la producción de bienes y servicios.

La sociedad ha establecido las reglas básicas (leyes y regulaciones) bajo las cuales se espera que opere una empresa. La sociedad espera que la empresa cumpla con su misión económica dentro del marco de requerimientos legales. La sociedad espera también que la empresa tenga responsabilidades éticas. Estas son formas de comportamiento que no están previstas por la ley pero que se espera que las cumpla la empresa.

La justicia con sus clientes y empleados y la honestidad en sus tratos son responsabilidades éticas. Las responsabilidades discrecionales se refieren a áreas en las que la sociedad desea que la empresa asuma cierta responsabilidad social, como por ejemplo, apoyar programas filantrópicos de la comunidad, ayudar a corregir degradaciones ambientales o participar en la renovación urbana.

La Responsabilidad Social incluye todas estas responsabilidades simultáneamente. Al parecer hay pocos desacuerdos en relación a las responsabilidades legales y económicas. En cambio con respecto a las responsabilidades éticas y discrecionales, así como cuáles son los grupos de interés hacia los que la empresa debe tener responsabilidad, no se tiene muy claro cuáles son.



## **1.3. CLASIFICACIONES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL**

### **1.3.1. Conceptos de Responsabilidad Social Interna y Externa**

Por una parte, la Responsabilidad Social Interna de la empresa se refiere al desarrollo de acciones, políticas y programas relacionados a dos aspectos:

- La responsabilidad económica de la empresa para con sus accionistas o dueños.
- La responsabilidad de la empresa en materia laboral, para con los trabajadores.

La Responsabilidad Social que la empresa lleva a cabo de manera interna, en los dos aspectos mencionados, es indispensable para que logre la subsistencia dentro de la industria con un funcionamiento adecuado a las exigencias del mercado.

La responsabilidad económica de la empresa es necesaria para aumentar el nivel de empleo, ampliando su alcance a un mayor número de personas pertenecientes a la fuerza de trabajo; además, si la empresa se desempeña eficientemente, con un nivel de rentabilidad acorde a las exigencias de los inversionistas, le será más fácil cumplir con sus deberes como empleadora, teniendo la posibilidad de brindar una mayor gama de beneficios a sus trabajadores.

Por otro lado, si la responsabilidad laboral de la empresa se logra efectivamente, la firma podrá alcanzar mayores niveles de productividad, con un personal motivado y de mayor rendimiento, lo que se traduce en una mayor rentabilidad, contribuyendo al logro de su responsabilidad económica.

En cuanto a la Responsabilidad Social Externa, ésta se refiere a acciones, políticas y programas orientados a la comunidad, a cualquier grupo o problema social, no directamente relacionado con la empresa mediante una relación contractual o económica.

Con el fin de profundizar en dicha clasificación, a continuación se señalan algunas acciones y beneficios con respecto a la Responsabilidad Interna y Externa:

### **1.3.2. Acciones y beneficios de la Responsabilidad Social Interna y Externa**

- Acciones al interior de la empresa

Acciones responsables hacia los empleados y ambiente laboral:

Permitirles el equilibrio entre trabajo y descanso, vida de familia; propiciar espacios de formación, educación y crecimiento personal; respetar creencias religiosas y diferencias culturales; procurarles condiciones de ambiente saludable y agradable y herramientas adecuadas; realizar campañas de salud, prevención de vicios, protección al medio ambiente; estimular el deporte y expresión artística; educar con respecto al manejo de presupuestos; no discriminar, contratar a minorías; informarles de pérdidas y ganancias en general, etc. Se logra, en resumen, mejorar las condiciones de trabajo, reducir gastos, evitar pérdidas, orientando a los empleados a servir con mayor eficiencia al cliente.

Acciones responsables hacia la familia de los empleados:

Preocuparse de que los empleados no se descuiden de dedicarle tiempo a su familia; fomentar espacios de recreación y ocio donde participe la familia; hacer participar a la familia en planes de formación y capacitación, manejo de conflictos en la pareja y los hijos, salud, eventos culturales, deportivos y actividades recreativas; beneficios por convenios con la empresa; brindarles alguna atención en eventos o días especiales, etc. Se logra que la familia se transforme en un aliado de la empresa; esto evitará que el empleado cometa actos indebidos en la empresa; minimizar conflictos familiares, que afectan el desempeño del empleado; el empleado es más leal a la empresa, acata normas, pone más amor por lo que hace.

- Acciones al exterior de la empresa:

Acciones responsables hacia la comunidad y clientes que generan costo para la empresa: apoyar actividades desarrolladas en escuelas, patrocinar parques, hacer donaciones, etc., lo que dependerá de la fortaleza financiera de la empresa.

Acciones responsables hacia la comunidad y clientes que no genera costos para la empresa (o son mínimos):

Tener una política de uso racional de recursos; crear una cultura de reciclaje; respetar espacios públicos; mantener la empresa limpia y presentable; participar en la acción comunitaria (junta de vecinos, eventos sociales, etc.); no sobornar, no comprar artículos ilegales; contratar a discapacitados o gente excluida laboralmente; no participar de actividades que atenten contra la moral; realizar publicidad que no induzca a hábitos negativos, al contrario, promover valores éticos, crear sistemas de aislamiento de la contaminación acústica y de generación de olores desagradables; invertir en investigaciones sociales; patrocinio de deportistas, eventos comunales, etc.

#### **1.3.2.1. Beneficios de la Responsabilidad Social Interna:**

- Mayor confianza de los empleados por la empresa, la sienten como suya; se eliminan probabilidades de conflictos relacionados a la productividad, aumentando la disposición al trabajo; reducción de ausentismo.
- Aumento de calidad, y por ende, mayor satisfacción del cliente.
- Disminución de la rotación de personal y de los costos de reclutamiento y entrenamiento.
- Mayor aporte de los trabajadores, por ejemplo, mediante la innovación directa; simplificación de procesos, disminución de costos, mayor eficiencia, mayor alcance de metas.

#### **1.3.2.2. Beneficios de la Responsabilidad Social Externa:**

- Mayor confianza de la clientela y el mercado, mejor imagen, por lo que se facilita el acceso a nuevos mercados.

- Mayor apoyo de la comunidad y autoridades, beneficiando el flujo de procedimiento y la seguridad.
- Ahorro de daños por huelgas, paros, demandas y deterioros intencionales por parte de los empleados.
- Aspecto ambiental: Reciclaje y reutilización conducen al ahorro, recuperación de la inversión y optimización.
- Minimización de problemas: Devoluciones por mala calidad, no pago de la cartera, negación de deudas, entre otros.
- Mejora la imagen y reputación ante clientes, canales de distribución y ventas.

#### **1.4. ARGUMENTOS A FAVOR Y EN CONTRA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL**

Se han expresado muchos argumentos a favor y en contra de la Responsabilidad Social. La mayoría de los argumentos radican en considerar la empresa primordialmente como un sistema económico, responsable solamente ante los propietarios, o como un sistema socioeconómico que debe responder a varios grupos de interés. El punto de vista a favor de la Responsabilidad Social considera los intereses económicos de la organización compatibles con una mayor responsabilidad social, mientras que el punto de vista contrario señala que estos intereses son contradictorios.

##### **1.4.1. Argumentos en contra de la Responsabilidad Social:**

- El sistema de mercado competitivo funciona eficientemente sólo cuando las organizaciones se concentran en la actuación económica y subraya los intereses de los accionistas. Este modelo asegura un uso óptimo de los recursos de la sociedad.
- Como instituciones económicas, las empresas deben especializarse en lo que saben hacer mejor: la producción eficiente de bienes y servicios. Las ganancias son una recompensa para el desempeño social efectivo.
- La empresa no debe perseguir metas sociales. Esa función debe dejarse en manos de otras instituciones en la sociedad.

- Cualquier tentativa altruista en la Responsabilidad Social representa una asignación de los recursos de los accionistas que en realidad deberían ser entregados como ganancias.
- La empresa ejerce un gran poder económico. La Responsabilidad Social provocaría que las corporaciones tuvieran una influencia indebida sobre muchas otras actividades. Se debe valorar el pluralismo y evitar la concentración de poder.
- La empresa que tiene interés en las responsabilidades sociales está en desventaja competitiva frente a las que no lo tienen. Eso va en desmedro principalmente de la competencia internacional.

#### **1.4.2. Argumentos a favor de la Responsabilidad Social:**

- La situación puramente competitiva no existe y el ambiente económico actual no asegura automáticamente la ubicación óptima de los recursos. No hay una garantía de eficiencia y equidad.
- Las empresas no son solamente instrumentos económicos. Sus actividades tienen importantes efectos sociales. Las ganancias por si solas no son el único indicador de la actuación social.
- Los administradores no están generalmente entrenados para tener a la Responsabilidad Social en sus decisiones, sin embargo, el efecto social de sus acciones es inevitable. Muchas empresas tienen enormes recursos, algunos de los cuales deberían ser canalizados hacia las actividades relacionadas con el bienestar social.
- La Responsabilidad Social no necesariamente utiliza erróneamente los intereses de las accionistas. A largo plazo, el tomar en cuenta las responsabilidades sociales reforzara los intereses de los accionistas.
- Una mejor sociedad ofrece la oportunidad para mejores condiciones futuras. Las inversiones para mejorar la estructura social crearan un favorable clima empresarial.
- Los negocios que adoptan una posición más correspondiente desalientan a otros grupos, como los sindicatos y el gobierno, para que no se adelanten a llenar el vacío, con el que al final se evita una suspensión de la competencia y

el sistema de la “libre empresa”. En el sentido más amplio, participar en actos socialmente responsables, es el mejor interés de la empresa.

Las posiciones a favor de la Responsabilidad Social contemplan cuestiones más amplias y a largo plazo, en cambio el punto de vista contrario se preocupa más por la rentabilidad inmediata.

## **1.5. LAS CINCO ÁREAS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL**

La Responsabilidad Social tiende a ser percibida como un concepto demasiado amplio y difuso, lo que conlleva a una aplicación práctica difícil, si se quiere implementar de manera integral. La manera lógica de abordar esta problemática es resumiendo el impacto que provoca la empresa con sus acciones tanto a nivel interno, como externo en distintas áreas.

### **1.5.1. Ética Empresarial**

La ética empresarial se refiere a cómo una compañía integra el conjunto de valores (honestidad, confianza, respeto, justicia y otros) en sus propias políticas, prácticas y en la toma de decisión en todos los niveles de la empresa. Adicionalmente, la ética empresarial implica comportarse de acuerdo a los estándares legales, además de su adherencia a las leyes y regulaciones internas.

En la década anterior, la ética empresarial se refería principalmente a la implementación de códigos legales que delinearan en detalle lo que los empleados podían o no podían considerar como una conducta errada, tales como los conflictos de intereses o el uso impropio de recursos de la empresa.

Hoy un gran número de empresas están diseñando programas de ética basados en valores, definiendo los valores éticos y entregando procesos y herramientas necesarias para la toma de decisiones, tanto para resolver dilemas complejos como los del día a día, en éstos se incluyen temas como la privacidad del empleado, estándares globales, marketing dirigido a niños, entre otros.

La ética empresarial ha comenzado a ser una variable que aumenta los atractivos de una empresa en el mercado. Ostentar políticas, prácticas y decisiones que apunten a aplicar los valores éticos, trae innumerables beneficios.

### **1.5.1.1. Beneficios Empresariales**

El desarrollo de programas efectivos de ética, apunta a lograr los siguientes beneficios:

- Mejora del desempeño financiero
- Beneficia las ventas, la imagen y la reputación
- Fortalece la lealtad y el compromiso de los trabajadores
- Disminuye la vulnerabilidad hacia los boicots y grupos de presión
- Evita multas, reparaciones impuestas por la corte y cargos criminales
- Evita pérdida de negocios
- Goza de mayor acceso a capitales

### **1.5.2. Calidad de Vida Laboral**

La calidad de vida laboral generalmente se refiere a las políticas de recursos humanos que afectan directamente a los empleados, tales como compensaciones y beneficios, carrera administrativa, diversidad, balance trabajo tiempo libre, horarios flexibles de trabajo, salud y bienestar, seguridad laboral, cuidado a sus dependientes y beneficios domésticos.

Empresas líderes están elaborando políticas y prácticas innovadoras en este campo, las cuales reflejan y respetan las necesidades de todos los trabajadores de acuerdo al conjunto de objetivos de la empresa, y que incluyen la atracción y retención de los mejores talentos.

Las principales compañías están innovando las políticas de calidad de vida en la empresa y sus prácticas para hacerse cargo de las necesidades de todos los empleados, como una forma de apoyar los objetivos del negocio y de retener a los mejores talentos. Paralelo a las políticas específicas para el mejoramiento de la calidad de vida laboral se desarrollan otros aspectos como la cultura de la corporación, valores y diseño de la organización.

La competencia global requiere que las corporaciones se adecuen a innovaciones, diversidades y lugares de trabajo flexible.

### **1.5.2.1. Beneficios Empresariales**

Muchos estudios demuestran una positiva relación entre las prácticas de innovación en los lugares de trabajo y el éxito empresarial. Los beneficios para la empresa incluyen:

- Mejora el funcionamiento financiero
- Incrementa el valor de mercado
- Incrementa la productividad
- Reduce los costos operativos
- Mejora la habilidad para retener y atraer a los mejores empleados
- Fortalece la confianza y lealtad de los empleados
- Fortalece la reputación

### **1.5.3. Medio Ambiente**

En los últimos años, la responsabilidad medio ambiental se ha expandido hacia un compromiso sustancialmente mayor que seguir al pie de la letra la aplicación de todas las regulaciones gubernamentales existentes o llevar a cabo algunas iniciativas de reciclaje y manejo eficiente de la energía.

Muchos ciudadanos, organizaciones medio ambientales y compañías líderes hoy se encuentran definiendo sus responsabilidades medio ambientales como un involucramiento desde una aproximación comprensiva de las operaciones de la compañía, sus productos y facilidades lo cual incluye la valoración de los productos, los procesos y servicios; la eliminación de los desechos y emisiones; la maximización de la eficiencia y la productividad de todas sus asignaciones y recursos; y las prácticas de minimización que pudiesen causar efectos adversos para el goce de los recursos planetarios para las futuras generaciones.

Un gran número de compañías, en un amplio rango de sectores y áreas geográficas, han encontrado el valor y la ventaja competitiva provenientes de las iniciativas medio ambientales. Tales iniciativas caen en una gran variedad de categorías, incluidas la prevención de la polución, uso eficiente de la energía, diseño medio ambientalmente amigable, administración de la cadena de distribución, ecología industrial y desarrollo sustentable. Las empresas líderes han acogido un gran número de estas



iniciativas al mismo tiempo que están integrando la responsabilidad medio ambiental como un valor central del negocio en todos los niveles de sus operaciones.

La responsabilidad ambiental se ha transformado en un valor neurálgico para los negocios en todos los niveles de las operaciones. Y la necesidad de contar con un entorno limpio, se transformó en beneficio tangible. Los resultados que trae este tipo de desempeños se pueden clasificar en tres aspectos: financiero, productivo y corporativo.

### **1.5.3.1 Beneficios Financieros**

- Numerosos estudios han mostrado que las compañías con fuertes records ambientales experimentan desempeños financieros superiores.
- Reduciendo los riesgos ambientales y las potenciales obligaciones, las compañías puede bajar sus costos de préstamos y seguros.
- Existen cientos de estudios de caso de compañías que han bajado drásticamente los costos a través de la reducción de desechos, la eficiencia energética, la prevención de la polución y la productividad de los recursos.
- Varias compañías han demostrado el potencial para volver a capturar el valor de los activos incluidos en sus productos.

### **1.5.3.2. Beneficios Productivos**

- Varias compañías han utilizado su compromiso ambiental para estimular la innovación dentro de sus propias compañías y entre sus proveedores, a través de la aplicación de principios medio ambientales en el diseño y producción de los productos. En algunos casos, esto ha conducido a más prácticas eficientes o a productos completamente nuevos.
- Algunas iniciativas ambientales han mejorado la productividad de los trabajadores y reducido los errores y defectos.

### **1.5.3.3. Beneficios Corporativos**

- Las compañías han utilizado la responsabilidad ambiental como un peldaño para aumentar su reputación o imagen corporativa, la cual, por otro lado, ha sido publicitada tanto para incrementar las ventas, como para atraer capital de inversión y socios comerciales.

### **1.5.4. Compromiso con la Comunidad**

Esta área se refiere al amplio rango de acciones tomadas por la empresa para contribuir a mejorar la calidad de vida de las comunidades en las que opera, apoyando iniciativas o causas sociales. Cuando estas iniciativas se diseñan y ejecutan estratégicamente y programadamente, no tan sólo se entrega un beneficio a los receptores, sino que además estas iniciativas refuerzan la reputación de las empresas y sus marcas, productos y valores en las comunidades locales donde ellas tienen intereses comerciales significativos, así como en el resto del mundo.

La empresa a través de estas acciones programadas busca maximizar el impacto de sus contribuciones en habilidades, recursos, tiempo, productos, servicios, administración de conocimiento y otros que dirige hacia las comunidades en las cuales ellas operan.

Las compañías hace muchos años que vienen involucrando con sus comunidades locales, frecuentemente jugando un rol importante en el campo de la filantropía, con el ánimo de ser un buen ciudadano corporativo. Hoy en día las empresas se involucran con la comunidad en una gran variedad de formas (incluidas las donaciones de productos o servicios, creación de proyectos de trabajo voluntario, préstamo de ejecutivos y administradores, realización de proyectos de apoyo a causas sociales, etc.) y por una amplia gama de razones.

Una de las principales razones es que los Stakeholders (inversionistas, consumidores, empleados, grupos de interés público y oficiales de gobierno, etc.) están llevando a las empresas hacia mayores estándares de ciudadanía y demandando que su red de impacto en la sociedad sea positiva. Adicionalmente, los esfuerzos de las empresas están siendo motivados por los beneficios económicos que conlleva el involucramiento con la comunidad.

Un creciente número de empresas en Ecuador y el mundo han experimentado los beneficios de implementar políticas y prácticas socialmente responsables. Sus experiencias han sido corroboradas por estudios empíricos que demuestran el positivo impacto de estas acciones en el desempeño y valoración de la empresa.

Las empresas también se han visto motivadas a adoptar o expandir sus esfuerzos en materia de responsabilidad social como resultado de las presiones de los clientes, proveedores, empleados, comunidades, inversionistas, organizaciones y la opinión pública en general. Esto ha dado como resultado que en los últimos años empresas de todos los tamaños y sectores desarrollen estrategias innovadoras.

Las acciones de involucramiento con la comunidad generan beneficios directos a la empresa: fortalecimiento de la imagen pública ante los consumidores, accionistas, inversionistas, medios de comunicación y otros agentes importantes para la empresa; aumento de la motivación y compromiso de los empleados de propia empresa; aumento del atractivo de la empresa para atraer y retener a los mejores empleados; fortalecimiento de su posición frente a la comunidad, entre otros.

En concreto, la inversión social y el involucramiento con la comunidad otorgan los siguientes beneficios a la empresa:

- Mejora el desempeño financiero
- Incrementa la moral, compromiso, retención y desempeño de los trabajadores
- Desarrolla habilidades en los trabajadores
- Fortalece la imagen de la empresa
- Atrae a nuevos inversionistas
- Incrementa la lealtad y preferencia de los consumidores

**CAPITULO II:**  
**ESTÁNDARES DE LA GESTIÓN SOCIAL**

## **2.1. ESTANDARES RECOMENDADOS EN LA INDUSTRIA HIDROCARBURIFERA**

De la década de los noventa del siglo XX en adelante, el impacto de las industrias extractivas pasa de ser exclusivamente ambiental para convertirse en socio-ambiental, cambio de perspectiva en donde lo social viene tomando ribetes de superlativo.

En el fondo se trata de la respuesta de la Sociedad Civil a la globalización de la Economía de Mercado. Las fusiones y formación de grandes conglomerados de transnacionales del rubro de las industrias extractivas, superan con mucho el poder de los Estados nacionales, imponiendo agenda propia. Similar caso ocurre en temas de manufactura industrial, finanzas, comercio y servicios.

La respuesta desde la Sociedad Civil se instrumentaliza en una serie de estándares internacionales cuyo propósito es normar el desarrollo empresarial acorde marcos de respeto social y ambiental. Pautas que se han vuelto el Norte y guía de las inversiones de ahora en adelante.

Los estándares en mención, citados en el presente capítulo, donde previo a hacer una reseña o mención de cada uno de ellos, pretenden mostrar sus características más esenciales, y así poder considerar útil y pertinente su consulta y aplicación.

## **2.2. LOS 10 PRINCIPIOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE NACIONES UNIDAS<sup>4</sup>**

El Pacto Global es una red creada para difundir una iniciativa destinada a profundizar la cultura de la responsabilidad social corporativa. Naciones Unidas, actúa como órgano de secretaría y facilitador, el resto de agentes sociales representado en la red son:

- Empresas sobre cuyas actividades se pretende influir.
- Fuerza Laboral de la que depende todo el proceso de la producción mundial.

---

<sup>4</sup> *Guía del pacto global: una forma práctica para implementar los nueve principios en la gestión empresarial.* - 1º ed.- Buenos Aires: Sistema de Naciones Unidas en Argentina, 2004. 120 p.

- Organizaciones de la sociedad civil, que representan a una comunidad más amplia de personas e instituciones de interés y
- Gobiernos, que definieron los principios en los que se basó la iniciativa.

El Pacto Global tiene carácter voluntario, como muchas de las iniciativas ciudadanas de las empresas. No hay obligación de suscribirlo más allá del interés propio de las empresas por defender su cultura empresarial y la presión de las comunidades – personas e instituciones – de intereses<sup>5</sup>.

El Pacto Global es:

- Una iniciativa voluntaria
- Un marco de trabajo para promover el desarrollo sostenible para la buena ciudadanía corporativa

El Pacto Global no es:

- Un instrumento obligatorio o regulatorio
- Un código de conducta o estándar con vinculación contractual

El objetivo del Pacto Global es facilitar la alineación de las políticas y prácticas corporativas junto a valores y objetivos éticos universalmente consensuados e internacionalmente aplicables. Estos valores éticos básicos han sido formulados en nueve principios clave en las áreas de derechos humanos, derechos laborales y protección del medio ambiente.

Los diez principios que promueve el Pacto Global se derivan de los siguientes tres acuerdos internacionales<sup>6</sup>:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948<sup>7</sup>.
- La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre Principios Fundamentales y Derechos Laborales de 1998<sup>8</sup>.
- La Declaración de Río de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo de 1992<sup>9</sup>.

<sup>5</sup> *Guía del pacto global: una forma práctica para implementar los nueve principios en la gestión empresarial.* Pp13.

<sup>6</sup> *Guía del pacto global: una forma práctica para implementar los nueve principios en la gestión empresarial.*

<sup>7</sup> Ver [http://www.unhchr.ch/spanish/html/intlinst\\_sp.htm](http://www.unhchr.ch/spanish/html/intlinst_sp.htm)

<sup>8</sup> Ver [http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE?var\\_language=SP](http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE?var_language=SP)

### **2.2.1. Los Diez Principios del Pacto Global son<sup>10</sup>:**

*Respecto a los Derechos Humanos:*

1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos.
2. No ser cómplice de abusos de los derechos.

*Respecto a las Condiciones laborales, se pide a las empresas:*

3. Apoyar los principios de la libertad de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva.
4. Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio.
5. Abolir cualquier forma de trabajo infantil.
6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

*Respecto al Medio Ambiente, se pide a las empresas:*

7. Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales
8. Promover mayor responsabilidad medioambiental.
9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente.

*Finalmente, frente a la Corrupción*

10. Combatir la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y la criminalidad<sup>11</sup>.

A efectos de “difundir la práctica de la responsabilidad social corporativa señalando las ventajas que puede significar para la gestión empresarial. (Dado que) Ser socialmente responsable implica todo un modo de hacer negocios, que se manifiesta a través de las relaciones con la comunidad, el trato con los empleados y el respeto al medio ambiente. (Y que) El respeto a estos principios hace a las empresas más competitivas, pues así contribuyen a generar un ambiente de negocios favorable para la inversión, el desarrollo económico y la modernización del país”<sup>12</sup>, se ha diseñado una guía para aplicar los principios del Pacto Global.

---

<sup>9</sup> Ver <http://www.medioambiente.gov.ar/acuerdos/convenciones/rio92/Default.htm>

<sup>10</sup> *Guía del pacto global: una forma práctica para implementar los nueve principios en la gestión empresarial.*

<sup>11</sup> En Junio del año 2004, en la Oficina del Pacto Global de Nueva York se incorpora el décimo principio. Ver: [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)

<sup>12</sup> *Guía...* pp5.

El objetivo de esta guía es explicar la iniciativa del Pacto Global y sus diez principios<sup>13</sup> a fin de orientar el aprendizaje y la aplicación de los mismos en el ámbito empresarial. Está dirigida, por lo tanto, a los directivos de empresas y organizaciones sociales que tengan la responsabilidad de supervisar la implementación del Pacto y de sus principales acotaciones<sup>14</sup>.

Esta guía se centra en el aspecto de aprendizaje del Pacto Global, es decir, la forma en que las empresas integran –o ‘incorporan’– los principios en sus principales actividades de negocio<sup>15</sup>.

En la guía se trata de la Iniciativa Mundial de Generación de Informes (GRI), propuesta internacional “que reúne a múltiples comunidades de intereses en un esfuerzo conjunto por desarrollar un procedimiento de elaboración de informes consensuado para producir y divulgar informes económicos, medioambientales y sociales, de forma que contribuya a difundir las prácticas de sostenibilidad en todo el mundo, alcanzando un grado de exigencia equivalente al requerido para la elaboración de informes financieros”. “La GRI complementa al Pacto Global porque facilita a los participantes una herramienta para demostrar su rendición de cuentas con respecto a los nueve principios del Pacto Global”<sup>16</sup>. Para esto la guía, además de proporcionar métodos de operación para sus diez principios, incluye ejemplos de cómo realizar los informes de rendición de cuentas, así como informes de obligada realización para quienes deciden plegarse a la aplicación de los principios del Pacto Global.

### **2.3. ISO 26000<sup>17</sup>**

En Junio del 2002 el Comité de Consumidores de la International Standards Organization (ISO) se reunió en Trinidad y Tobago con el fin de lanzar la discusión

---

<sup>13</sup> En Junio del año 2004, en la Oficina del Pacto Global de NY se incorpora el décimo principio. Ver: [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)

<sup>14</sup> *Guía del pacto global: una forma práctica para implementar los nueve principios en la gestión empresarial.* pp7.

<sup>15</sup> *Guía del pacto global: una forma práctica para implementar los nueve principios en la gestión empresarial.* pp11 y 12.

<sup>16</sup> *Guía del pacto global: una forma práctica para implementar los nueve principios en la gestión empresarial.* Pp 15.

<sup>17</sup> Este documento no está en vigencia. Los criterios vertidos corresponden al documento Borrador.



sobre el desarrollo de una ISO sobre RSE. Los expertos allí reunidos acordaron que una amplia gama de sectores ganaría con la creación de un sistema de gestión, de acuerdo a las normas ISO 9000 (calidad de la gestión) e ISO 14000 (gestión ambiental), o un instrumento alternativo de la ISO para la RSE, incluyendo empresarios, consumidores, empleados y trabajadores, así como comunidades locales<sup>18</sup>. Este proyecto se publicará en el 2010 como ISO 26000, y será de uso voluntario<sup>19</sup>.

El ISO 26000 está diseñado para ser utilizado por organizaciones de todo tipo, en los sectores público y privado, en países desarrollados y en desarrollo. El ISO 26000 contendrá directrices, no requisitos. No se trata de un sistema de gestión estándar y no será para su uso como una norma de certificación<sup>20</sup>

El ISO 26000 que a continuación se comenta es una versión preliminar; en ella propone un conjunto de criterios y herramientas de aplicación en términos generales, se plantea como documento de consulta que debe ajustarse a contextos sociales y ambientales específicos, escenarios locales concretos, y rubros industriales en particular.

La norma aborda temas de responsabilidad social relacionados con el medioambiente, los derechos humanos, prácticas laborales, gobierno organizacional, prácticas de negocios justas, involucramiento de la comunidad y desarrollo social, y temas de consumidores<sup>21</sup>.

La responsabilidad social está siendo incorporada a los sistemas de gestión de riesgo de las principales compañías<sup>22</sup>, y es en ese contexto donde esta guía busca proveer elementos conducentes a operacionalizar los criterios de responsabilidad social entendiéndose por tal el conjunto de “acciones de una organización para tomar las responsabilidades por el impacto de sus actividades sobre la sociedad y el medioambiente, donde estas acciones:

---

<sup>18</sup> Ver: <http://www.accionrse.cl/tematico/down.html>

<sup>19</sup> Ver:

<http://isotc.iso.org/livelink/livelink/fetch/2000/2122/830949/3934883/3935096/home.html?nodeid=4451259&vernum=0>

<sup>20</sup> Ver: <http://www.iso.org/iso/pressrelease.htm?refid=Ref1090>

<sup>21</sup> Guía pp7.

<sup>22</sup> Guía pp17.

- Son consistentes con los intereses de la sociedad y el desarrollo sustentable
- Están basados en el comportamiento ético, cumplimiento con las leyes aplicables e instrumentos intergubernamentales; y
- Están integradas en las actividades actuales de la organización”<sup>23</sup>.

En el ISO 26000 la responsabilidad social responde a principios generales, substantivos y operacionales; donde los generales son principios primordiales que se aplican en todas las circunstancias. Los substantivos se aplican a resultados por los cuales la organización es responsable. Y Los operacionales se aplican a la naturaleza y calidad de los procesos<sup>24</sup>. Los últimos son de obligada mención, dado que “guían el cómo las organizaciones actúan. Ellos incluyen:

Accountability<sup>25</sup>: una organización debería aceptar las responsabilidades por sus acciones y omisiones, y debería entregar una cuenta de su conducta en respuesta a las legítimas demandas de las partes interesadas;

Límites: una organización debería identificar, entender y tomar responsabilidades por sus impactos directos e indirectos;

Integración: una organización debería integrar los temas de responsabilidad social dentro de su sistema de gestión central y en los procesos de toma de decisiones;

Materialidad: una organización debería identificar y entender sus temas materiales, y responder a estos temas;

Enfoque multi-stakeholder<sup>26</sup>: una organización debería tomar las provisiones por los intereses y necesidades de sus partes interesadas;

Transparencia: una organización debería ser abierta y franca sobre sus acciones, y debería comunicar sus progresos sobre su desempeño en responsabilidad social regularmente, de manera clara y no ambigua; y

Enfoque de ciclo de vida: una organización debería considerar los impactos sociales y medioambientales de sus servicios y productos a través de sus ciclos de vida”<sup>27</sup>.

---

<sup>23</sup> Guía pp10.

<sup>24</sup> Guía pp22.

<sup>25</sup> Accountability es un término que puede traducirse como Rendición de Cuentas.

<sup>26</sup> El término Multi Stakeholder puede entenderse como el conjunto de acciones de varios grupos de interés.

<sup>27</sup> Guía pp24.

El ISO 26000 incluye una guía para implementar la responsabilidad social en las organizaciones, guía que considera que “una organización debería priorizar las actividades que emprende para volverse socialmente responsable, de acuerdo con su perfil, contexto y resultados del involucramiento con las partes interesadas”<sup>28</sup>.

El manual plantea para esto:

- a. Analizar el contexto en el que se desenvuelve una compañía,
- b. Integrar la RS a la visión, misión, políticas y estrategias de la empresa.
- c. Trabajar con las partes interesadas
- d. Integrar la RS en las operaciones diarias
- e. Revisar el desempeño de la empresa en RS y;
- f. Comunicar y reportar hacia el interior y a las partes interesadas lo avanzado en RS.

## **2.4. GLOBAL REPORTING INICIATIVE (GRI)**

En los últimos años se ha apreciado un rápido crecimiento de los informes públicos de sostenibilidad, especialmente en el ámbito empresarial. En gran medida, esta tendencia es una respuesta a la preocupación de diversos sectores por el desempeño social, económico y ambiental de las empresas; pero también, a los intereses de los inversores en aspectos emergentes relacionados con los riesgos de los resultados financieros. Los lineamientos para la elaboración de reportes buscan elevar su calidad; permitir su comparación; y hacerlos útiles, en particular para los inversores, como herramienta para relacionar los resultados financieros con los no financieros. Algunas normas, como los de la Global Reporting Initiative (GRI), son privadas y voluntarias, mientras que otras tienen un carácter obligatorio<sup>29</sup>.

### **2.4.1. Los Reportes (o Memorias) de Sostenibilidad<sup>30</sup>**

El Reporte de Sostenibilidad es un documento que comunica el desempeño financiero, ambiental y social de una compañía u organización a sus grupos de interés. Ha probado ser una forma altamente efectiva para establecer vínculos sólidos

---

<sup>28</sup> Guía pp52.

<sup>29</sup> *Norma sobre Aseguramiento. Accountability AA1000*. Instituto Para la Calidad. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima Perú. 2003. Pp 3.

<sup>30</sup> Ambos términos se usan de manera indistinta.

con todos ellos de manera estructurada y continua, y una herramienta útil para mejorar la competitividad de la empresa, pues permite crear lealtad y respaldo en los empleados, construir confianza en los clientes y generar colaboración con los proveedores.

Además de estos beneficios, el contexto global de negocios ha impulsado la publicación cada vez mayor de reportes de sostenibilidad. Analistas de mercado, inversionistas y organismos financieros han incluido a este tipo de informe entre los documentos necesarios para la evaluación del valor de una compañía. Asimismo, una amplia variedad de organizaciones está presionando a las empresas para que den a conocer su desempeño en temas sociales y ambientales.

Para ser efectivo, un reporte debe comunicar el nivel de compromiso de la compañía respecto de su Responsabilidad Social Empresarial, demostrar cómo la ha incorporado a su visión de negocios, y explicar de qué manera está impactando su resultado final.

#### **2.4.2. La Norma G3 de Global Reporting Initiative GRI<sup>31</sup>**

El objetivo del desarrollo sostenible es “satisfacer las necesidades del presente sin poner en peligro la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades”. Como agentes clave de la sociedad, las organizaciones de todo tipo tienen un papel importante en la consecución de este objetivo<sup>32</sup>. Para ello deben ser transparentes en la ejecución de sus actos informando sobre ellos.

La elaboración de una memoria de sostenibilidad comprende la medición, divulgación y rendición de cuentas (Accountability) frente a grupos de interés internos y externos en relación con el desempeño de la organización con respecto al objetivo del desarrollo sostenible. “La elaboración de memorias de sostenibilidad” es un término muy amplio que se considera sinónimo de otros términos también utilizados para describir la información relativa al impacto económico, ambiental y social (por ejemplo, triple cuenta de resultados, informes de responsabilidad corporativa, etc.)<sup>33</sup>.

---

<sup>31</sup> *Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad*. Global Reporting Initiative. Ámsterdam - Holanda. 2006. Versión 3.0. Pp 4, 5 y 6.

<sup>32</sup> *Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad*. Pp 4

<sup>33</sup> *Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad*. Pp 5.

Las memorias de sostenibilidad que se basan en el Marco de elaboración de memorias del GRI presentan los resultados que se han obtenido dentro del correspondiente periodo informativo, atendiendo a los compromisos, la estrategia y el enfoque directivo adoptado por la organización. Las memorias se pueden utilizar, entre otros, para los siguientes propósitos:

- Estudio comparativo y valoración del desempeño en materia de sostenibilidad con respecto a leyes, normas, códigos, pautas de desempeño e iniciativas voluntarias.
- Demostración de cómo una organización influye en y es influida por – las expectativas creadas en materia de desarrollo sostenible.
- Comparación del desempeño de una organización y entre distintas organizaciones a lo largo del tiempo.

#### **2.4.3. Beneficios de Reportar<sup>34</sup>.**

Las compañías que han reportado mencionan a los siguientes como los principales beneficios de la realización de este proceso:

Eleva la reputación corporativa

- Permite obtener y mantener una “Licencia para operar”
- Facilita el acceso a los mercados
- Atrae inversiones
- Atrae nuevos socios

Mejora la operación interna

- Atrae y retiene a personas altamente calificadas
- Provee al Directorio de una visión corporativa integrada
- Motiva al equipo ejecutivo
- Promueve la innovación

Construye relaciones

---

<sup>34</sup> *Guía Práctica para la Elaboración de Reportes de Sustentabilidad.* Acción RSE. Santiago – Chile. Junio de 2007. Pp 9.

- Reúne demandas razonables de información del desempeño y permite satisfacerlas
- Fortalece las relaciones con grupos de interés claves

#### **2.4.4. Principios y Orientaciones<sup>35</sup>**

La norma G3 de Global Reporting Initiative<sup>36</sup> describe los resultados que una memoria debe obtener y entrega orientaciones para la toma de decisiones en el proceso de reporte (definición del contenido y cobertura) y para verificar la calidad del producto final.

##### Definición del Contenido

Los siguientes son los principios o consideraciones que el estándar G3 propone tener en cuenta a la hora de definir qué información se incluirá en el reporte:

1. Materialidad.
2. Participación de los grupos de interés.
3. Contexto de sostenibilidad.
4. Exhaustividad.

#### **2.4.5. Cobertura del Reporte**

De acuerdo a la pauta G3, el reporte deberá incluir las entidades sobre las cuales la organización informante ejerce control o influencia significativa, tanto en las propias entidades como mediante su relación con otras que integren su cadena de valor (proveedores o clientes, por ejemplo).

##### Orientaciones para el establecimiento de la cobertura

- Un reporte de sustentabilidad deberá incluir en su cobertura a todas las entidades que generen impactos significativos (reales y potenciales) y/o a todas las entidades sobre las cuales la organización informante ejerza un control o una influencia significativa con respecto a las políticas y prácticas operativas y financieras.

---

<sup>35</sup> *Guía Práctica para la Elaboración de Reportes de Sustentabilidad*. Pp 18.

<sup>36</sup> Ver: *Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad*. Global Reporting Initiative. Ámsterdam - Holanda. 2006. Versión 3.0

- Estas entidades se pueden incluir utilizando tanto indicadores de desempeño operativo, como indicadores de desempeño de la dirección o descripciones narrativas.
- Como mínimo, la organización informante deberá incluir las siguientes entidades y enfoques:
  1. Los indicadores de desempeño operativo deberán cubrir las entidades sobre las que la organización ejerza control.
  2. La información sobre el enfoque de gestión deberá dar cobertura a las entidades sobre las que la organización ejerza una influencia significativa.
  3. La cobertura de las informaciones descriptivas deberá incluir a las entidades sobre las que la organización no ejerza control o influencia significativa, pero que guarden relación con los principales retos de la organización debido a sus impactos significativos.

¿Qué contenidos debe considerar el reporte?<sup>37</sup>

Para ser efectivo, un reporte debe comunicar el nivel de compromiso de la compañía respecto de sus operaciones en los ámbitos económico, social y ambiental. Debe demostrar cómo este compromiso está incorporado a su visión de negocios y de qué manera sus esfuerzos en este sentido están impactando su resultado final.

Cada organización debe definir el contenido que incluirá en el reporte, atendiendo principalmente a las demandas de información de sus grupos de interés. En el marco del GRI, el estándar más usado en estos momentos, se consideran como contenidos básicos los siguientes:

1. Visión y estrategia
2. Perfil del reporte
3. Perfil de la organización
4. Sistemas de administración
5. Indicadores de desempeño

---

<sup>37</sup> *Guía Práctica para la Elaboración de Reportes de Sustentabilidad*. Pp 9.

## 2.5. LOS ESTANDARES DEL BANCO MUNDIAL<sup>38</sup>

La Corporación Financiera Internacional CFI, como brazo del Grupo del Banco Mundial que se dedica al sector privado, se ha propuesto “ejecutar sus operaciones de inversiones y sus servicios de asesoría de manera que no dañen a las personas ni al medio ambiente. Los impactos negativos deben evitarse en la medida de lo posible, pero de ser inevitables, deben reducirse, mitigarse o compensarse adecuadamente”<sup>39</sup>. Para ello el 21 de febrero de 2006, el Directorio adoptó la nueva Política y Normas de Desempeño sobre Sostenibilidad Social y Ambiental, así como la Política sobre Divulgación de Información de la Corporación Financiera Internacional CFI. Las Normas de Desempeño entraron en vigor el 30 de abril de 2006<sup>40</sup>.

Las Normas de Desempeño sirven “para manejar los riesgos e impactos sociales y ambientales, y para mejorar las oportunidades de desarrollo en la financiación del sector privado en los países miembros elegibles para optar por financiamiento”<sup>41</sup>.

Las Normas de Desempeño definen las funciones y las responsabilidades de los clientes en la gestión de sus proyectos y los requisitos que deben cumplir para recibir y mantener el apoyo de la CFI. Las normas contienen requisitos sobre la divulgación de información<sup>42</sup>.

### 2.5.1. Las 8 Normas de Desempeño son:

- Norma de Desempeño 1: Evaluación y Sistema de Gestión Social y Ambiental
- Norma de Desempeño 2: Trabajo y Condiciones Laborales
- Norma de Desempeño 3: Prevención y Disminución de la Contaminación
- Norma de Desempeño 4: Salud y Seguridad de la Comunidad
- Norma de Desempeño 5: Adquisición de la Tierra y Reasentamiento Involuntario
- Norma de Desempeño 6: Conservación de la Biodiversidad y Manejo Sostenible de los Recursos Naturales

---

<sup>38</sup> *Política y Normas de Desempeño Sobre Sostenibilidad Social y Ambiental de la Corporación Financiera Internacional*. 30 de Abril del 2006. ver: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/BANCOMUNDIAL/NEWSSPAINISH/0,,contentMDK:20905919~menuPK:1074643~pagePK:64257043~piPK:437376~theSitePK:1074568,00.html>

<sup>39</sup> Política y... Pp 2 de 9.

<sup>40</sup> *Nuevas normas sociales y ambientales de la IFC*. Corporación Financiera Internacional. En: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/BANCOMUNDIAL/NEWSSPAINISH/0,,contentMDK:20905919~menuPK:1074643~pagePK:64257043~piPK:437376~theSitePK:1074568,00.html>

<sup>41</sup> Política y... Pp i.

<sup>42</sup> *Nuevas normas sociales y ambientales de la IFC*. Corporación Financiera Internacional. Marzo de 2007. En: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/BANCOMUNDIAL/NEWSSPAINISH/0,,contentMDK:20905919~menuPK:1074643~pagePK:64257043~piPK:437376~theSitePK:1074568,00.html>



- Norma de Desempeño 7: Pueblos Indígenas
- Norma de Desempeño 8: Patrimonio Cultural<sup>43</sup>

La Norma de Desempeño 1 establece la importancia de: (i) una evaluación integrada para identificar los riesgos, impactos y posibilidades sociales y ambientales de los proyectos; (ii) participación comunitaria efectiva mediante la divulgación de información y las consultas relacionadas con el proyecto en las comunidades locales sobre asuntos que las afectan directamente, y (iii) el manejo por parte del cliente del desempeño social y ambiental durante la vigencia del proyecto.

Las Normas de Desempeño 2 hasta 8 establecen los requisitos para evitar, reducir, mitigar o compensar los impactos sobre las personas y el medio ambiente y para mejorar las condiciones donde corresponda. Si bien deben considerarse todos los riesgos sociales y ambientales y los posibles impactos como parte de la evaluación, las Normas de Desempeño 2 hasta 8 describen los posibles impactos sociales y ambientales que requieren atención especial en los mercados emergentes. En aquellos casos en que se prevean impactos sociales o ambientales, el cliente deberá manejarlos empleando su Sistema de Gestión Social y Ambiental de conformidad con la Norma de Desempeño 1<sup>44</sup>.

Cada Norma de Desempeño tiene definida su propia introducción, objetivo, alcance de aplicación, y requisitos. Pero en conjunto se considera que los requisitos son los puntos siguientes:

- Evaluación integrada y sistemas de gestión.
- Derechos laborales.
- Derechos humanos.
- Salud y seguridad de la comunidad.
- Prevención y disminución de la contaminación.
- Examen social ampliado.
- Mayor participación de la comunidad.

a. Nuevos requisitos relacionados:

- i) Amplio apoyo de la comunidad

---

<sup>43</sup> Política y ... Pp i.

<sup>44</sup> Política y ... Pp i.

- ii) Establecer un mecanismo de quejas
- b. Nuevo enfoque integral sobre biodiversidad. La CFI ha ampliado su enfoque más allá de la preservación de los hábitats naturales, y ahora incorpora la protección y la conservación de la biodiversidad.

Los proyectos de industrias extractivas (petróleo, gas y minería), en especial aquellos que representan 10% o más de la renta pública, merecen especial atención. En estos proyectos el CFI realizará un trabajo de supervisión bajo pautas predeterminadas, además de aplicar su Procedimiento de Examen Social y Ambiental; motivo por el cual a los clientes se les exige implementar el Sistema de Gestión Social y Ambiental.

## **2.6. PRINCIPIOS DE RESPONSABILIDAD ECUATORIAL <sup>45</sup>**

### **2.6.1. Antecedentes y Propósitos**

Los Principios de Ecuador son una serie de directrices elaboradas y asumidas de manera voluntaria por los bancos para la gestión de temas sociales y ambientales en relación con el financiamiento de proyectos de desarrollo. Los bancos aplican los principios de manera global al financiamiento de proyectos en todos los sectores industriales, incluidos la minería, el petróleo y el gas, y la explotación forestal<sup>46</sup>. Se adoptaron por primera vez el 4 de junio de 2003 por diez bancos líderes de siete países. Así, el sector financiero incluía por primera vez un conjunto común de mejores prácticas para manejar riesgos sociales y ambientales relacionados con la financiación de proyectos<sup>47</sup>.

Los Principios Ecuatoriales se fundan en las políticas y directrices, y concretamente en las Normas de Desempeño de la CFI; la rama del Banco Mundial dedicada a la inversión del sector privado. Para implementar los Principios Ecuatoriales, los bancos establecen políticas y procesos internos consecuentes con los principios. Para adoptarlos, un banco debe comprometerse a otorgar préstamos sólo a aquellos proyectos cuyos patrocinadores puedan demostrar, a satisfacción del banco, su capacidad y disposición de cumplir con la totalidad de los procesos que buscan

---

<sup>45</sup> Ver: *The "Equator Principles". A financial industry benchmark for determining, assessing and managing social & environmental risk in project financing*. En:

<http://www.equator-principles.com/principles.shtml>

<sup>46</sup> CFI: *Los Principios de Ecuador*. Septiembre de 2004. En:

[http://www.bancomundial.org/temas/resenas/principios\\_ecuador.htm](http://www.bancomundial.org/temas/resenas/principios_ecuador.htm).

<sup>47</sup> *Los Principios Ecuatoriales. Referente de la industria financiera para manejar los temas sociales y ambientales en la financiación de proyectos.*

asegurar que los proyectos se desarrollen con responsabilidad social y de acuerdo con prácticas de gestión ambientalmente acertadas<sup>48</sup>.

## 2.6.2. Revisión de los Principios Ecuatoriales

El 6 de julio de 2006 las instituciones financieras anuncian la Revisión de los Principios Ecuatoriales subrayando la Aplicación Global de Gestión de Riesgo Ambiental y Social<sup>49</sup>.

Los principios revisados reflejan la experiencia de las instituciones financieras de todo el mundo que en la actualidad aplican los Principios. Los principios también reflejan las revisiones recientes a los Estándares de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional CFI, en los que se basan en parte los Principios del Ecuador<sup>50</sup>.

Los Principios Ecuatoriales se aplican mundialmente y a todos los sectores y se revisaron de la siguiente forma<sup>51</sup>:

- Los Principios se aplican a todas las financiaciones de proyectos con costos de capital superiores a 10 millones de dólares. Este umbral se disminuyó de los anteriores 50 millones de dólares.
- Los Principios también se aplican ahora a las actividades de asesoría de financiación de proyectos.
- Los Principios revisados ahora cubren específicamente mejoras o expansiones de proyectos existentes en los que los impactos ambientales o sociales adicionales son importantes.
- El enfoque para la aplicación de los Principios en países con altos estándares ambientales y sociales se ha hecho más eficiente.
- Ahora se requiere a cada entidad financiera que haya adoptado los Principios Ecuatoriales que informe el progreso y desempeño de la implementación de estos Principios anualmente.

---

<sup>48</sup> CFI: *Los Principios de Ecuador*.

<sup>49</sup> *Los Principios Ecuatoriales. Referente de la industria financiera para manejar los temas sociales y ambientales en la financiación de proyectos*. 6 de Julio de 2006. En: [http://www.equator-principles.com/documents/EP\\_Readoption\\_Press\\_Release\\_FINAL\\_sp.pdf](http://www.equator-principles.com/documents/EP_Readoption_Press_Release_FINAL_sp.pdf)

<sup>50</sup> En el desarrollo de estos cambios, las instituciones financieras que han adoptado los principios ecuatoriales contaron con la activa participación de clientes, grupos de la sociedad civil y agencias de desarrollo oficiales. Todos ellos hicieron aportaciones constructivas y valiosas que fueron evaluadas y consideradas en el proceso de revisión de los Principios. Ver: *Los Principios Ecuatoriales*.

<sup>51</sup> *Los Principios Ecuatoriales*.

- Los Principios Ecuatoriales revisados incluyen estándares sociales y ambientales más estrictos y mejores, incluyendo estándares de consulta pública más sólidos.

Los Principios revisados son:

Principio 1: Revisión y Categorización

Principio 2: Evaluación Social y Ambiental

Principio 3: Estándares de Aplicación Social y Ambiental

Principio 4: Plan de Acción y Sistema de Gestión

Principio 5: Consulta y Divulgación

Principio 6: Mecanismos de Reclamo

Principio 7: Revisión Independiente

Principio 8: Convenios

Principio 9: Monitoreo Independiente y Reporte

Principio 10: Reporte de Principios de Ecuador para Instituciones Financieras PEIF

La aplicación de estos Principios supone un marco donde los prestatarios se seleccionan sobre la base del proceso de selección ambiental y social de la CFI. Así, los bancos clasifican los proyectos como A, B o C (riesgo social o ambiental alto, mediano y bajo) con la ayuda de una terminología común. Para los proyectos A y B (riesgo social o ambiental alto y mediano), los prestatarios deben realizar una evaluación ambiental que aborde los temas ambientales y sociales identificados durante el proceso de clasificación. Luego de la consulta pertinente con las partes interesadas afectadas por el proyecto a nivel local, los proyectos de la categoría A y B, de ser necesario, deben preparar Planes de Gestión Ambiental que encaren la mitigación y monitoreo de los riesgos ambientales y sociales<sup>52</sup>.

El prestatario debe demostrarle al banco que el proyecto cumple con las leyes del país receptor y con las directrices de mitigación y prevención de la contaminación del Banco Mundial y la CFI para el sector industrial pertinente. Para proyectos en los mercados emergentes, el prestatario también debe demostrar que la evaluación ambiental ha considerado las Políticas de Salvaguarda de la CFI, las cuales entregan una guía en temas como hábitat naturales, pueblos indígenas, reasentamiento voluntario, seguridad de represas, explotación forestal y propiedad cultural<sup>53</sup>.

---

<sup>52</sup> CFI: *Los Principios de Ecuador*.

<sup>53</sup> CFI: *Los Principios de Ecuador*.

### 2.6.3. Estandarización

El desarrollo y aplicación de los Principios Ecuatoriales ha dado un marco y lenguaje común para los temas ambientales y sociales en la industria de financiación de proyectos, permitiendo a las instituciones financieras evaluar, mitigar, documentar y monitorear mejor los riesgos sociales y ambientales potencialmente adversos asociados con los proyectos de financiación<sup>54</sup>. Estandarización común que permite normalizar la información que las entidades financieras exigen en la presentación de proyectos de inversión<sup>55</sup>.

Las instituciones financieras participantes se comprometen a financiar sólo aquellos proyectos que cumplan con los Principios Ecuatoriales, y se comprometen a implementar los Principios revisados en los procesos comerciales y de gestión de riesgos en forma consistente con su estructura organizacional<sup>56</sup>.

Los Principios de Ecuador reflejan la medida en que la industria bancaria ha dejado de concebir los temas ambientales y sociales como un riesgo de negocio. De ahí que de Junio del 2003 a Marzo del 2007, 47 instituciones financieras han adoptado estos principios. Este conjunto de “bancos ecuatoriales” realizan más del 85% de la financiación de los proyectos del mundo<sup>57</sup>.

---

<sup>54</sup> *Los Principios Ecuatoriales*.

<sup>55</sup> Gallardo Vazquez, Dolores. *El Compromiso con el Desarrollo Sostenible: Principios de Ecuador*. En: Cuadernos de Economía, v. XXV, n. 45, Bogotá 2006, páginas 205-222.

<sup>56</sup> *Los Principios Ecuatoriales*.

<sup>57</sup> *Nuevas normas sociales y ambientales de la IFC*. Corporación Financiera Internacional. Marzo de 2007. En: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/BANCOMUNDIAL/NEWSSPAINISH/0,,contentMDK:20905919~menuPK:1074643~pagePK:64257043~piPK:437376~theSitePK:1074568,00.html>

## 2.6.4. Creación de Valor Sostenible

Los Principios de Ecuador pueden contribuir al desarrollo sostenible. Su adopción es ventajosa y, sin dejar de ser una iniciativa que aún está en sus comienzos, puede ser muy útil para hacer realidad el triple resultado económico, social y ambiental<sup>58</sup>.

La creación de valor sostenible es el planteamiento que prima en el momento actual. El triple valor en los aspectos social, económico y ambiental es el objetivo de organizaciones que poco a poco adoptan la filosofía del triple resultado y la emplean en la elaboración de sus Memorias de acuerdo con los principios del GRI<sup>59</sup>.

## 2.7. LOS ESTANDARES DEL BID

Para desarrollar ciertos proyectos de industrias extractivas, o algún componente de ellos, se requiere de la asistencia financiera de entes multinacionales como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Para efectos de aprobar préstamos y dar inicio a proyectos, el desarrollo específico de algún componente, o para continuar con una nueva etapa del proyecto, el BID recientemente ha modificado su Política de Medio ambiente, y ha decidido desarrollar el tema de Pueblos Indígenas. Lo que en la práctica consiste en alinearse con las Normas de Desempeño de la Corporación Financiera de Desarrollo, del Banco Mundial, y con los Principios de Ecuador.

### 2.7.1. Política de Medio Ambiente<sup>60</sup>

La nueva “*Política de Medio Ambiente y Cumplimiento de Salvaguardias*” es un documento que fortalece el compromiso de la institución con la sostenibilidad ambiental en la región. Esta política reúne un conjunto de directrices que guiarán la labor del Banco de forma que ella se integre transversalmente a los objetivos de desarrollo económico y social de la región. Con esta nueva política, el Banco logrará salvaguardar la calidad ambiental de sus operaciones y se consolidará como una

---

<sup>58</sup> Idem.

<sup>59</sup> Gallardo Vazquez, Dolores. *El Compromiso con el Desarrollo Sostenible: Principios de Ecuador*

<sup>60</sup> *Política de Medio Ambiente y Cumplimiento de Salvaguardias*. (GN-2208-18) Banco Interamericano de Desarrollo. Washington, D.C. Serie de Políticas y Estrategias Sectoriales del Departamento de Desarrollo Sostenible. Marzo de 2006.

entidad social y ambientalmente responsable en el ejercicio de sus propias actividades y manejo de sus instalaciones.

La Política de Medio Ambiente y Cumplimiento de Salvaguardias fue aprobada por el Directorio del Banco el 19 de enero de 2006. Esta política supera a la política ambiental previa del BID, la cual data de 1979, y refuerza los mandatos ambientales de la Octavo Aumento General de Recursos.

La Política contiene tres objetivos específicos:

- a. Potenciar la generación de beneficios de desarrollo de largo plazo para los países miembros, a través de resultados y metas de sostenibilidad ambiental en todas las operaciones y actividades del Banco y a través del fortalecimiento de las capacidades de gestión ambiental de los países miembros prestatarios;
- b. Asegurar que todas las operaciones y actividades del Banco sean ambientalmente sostenibles, conforme lo establecen las directrices establecidas en la presente Política; y
- c. Incentivar la responsabilidad ambiental corporativa dentro del Banco mismo.

La Política rige para el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN), abarcando productos financieros y no financieros, operaciones de los sectores públicos y privados, así como los aspectos ambientales asociados a los procesos de adquisiciones y al manejo de instalaciones del Banco.

La Política tiene dos grupos de directivas, a saber:

- *Transversalidad Ambiental*

Estas directivas (A.1 a A.7) se refieren al concepto de transversalidad y a la internalización de la dimensión ambiental en una fase temprana del ciclo de proyectos. Esto implica que, comenzando con el proceso de programación en los países y la estrategia de desarrollo, el Banco trabajará con los países miembros para abordar las prioridades ambientales que tienen un mayor impacto en su desarrollo social y económico. Asimismo, la Política indica que el Banco deberá promover la

responsabilidad ambiental corporativa en sus propias actividades administrativas dentro de su sede principal y sus oficinas de país.

- *Directivas de salvaguardias*

La Política integra salvaguardias ambientales (Directivas B.1a B.16) que permitirán al Banco adoptar un enfoque de gestión de riesgo más efectivo y eficiente. La política contiene directivas de salvaguardias específicas que están dirigidas hacia la revisión y clasificación de las operaciones, requerimientos de evaluación ambiental, consulta, supervisión y cumplimiento, impactos transfronterizos, hábitats naturales y sitios culturales, materiales peligrosos, y prevención y reducción de la contaminación.

### **2.7.2. Política Operativa sobre Pueblos Indígenas<sup>61</sup>**

Reconociendo las necesidades, derechos, demandas y aspiraciones de los Pueblos Indígenas de acuerdo a la cosmovisión de los mismos, el BID busca apoyar procesos de desarrollo socioculturalmente apropiados de la economía y la gobernabilidad de los pueblos indígenas, priorizando la integridad cultural y territorial, la relación armónica con el medio ambiente y la seguridad ante la vulnerabilidad, y respetando los derechos de los pueblos y personas indígenas. El Banco reconoce la necesidad de consolidar las condiciones que hagan posible que los pueblos indígenas ejerzan el derecho de participar efectivamente en la determinación de su propio futuro político, económico, social y cultural, dentro de un marco de participación en sistemas democráticos y de construcción de estados nacionales pluriculturales. Esta política y estrategia buscan consolidar y renovar la definición del rol y compromiso del Banco con el desarrollo con identidad de los pueblos indígenas.

La adopción de una estrategia específicamente dirigida al desarrollo de los pueblos indígenas es para el Banco la culminación de una trayectoria conceptual y operativa iniciada con el mandato de la Octava Reposición de Recursos en 1994. Con ello, el Banco empieza a reconocer la correlación entre pueblos indígenas y niveles de pobreza, el potencial del patrimonio cultural y natural de los pueblos indígenas para su propio desarrollo y para el de la sociedad como un todo, y la importancia de promover

---

<sup>61</sup> *Política Operativa sobre Pueblos Indígenas y Estrategia para el Desarrollo Indígena*. Banco Interamericano de Desarrollo. Washington, D.C. Serie de Políticas y Estrategias Sectoriales del Departamento de Desarrollo Sostenible. Julio de 2006.



la inclusión de los temas indígenas en las políticas, los programas y los proyectos del Banco<sup>62</sup>.

El objetivo de la Política Operativa para Pueblos Indígenas es potenciar la contribución del Banco al desarrollo de los pueblos indígenas mediante el apoyo a los gobiernos nacionales<sup>63</sup> de la región y a los pueblos indígenas.

Esta política tiene dos directrices:

- Apoyar el Desarrollo con Identidad de los pueblos indígenas, incluyendo el fortalecimiento de sus capacidades de gestión.
- Salvaguardar a los pueblos indígenas y sus derechos de impactos adversos potenciales y de la exclusión en los proyectos de desarrollo financiados por el Banco.

### **2.7.3. Apoyar el Desarrollo con Identidad**

Para apoyar a los gobiernos nacionales y a los pueblos indígenas de la región, así como a los actores relevantes del sector privado y de la sociedad civil, en incorporar los temas indígenas en las agendas locales y nacionales de desarrollo y en el inventario de proyectos del Banco, se plantea desarrollar iniciativas específicas y – siempre y cuando sea técnicamente factible y apropiado – la integración de medidas complementarias en actividades, operaciones e iniciativas generales. Las iniciativas son:

- La inclusión de temas específicamente indígenas en las agendas de desarrollo mediante operaciones independientes.
- La inclusión de la especificidad indígena en los proyectos con enfoque general (mainstreaming).
- Facilitar el diálogo y apoyar la inclusión de la temática indígena, abordando en la medida de lo factible y apropiado, los distintos componentes del desarrollo con identidad, entre los cuales se destacan los siguientes:
  - a. La visión y comprensión de los retos del desarrollo indígena en los contextos rurales y urbanos.

---

<sup>62</sup> Asamblea de Gobernadores, Informe sobre el Octavo Aumento General de los Recursos del Banco Interamericano de Desarrollo, AB-1704, agosto 1994, p 22.

<sup>63</sup> Para el BID “gobiernos nacionales” son todas las entidades gubernamentales en el ámbito nacional, incluyendo entidades descentralizadas, estatales y locales.

- b. El desarrollo de soluciones socioculturalmente apropiadas para mejorar la disponibilidad y calidad de los servicios sociales, particularmente de salud y educación.
- c. El reconocimiento, articulación e implementación de los derechos indígenas contemplados en las normas de derecho aplicables.
- d. El apoyo a la cultura, la identidad, el idioma, las artes y técnicas tradicionales, los recursos culturales y la propiedad intelectual.
- e. El fortalecimiento de los procesos de legalización y administración física de los territorios, las tierras y los recursos naturales
- f. En proyectos de manejo o extracción de recursos naturales o gestión de áreas protegidas, la promoción de mecanismos apropiados de consulta, de participación en la gestión de los recursos naturales y de participación en los beneficios de los proyectos por parte de los pueblos indígenas en cuyas tierras y territorios los proyectos se desarrollen.
- g. Mejorar el acceso de los pueblos indígenas a los mercados financieros, productivos y laborales, la asistencia técnica y las tecnologías de información.
- h. El apoyo a la gobernabilidad de los pueblos indígenas
- i. El apoyo a la participación y al liderazgo por, y la protección de, las mujeres, los ancianos, los jóvenes, y los niños y a la promoción de la igualdad de derechos.
- j. El fortalecimiento de la capacidad institucional.

#### **2.7.4. Territorios, tierras y recursos naturales**

Las operaciones que afecten directa o indirectamente el estatus legal, la posesión o la gestión de los territorios, las tierras o los recursos naturales tradicionalmente ocupados o aprovechados por los pueblos indígenas incluirán salvaguardias específicas, consistentes con las normas de derecho aplicables incluyendo el marco normativo sobre protección de tierras y ecosistemas. Ello incluye respetar los derechos reconocidos de acuerdo a las normas de derecho aplicables e incluir en los proyectos de extracción y de manejo de recursos naturales y gestión de áreas protegidas: (i) mecanismos de consulta previa para salvaguardar la integridad física, cultural y económica de los pueblos afectados y la sostenibilidad de las áreas o recursos naturales protegidas; (ii) mecanismos para la participación de dichos pueblos en la utilización, administración y conservación de dichos recursos; (iii) compensación

justa por cualquier daño que puedan sufrir como resultado del proyecto; y (iv) siempre que sea posible, participación en los beneficios del proyecto. En caso de que la protección jurídica o administrativa sea insuficiente para asegurar que el proyecto no resulte directa o indirectamente en el deterioro de la integridad física o del estatus legal de las tierras, territorios o recursos, el proyecto incluirá las restricciones o medidas correctivas o compensatorias pertinentes.

### **2.7.5. Derechos indígenas**

El Banco tendrá en cuenta el respeto de los derechos de los pueblos y personas indígenas establecidos en las normas de derecho aplicables según su relevancia para las operaciones del Banco.

#### **2.7.5.1. Prevención de la exclusión por motivos étnicos.**

El Banco no financiará proyectos que excluyan grupos indígenas por motivos étnicos. En caso de proyectos donde existan factores implícitos que excluyan a los pueblos o personas indígenas de los beneficios de las actividades financiadas por el Banco por motivos étnicos, estas actividades incluirán medidas correctivas, tales como: (i) la información a individuos y organizaciones indígenas sobre sus derechos bajo la legislación laboral, social, financiera o empresarial y sobre los mecanismos de reclamo disponibles; (ii) la diseminación, capacitación y medidas de eliminación de las barreras de acceso a beneficios y recursos como crédito, empleo, servicios empresariales, servicios de salud y educación y otros beneficios generados o facilitados por los proyectos; (iii) el otorgamiento a los trabajadores, empresarios y beneficiarios indígenas de la misma protección acordada por la legislación nacional a otras personas en sectores y categorías similares, tomando en cuenta los aspectos de género, así como de segmentación étnica de los mercados de trabajo y de bienes incluyendo factores lingüísticos; y (iv) el otorgamiento de garantías de igualdad de condiciones para las propuestas presentadas por los pueblos indígenas.

Cultura, identidad, idioma y conocimientos tradicionales de los pueblos indígenas

En reconocimiento de las características socioculturales y lingüísticas particulares de los pueblos indígenas, las operaciones del Banco incluirán las medidas necesarias

para salvaguardar estos bienes de potenciales impactos negativos. En los proyectos relevantes, esto se logrará mediante procesos de consulta y negociación de buena fe para identificar los potenciales riesgos e impactos y diseñar e implementar respuestas socioculturalmente apropiadas. En caso de desarrollo comercial de recursos culturales y conocimientos indígenas, se requerirá el acuerdo previo de los pueblos afectados que incluya salvaguardias para la propiedad intelectual y el conocimiento tradicional, así como disposiciones para su participación equitativa en los beneficios derivados de dicho desarrollo comercial.

#### **2.7.5.2. Pueblos indígenas transfronterizos**

En proyectos regionales, de dos o más países, o en áreas de frontera con presencia de pueblos indígenas, el Banco adoptará las medidas necesarias para que sus proyectos no afecten adversamente a los pueblos transfronterizos, tales como procesos de consulta y negociación de buena fe, programas de seguridad jurídica y control territorial y otros programas culturalmente adecuados relacionados con derechos y prioridades en las áreas de salud, libre tránsito, binacionalidad (en el contexto de las normas de derecho aplicables), integración económica, social y cultural entre los pueblos, entre otras.

#### **2.7.5.3. Pueblos indígenas no contactados<sup>64</sup>**

Teniendo en cuenta la naturaleza excepcional de los pueblos no contactados, también denominados “pueblos en aislamiento voluntario”, así como su especial vulnerabilidad y la imposibilidad de aplicar mecanismos de consulta previa y negociación con relación a ellos, el Banco sólo financiará proyectos que respeten el derecho de dichos pueblos de permanecer en dicha condición y vivir libremente de acuerdo a su cultura. Con fines de salvaguardar la integridad física, territorial y cultural de estos pueblos, los proyectos que puedan potencialmente impactar a estas personas, sus tierras y territorios, o su forma de vida deberán incluir las medidas socioculturalmente adecuadas para reconocer, respetar y proteger sus tierras y territorios, medio ambiente, salud y cultura; y evitar contacto con ellos como consecuencia del proyecto.

---

<sup>64</sup> El alcance de esta salvaguardia se limita a los casos de pequeños grupos y pueblos que viven principalmente en áreas de refugio de la selva Amazónica y del Chaco que no desean establecer contacto con la civilización occidental y cuya salud, cultura y forma de vida son extremadamente vulnerables a los contactos.

Para implementar la Política Operativa sobre Pueblos Indígenas, debe recurrirse a consultar el mismo documento en mención OP 765; además de recurrirse a la Política Operativa sobre Reasentamiento Voluntario OP 710, y la Guía Operativas política operativa sobre pueblos indígenas<sup>65</sup>.

## **2.8. DECLARACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LOS DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS<sup>66</sup>**

La Asamblea General de las Naciones Unidas reconoce la igualdad de los pueblos indígenas frente a los demás pueblos, su derecho a considerarse diferentes (socio-culturalmente), y también el de ser respetados en condición de tales. En tal sentido se exige no discriminar a estas poblaciones, celebrando por el contrario su tendencia a la auto-organización en busca de promover su desarrollo político, económico, social y cultural, bajo el principio de la libre determinación, para de esa manera “poner fin a todas las formas de discriminación y opresión dondequiera que ocurran”<sup>67</sup>.

La Asamblea plantea que la Declaración se enmarca dentro los principios de la justicia, la democracia, el respeto de los derechos humanos, la igualdad, la no discriminación, la buena administración pública, y la buena fe (artículo 46). En tal sentido, considerando y reconociendo “que la situación de los pueblos indígenas varía según las regiones y los países y que se debe tener en cuenta la significación de las particularidades nacionales y regionales, y de las diversas tradiciones históricas y culturales”<sup>68</sup>.

Respecto a la preservación del medioambiente la Asamblea considera “que el respeto de los conocimientos, las culturas y las prácticas tradicionales indígenas contribuye al desarrollo sostenible y equitativo y a la ordenación adecuada del medio ambiente”<sup>69</sup>, y que el desarrollo de actividades económicas en territorios indígenas implica un proceso de consulta para la obtención previo, libre e informado (artículo 32).

---

<sup>65</sup> Esta última guía data fue publicada el 6 de Octubre del 2006.

<sup>66</sup> Declaración de las Naciones Unidas Sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas. Naciones Unidas. Asamblea General. 7 de Setiembre de 2007. En: [http://www.tebtebba.org/tebtebba\\_files/ipr/undrip/OfficialResolution/A61L.67%20esp.pdf](http://www.tebtebba.org/tebtebba_files/ipr/undrip/OfficialResolution/A61L.67%20esp.pdf)

<sup>67</sup> Pp2

<sup>68</sup> Pp3.

<sup>69</sup> Pp2.

### **2.8.1. Para el tema de consulta, cooperación y participación:**

#### *Artículo 4*

*Los pueblos indígenas, en ejercicio de su derecho de libre determinación, tienen derecho a la autonomía o el autogobierno en las cuestiones relacionadas con sus asuntos internos y locales, así como a disponer de los medios para financiar sus funciones autónomas.*

#### *Artículo 19*

*Los Estados celebrarán consultas y cooperarán de buena fe con los pueblos indígenas interesados por medio de sus instituciones representativas antes de adoptar y aplicar medidas legislativas y administrativas que los afecten, para obtener su consentimiento libre, previo e informado.*

#### *Artículo 38*

*Los Estados, en consulta y cooperación con los pueblos indígenas, adoptarán las medidas apropiadas, incluidas medidas legislativas, para alcanzar los fines de la presente Declaración.*

### **2.8.2. Para los temas de recursos naturales, destino de uso de las tierras:**

#### *Artículo 26*

- 1. Los pueblos indígenas tienen derecho a las tierras, territorios y recursos que tradicionalmente han poseído, ocupado o de otra forma utilizado o adquirido.*
- 2. Los pueblos indígenas tienen derecho a poseer, utilizar, desarrollar y controlar las tierras, territorios y recursos que poseen en razón de la propiedad tradicional u otra forma tradicional de ocupación o utilización, así como aquellos que hayan adquirido de otra forma.*
- 3. Los Estados asegurarán el reconocimiento y protección jurídicos de esas tierras, territorios y recursos. Dicho reconocimiento respetará debidamente las costumbres, las tradiciones y los sistemas de tenencia de la tierra de los pueblos indígenas de que se trate.*

### *Artículo 27*

*Los Estados establecerán y aplicarán, conjuntamente con los pueblos indígenas interesados, un proceso equitativo, independiente, imparcial, abierto y transparente, en el que se reconozcan debidamente las leyes, tradiciones, costumbres y sistemas de tenencia de la tierra de los pueblos indígenas, para reconocer y adjudicar los derechos de los pueblos indígenas en relación con sus tierras, territorios y recursos, comprendidos aquellos que tradicionalmente han poseído u ocupado o utilizado de otra forma. Los pueblos indígenas tendrán derecho a participar en este proceso.*

### *Artículo 29*

- 1. Los pueblos indígenas tienen derecho a la conservación y protección del medio ambiente y de la capacidad productiva de sus tierras o territorios y recursos. Los Estados deberán establecer y ejecutar programas de asistencia a los pueblos indígenas para asegurar esa conservación y protección, sin discriminación alguna.*
- 2. Los Estados adoptarán medidas eficaces para garantizar que no se almacenen ni eliminen materiales peligrosos en las tierras o territorios de los pueblos indígenas sin su consentimiento libre, previo e informado.*
- 3. Los Estados también adoptarán medidas eficaces para garantizar, según sea necesario, que se apliquen debidamente programas de control, mantenimiento y restablecimiento de la salud de los pueblos indígenas afectados por esos materiales, programas que serán elaborados y ejecutados por esos pueblos.*

### *Artículo 32*

- 1. Los pueblos indígenas tienen derecho a determinar y elaborar las prioridades y estrategias para el desarrollo o la utilización de sus tierras o territorios y otros recursos.*
- 2. Los Estados celebrarán consultas y cooperarán de buena fe con los pueblos indígenas interesados por conducto de sus propias instituciones representativas a fin de obtener su consentimiento libre e informado antes de aprobar cualquier proyecto que afecte a sus tierras o territorios y otros recursos, particularmente en relación con el desarrollo, la utilización o la explotación de recursos minerales, hídricos o de otro tipo.*
- 3. Los Estados establecerán mecanismos eficaces para la reparación justa y equitativa por esas actividades, y se adoptarán medidas adecuadas para mitigar*

*sus consecuencias nocivas de orden ambiental, económico, social, cultural o espiritual.*

### **2.8.3. Para los temas de compensaciones y reasentamiento**

#### *Artículo 8*

1. *Los pueblos y las personas indígenas tienen derecho a no sufrir la asimilación forzada o la destrucción de su cultura.*
2. *Los Estados establecerán mecanismos eficaces para la prevención y el resarcimiento de:*
  - a. *Todo acto que tenga por objeto o consecuencia privar a los pueblos y las personas indígenas de su integridad como pueblos distintos o de sus valores culturales o su identidad étnica;*
  - b. *Todo acto que tenga por objeto o consecuencia enajenarles sus tierras, territorios o recursos;*
  - c. *Toda forma de traslado forzado de población que tenga por objeto o consecuencia la violación o el menoscabo de cualquiera de sus derechos;*
  - d. *Toda forma de asimilación o integración forzadas;*
  - e. *Toda forma de propaganda que tenga como fin promover o incitar a la discriminación racial o étnica dirigida contra ellos.*

#### *Artículo 10*

*Los pueblos indígenas no serán desplazados por la fuerza de sus tierras o territorios. No se procederá a ningún traslado sin el consentimiento libre, previo e informado de los pueblos indígenas interesados, ni sin un acuerdo previo sobre una indemnización justa y equitativa y, siempre que sea posible, la opción del regreso.*

#### *Artículo 20*

1. *Los pueblos indígenas tienen derecho a mantener y desarrollar sus sistemas o instituciones políticas, económicas y sociales, a que se les asegure el disfrute de sus propios medios de subsistencia y desarrollo y a dedicarse libremente a todas sus actividades económicas tradicionales y de otro tipo.*
2. *Los pueblos indígenas desposeídos de sus medios de subsistencia y desarrollo tienen derecho a una reparación justa y equitativa.*



## Artículo 28

1. *Los pueblos indígenas tienen derecho a la reparación, por medios que pueden incluir la restitución o, cuando ello no sea posible, una indemnización justa, imparcial y equitativa, por las tierras, los territorios y los recursos que tradicionalmente hayan poseído u ocupado o utilizado de otra forma y que hayan sido confiscados, tomados, ocupados, utilizados o dañados sin su consentimiento libre, previo e informado.*
2. *Salvo que los pueblos interesados hayan convenido libremente en otra cosa, la indemnización consistirá en tierras, territorios y recursos de igual calidad, extensión y condición jurídica o en una indemnización monetaria u otra reparación adecuada.*

## Artículo 40

*Los pueblos indígenas tienen derecho a procedimientos equitativos y justos para el arreglo de controversias con los Estados u otras partes, y a una pronta decisión sobre esas controversias, así como a una reparación efectiva de toda lesión de sus derechos individuales y colectivos. En esas decisiones se tendrán debidamente en consideración las costumbres, las tradiciones, las normas y los sistemas jurídicos de los pueblos indígenas interesados y las normas internacionales de derechos humanos.*

## 2.9. CONVENIO 169 DE LA OIT<sup>70</sup>

Es el documento más citado por las comunidades nativas de la selva peruana. En él se establece términos de referencia para tener un trato especial con las Poblaciones Indígenas asentadas en los distintos estados-naciones suscritos a tal convenio, quienes se comprometen a poner en práctica sus contenidos. Este trato diferenciado se da en virtud de particularidades ancestrales, propias e innatas a tales poblaciones; esto es, características socioculturales diferentes.

El Convenio 169 pone énfasis en torno de los derechos de las poblaciones indígenas, y hace hincapié en la cooperación y diálogo permanente con las poblaciones

---

<sup>70</sup> *Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes*. Cuadernos de Legislación Indígena. Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas. México, DF. Diciembre 2003. p 20.

indígenas para evitar desencuentros. Además, deja establecido que los Estados deben promover el respeto de los derechos de los pueblos tribales e indígenas a través de generar condiciones para la participación, consulta y diálogo permanente, y así poder garantizar el consentimiento social.

En el Ecuador, en materia de industrias extractivas, debe mencionarse que los temas más sensibles son: los de ámbito de aplicación personal del convenio (artículos 1 y 2); los de consulta, cooperación y participación (artículos 6, 7 y 15), recursos naturales y destino de uso de las tierras (artículos 13 y 15), el de reasentamiento y compensaciones (artículo 16). Razón por la cual insertamos los artículos mencionados:

### **2.9.1. Parte I. Política General**

#### Artículo 1

##### *1. El presente Convenio se aplica:*

- a. a los pueblos tribales en países independientes, cuyas condiciones sociales, culturales y económicas les distingan de otros sectores de la colectividad nacional, y que estén regidos total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones o por una legislación especial:*
- b. a los pueblos en países independientes, considerados indígena por el hecho de descender de poblaciones que habitaban en el país o en una región geográfica a la que pertenece el país en la época de la conquista o la colonización o del establecimiento de las actuales fronteras estatales y que, cualquiera que sea su situación jurídica, conservan todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas.*
- c. La conciencia de su identidad indígena o tribal deberá considerarse un criterio fundamental para determinar los grupos a los que se aplican las disposiciones del presente Convenio.*
- d. La utilización del término “pueblos” en este Convenio no deberá interpretarse en el sentido de que tenga implicación alguna en lo que atañe a los derechos que pueda conferirse a dicho término en el derecho internacional.*

#### Artículo 2

1. *Los gobiernos deberán asumir la responsabilidad de desarrollar, con la participación de los pueblos interesados, una acción coordinada y sistemática con miras a proteger los derechos de esos pueblos y a garantizar el respeto de su integridad.*
2. *Esta acción deberá incluir medidas:*
  - a. *que aseguren a los miembros de dichos pueblos gozar, en pie de igualdad, de los derechos y oportunidades que la legislación nacional otorga a los demás miembros de la población;*
  - b. *que promuevan la plena efectividad de los derechos sociales, económicos y culturales de esos pueblos, respetando su identidad social y cultural, sus costumbres y tradiciones, y sus instituciones;*
  - c. *que ayuden a los miembros de los pueblos interesados a eliminar las diferencias socioeconómicas que puedan existir entre los miembros indígenas y los demás miembros de la comunidad nacional, de una manera compatible con sus aspiraciones y formas de vida.*

#### *Artículo 6*

1. *Al aplicar las disposiciones del presente Convenio, los gobiernos deberán:*
  - a. *consultar a los pueblos interesados, mediante procedimientos apropiados y en particular a través de sus instituciones representativas, cada vez que se prevean medidas legislativas o administrativas susceptibles de afectarles directamente;*
  - b. *establecer los medios a través de los cuales los pueblos interesados puedan participar libremente, por lo menos en la misma medida que otros sectores de la población, y a todos los niveles en la adopción de decisiones en instituciones electivas y organismos administrativos y de otra índole responsables de políticas y programas que les conciernan;*
  - c. *establecer los medios para el pleno desarrollo de las instituciones e iniciativas de esos pueblos, y en los casos apropiados proporcionar los recursos necesarios para este fin.*
2. *Las consultas llevadas a cabo en aplicación de este Convenio deberán efectuarse de buena fe y de una manera apropiada a las circunstancias, con la finalidad de llegar a un acuerdo o lograr el consentimiento acerca de las medidas propuestas.*

#### *Artículo 7*

1. *Los pueblos interesados deberán tener el derecho de decidir sus propias prioridades en la que atañe al proceso de desarrollo, en la medida en que éste afecte a sus vidas, creencias, instituciones y bienestar espiritual y a las tierras que ocupan o utilizan de alguna manera, y de controlar, en la medida de lo posible, su propio desarrollo económico, social y cultural. Además, dichos pueblos deberán participar en la formulación, aplicación y evaluación de los planes y programas de desarrollo nacional y regional susceptibles de afectarles directamente.*
2. *El mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo y del nivel de salud y educación de los pueblos interesados, con su participación y cooperación, deberá ser prioritario en los planes de desarrollo económico global de las regiones donde habitan. Los proyectos especiales de desarrollo para estas regiones deberán también elaborarse de modo que promuevan dicho mejoramiento.*
3. *Los gobiernos deberán velar por que, siempre que haya lugar, se efectúen estudios, en cooperación con los pueblos interesados, a fin de evaluar la incidencia social, espiritual y cultural y sobre el medio ambiente que las actividades de desarrollo previstas puedan tener sobre esos pueblos. Los resultados de estos estudios deberán ser considerados como criterios fundamentales para la ejecución de las actividades mencionadas.*
4. *Los gobiernos deberán tomar medidas, en cooperación con los pueblos interesados, para proteger y preservar el medio ambiente de los territorios que habitan.*

## **2.9.2. Parte II. Tierras**

### *Artículo 13*

1. *Al aplicar las disposiciones de esta parte del Convenio, los gobiernos deberán respetar la importancia especial que para las culturas y valores espirituales de los pueblos interesados reviste su relación con las tierras o territorios, o con ambos, según los casos que ocupan o utilizan de alguna otra manera y en particular los aspectos colectivos de esa relación.*
2. *La utilización del término “tierras” en los artículos 15 y 16 deberá incluir el concepto de territorios, lo que cubre la totalidad del hábitat de las regiones que los pueblos interesados ocupan o utilizan de alguna otra manera.*

### *Artículo 15*

- 1. Los derechos de los pueblos interesados a los recursos naturales existentes en sus tierras deberán protegerse especialmente. Estos derechos comprenden el derecho de esos pueblos a participar en la utilización, administración y conservación de dichos recursos.*
- 2. En caso de que pertenezca al Estado la propiedad de los minerales o de los recursos del subsuelo, o tenga derechos sobre otros recursos existentes en las tierras, los gobiernos deberán establecer o mantener procedimientos con miras a consultar a los pueblos interesados, a fin de determinar si los intereses de esos pueblos serían perjudicados y en qué medida, antes de emprender o autorizar cualquier programa de prospección o explotación de los recursos existentes en sus tierras. Los pueblos interesados deberán participar siempre que sea posible en los beneficios que reporten tales actividades, y percibir una indemnización equitativa por cualquier daño que puedan sufrir como resultado de esas actividades.*

#### *Artículo 16*

- 1. A reserva de lo dispuesto en los párrafos siguientes de este artículo, los pueblos interesados no deberán ser trasladados de las tierras que ocupan.*
- 2. Cuando excepcionalmente el traslado y la reubicación de esos pueblos se consideren necesarios, sólo deberán efectuarse con su consentimiento, dado libremente y con pleno conocimiento de causa. Cuando no pueda obtener su consentimiento, el traslado y la reubicación sólo deberá tener lugar al término de procedimientos adecuados establecidos por la legislación nacional, incluidas encuestas públicas, cuando haya lugar, en que los pueblos interesados tengan la posibilidad de estar efectivamente representados.*
- 3. Siempre que sea posible, estos pueblos deberán tener el derecho de regresar a sus tierras tradicionales en cuanto dejen de existir las causas que motivaron su traslado y reubicación.*
- 4. Cuando el retorno no sea posible, tal como se determine por acuerdo o en ausencia de tales acuerdos, por medio de procedimientos adecuados, dichos pueblos deberán recibir en todos los casos posibles, tierras cuya calidad y cuyo estatuto jurídico sean por lo menos iguales a los de las tierras que ocupaban anteriormente, y que les permitan subvenir a sus necesidades y garantizar su desarrollo futuro. Cuando los pueblos interesados prefieran recibir una*

*indemnización en dinero o en especie, deberá concedérseles dicha indemnización con las garantías apropiadas.*

- 5. Deberá indemnizarse plenamente a las personas trasladadas y reubicadas por cualquier pérdida o daño que hayan sufrido como consecuencia de su desplazamiento.*

A continuación se pasa a listar otro bloque de Normas Internacional, las mismas que tocan temas específicos, o se limitan a universos determinados de actores. No por ello tienen menos importancia; por el contrario sirven como referente para abordar temas de una manera más técnica, y al hacerlo estandarizar criterios que pueden útiles de considerar.

## **2.10. PRINCIPIOS GLOBALES DE SULLIVAN**

En 1977, el reverendo León Sullivan desarrolló los llamados Principios Sullivan, un código de conducta para los derechos humanos y la igualdad de oportunidades para compañías que operan en Sudáfrica. Los principios de Sullivan se reconocen por haber sido uno de los esfuerzos más eficaces para acabar con la discriminación racial en los lugares de trabajo en Sudáfrica y por haber contribuido a dismantelar el apartheid. El reverendo Leon Sullivan falleció en abril de 2001, a los 78 años y sus principios fueron introducidos por primera vez en noviembre de 1999. En la actualidad los firmantes de los Principios Globales de Sullivan se ofrecen a apoyar una variedad de iniciativas de la responsabilidad empresarial relativas a los derechos humanos, la igualdad de oportunidad, la ética comercial y la protección del ambiente<sup>71</sup>.

### **2.10.1. The Global Sullivan Principles<sup>72</sup>**

Los objetivos de los Principios Globales Sullivan consisten en lograr la justicia económica, social y política con el apoyo de las empresas en los lugares donde estas trabajan; apoyar los derechos humanos y promover la igualdad de oportunidades en todos los niveles de empleo, incluyendo criterios de diversidad racial y sexual en comités de toma de decisiones y selección; capacitar trabajadores desfavorecidos para realizar tareas técnicas, de supervisión y tener oportunidades

---

<sup>71</sup> Ver: <http://www.accionrse.cl/tematico/down.html>

<sup>72</sup> Ver: <http://www.thesullivanfoundation.org/gsp/principles/gsp/default.asp>

de dirección; y ayudar a tener mayor tolerancia y entendimiento entre pueblos; así, se ayudaría a mejorar la calidad de vida de comunidades, trabajadores y niños para que estos viven con dignidad e igualdad.

## **2.10.2. Los Principios**

Las empresas que adopten los Principios Globales Sullivan respetarán la ley, y como miembros responsables de la sociedad aplicarán estos Principios con integridad en consonancia con el papel legítimo de la empresa.

Elaborarán y aplicarán las políticas de la empresa, los procedimientos, la formación y las estructuras de presentación de informes internos para asegurar el compromiso con esos principios en toda nuestra organización. Creemos que la aplicación de estos principios será lograr una mayor tolerancia y una mejor comprensión entre los pueblos, y promover la cultura de la paz.

Los principios los aceptan en primera persona diciendo:

- Expresar nuestro apoyo a los derechos humanos universales y, en particular, los de nuestros empleados, las comunidades en las que operamos y de los partidos con los que hacemos negocios.
- Promover la igualdad de oportunidades para nuestros empleados en todos los niveles de la empresa con respecto a cuestiones tales como el color, la raza, el género, la edad, el origen étnico o las creencias religiosas, y operar sin tratamiento inaceptable al trabajador como la explotación de los niños, el castigo físico, abuso femenino, Servidumbre u otras formas de abuso.
- El respeto de nuestros empleados voluntarios de la libertad sindical.
- Compensar a nuestros empleados para que puedan cumplir, al menos, sus necesidades básicas y proporcionar la oportunidad de mejorar su habilidad y capacidad a fin de aumentar sus oportunidades sociales y económicas.
- Proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable, proteger la salud humana y el medio ambiente, y promover el desarrollo sostenible.
- Promover la competencia leal entre ellos el respeto de la propiedad intelectual y otros derechos, y no ofrecer, pagar o aceptar sobornos.
- Trabajar con los gobiernos y las comunidades en las que operamos, para mejorar la calidad de vida en esas comunidades, sus recursos educativos, culturales,

económicos y el bienestar social, y tratar de proporcionar la formación y las oportunidades para los trabajadores de entornos desfavorecidos.

- Promover la aplicación de estos principios por las personas con las que hacemos negocios.

## 2.11. EL LIBRO VERDE DE LA UNION EUROPEA<sup>73</sup>

El Libro Verde inició un amplio debate sobre cómo podría fomentar la Unión Europea UE la responsabilidad social de las empresas a nivel europeo e internacional, en particular sobre cómo aprovechar al máximo las experiencias existentes, fomentar el desarrollo de prácticas innovadoras, aumentar la transparencia e incrementar la fiabilidad de la evaluación y la validación. Proponiendo para ello un enfoque basado en asociaciones más profundas en las que todos los agentes desempeñen un papel activo.

Numerosos factores impulsan el avance de la responsabilidad social de las empresas:

- Las nuevas inquietudes y expectativas de los ciudadanos, consumidores, poderes públicos e inversores en el contexto de la mundialización y el cambio industrial a gran escala.
- Los criterios sociales influyen cada vez más en las decisiones de inversión de las personas o las instituciones tanto en calidad de consumidores como de inversores.
- La preocupación cada vez mayor sobre el deterioro medioambiental provocado por la actividad económica.
- La transparencia de las actividades empresariales propiciada por los medios de comunicación y las modernas tecnologías de información y comunicación.

En respuesta a las diversas presiones sociales, medioambientales y económicas cada vez mayor número de empresas europeas fomentan sus estrategias de responsabilidad social. Su objetivo es transmitir una señal a los interlocutores con los que interactúan: trabajadores, accionistas, inversores, consumidores, autoridades públicas y ONG. Al obrar así, las empresas invierten en su futuro, y esperan que el compromiso que han adoptado voluntariamente contribuya a incrementar su rentabilidad.

---

<sup>73</sup> *Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas.* Comisión de las Comunidades Europeas. Bruselas-Bélgica, 18.7.2001.



La responsabilidad social de las empresas se asocia entonces a prácticas correctas en materia de aprendizaje permanente, organización del trabajo, igualdad de oportunidades, inclusión social y desarrollo sostenible. El concepto de responsabilidad social se aplica sobre todo en las grandes empresas, aunque en todos los tipos de empresas, públicas y privadas, incluidas las PYME y las cooperativas, existen prácticas socialmente responsables.

Al afirmar su responsabilidad social y asumir voluntariamente compromisos que van más allá de las obligaciones reglamentarias y convencionales, que deberían cumplir en cualquier caso, las empresas intentan elevar los niveles de desarrollo social, protección medioambiental y respeto de los derechos humanos y adoptan un modo de gobernanza abierto que reconcilia intereses de diversos agentes en un enfoque global de calidad y viabilidad. Reconociendo la importancia de todos estos aspectos, el Libro Verde se centra, principalmente, en las responsabilidades de las empresas en el ámbito social.

Esta actuación da lugar a la creación de nuevas asociaciones y esferas novedosas para las relaciones existentes en la empresa, con respecto al diálogo social, la adquisición de cualificaciones, la igualdad de oportunidades, la previsión y la gestión del cambio; a nivel local o nacional, con respecto al refuerzo de la cohesión económica y social y la protección de la salud; y de manera general, a escala mundial, respecto a la protección del medio ambiente y el respeto de los derechos fundamentales.

La UE está interesada en la responsabilidad social de las empresas en la medida en que puede contribuir positivamente al objetivo estratégico establecido en Lisboa: «convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social».

### **2.11.1. La Unión Europea y la Responsabilidad Social**

Al incidir y estar directamente vinculada a ámbitos relacionados con el comportamiento de los mercados a nivel internacional, a través de, por ejemplo, las

políticas comercial y de cooperación para el desarrollo. La UE plantea que el enfoque europeo de la responsabilidad social de las empresas debe reflejar y estar integrado en el contexto más amplio en que se inscriben diversas iniciativas internacionales, tales como el pacto mundial de las Naciones Unidas (UN Global Compact, 2000); la Declaración tripartita de la OIT sobre las empresas multinacionales. La Comisión Europea se ha comprometido a apoyar activamente el cumplimiento de las normas fundamentales de la OIT (libertad de asociación, abolición del trabajo forzado, no discriminación y supresión del trabajo infantil) es un componente esencial de dicha responsabilidad social; convendría reforzar su control y acatamiento.

La principal contribución del enfoque europeo consistirá en aportar un valor añadido a las acciones existentes y completarlas:

- estableciendo un marco global europeo para promover la calidad y la coherencia de las prácticas en materia de responsabilidad social de las empresas mediante la elaboración de principios, enfoques e instrumentos generales y la promoción de prácticas correctas e ideas innovadoras;
- apoyando planteamientos de buenas prácticas por lo que respecta a la evaluación de la rentabilidad y la verificación independiente de las prácticas de responsabilidad social de las empresas, garantizando así su eficacia y credibilidad.

Para efectos de cumplir con lo señalado el Libro Verde plantea un esquema de trabajo que señala las siguientes 3 pautas:

### **2.11.2. La Responsabilidad Social de las empresas**

Que tiene dos dimensiones: hacia dentro y hacia fuera.

Responsabilidad social de las empresas: dimensión interna

Que debe considerar cuatro elementos claves a tomar en cuenta en cuanto al desarrollo de su responsabilidad social para con los integrantes de la empresa:

- Gestión de recursos humanos
- Salud y seguridad en el lugar de trabajo
- Adaptación al cambio
- Gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales

Responsabilidad social de las empresas: dimensión externa

Que debe considerar otros cuatro elementos claves para el cumplimiento de su responsabilidad social con hacia el exterior de la empresa:

- Comunidades locales
- Socios comerciales, proveedores y consumidores
- Derechos humanos
- Problemas ecológicos mundiales

### **2.11.3. Enfoque global de la responsabilidad social de las empresas**

Que ha de considerar cinco puntos trascendentales en el ejercicio de sus compromisos de responsabilidad social empresarial a efectos de ser transparentes en su comportamiento social y ecológico:

Gestión integrada de la responsabilidad social

Informes y auditorías sobre la responsabilidad social

Calidad en el trabajo

Etiquetas sociales y ecológicas

Inversión socialmente responsable

### **2.11.4. Proceso de consulta**

Que consiste en invitar a opinar a a las autoridades públicas de todos los niveles, incluidas las organizaciones internacionales, las empresas (desde las PYME hasta las multinacionales), los interlocutores sociales, las ONG y a cualquier parte afectada o persona interesada a expresar su opinión sobre la manera de establecer una asociación para crear un nuevo marco destinado a fomentar la responsabilidad social de las empresas, teniendo en cuenta los intereses tanto de las empresas como de las distintas partes involucradas. Las empresas deben colaborar con las autoridades públicas para encontrar maneras innovadoras de desarrollar esa responsabilidad social. Dicha asociación podría contribuir considerablemente a la promoción de un modelo de responsabilidad social de las empresas basado en valores europeos.

Esta consulta que se centra en aspectos como:

El Papel de la Unión Europea

El tema de Empresa y Responsabilidad Social

Los Agentes Interlocutores Principales

Evaluación y Eficacia

Acciones de Fomento de la Responsabilidad Social de las Empresas

**CAPITULO III:**  
**MARCO REFERENCIAL**

### 3.1. LA PROVINCIA DE ORELLANA

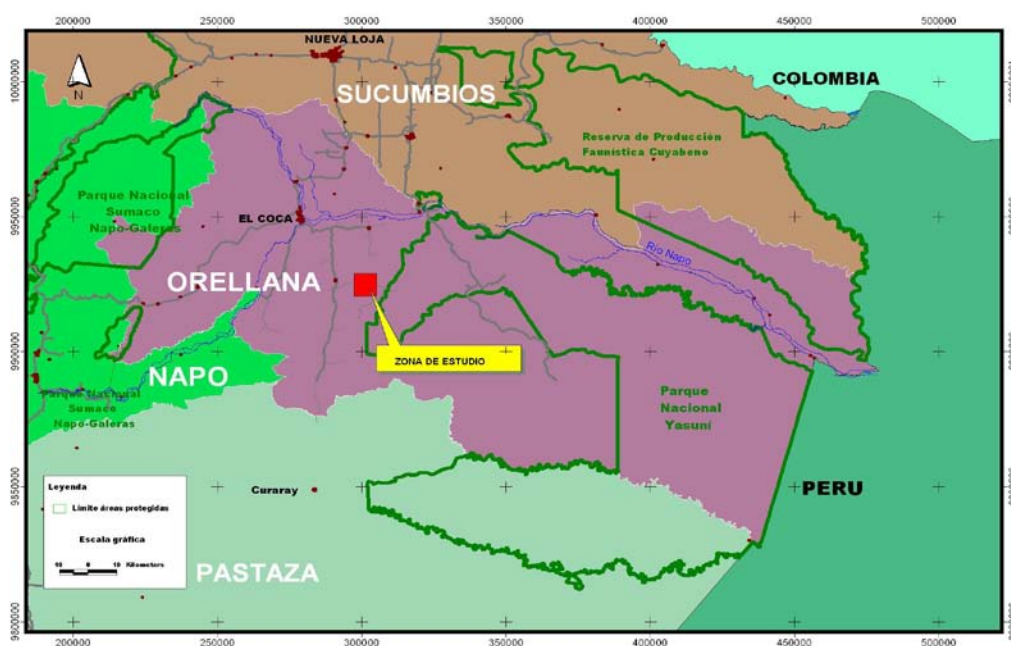
Según el censo del 2010 la provincia de Orellana registró una población de 136.396 habitantes, de los cuales 64.266 son mujeres y 72.130 son hombres. En los últimos 10 años, su población ha aumentado en un 50%, factor que la ubica dentro de aquellas poblaciones con gran dinamismo poblacional.

La provincia de Orellana, la sexta de la Región Amazónica fue creada el 28 de julio de 1998. Nace de la división del territorio de la provincia de Napo; su capital es el Puerto Francisco de Orellana, más conocida como Coca.

La idea nació en 1987 y su impulsor fue monseñor Alejandro Labaka; la provincialización se concretó 11 años después de su muerte. La nueva jurisdicción, en principio debía llamarse Amazonas. Pero, ante un potencial reclamo del Perú, se decidió denominarla Orellana.

La Provincia de Orellana está formada por cuatro cantones: Loreto, Aguarico, La Joya de los Sachas y Francisco de Orellana. Su extensión territorial es de 22.000 kilómetros cuadrados.

MAPA DE LA PROVINCIA DE ORELLANA



Fuente: Investigación Consultora Yawe 2012

### 3.2. EL CANTON FRANCISCO DE ORELLANA

La historia de Orellana, se remonta hacia el siglo XVI, específicamente a 1540, cuando Gonzalo Pizarro llegó a Quito como gobernador y fue encargado por Francisco Pizarro de organizar una expedición hacia el este, en busca del País de la Canela. Francisco de Orellana supo de la expedición que organizaba Pizarro y se unió a ella.

Al cabo de un año, ante la falta de resultados de la búsqueda, Gonzalo Pizarro y Orellana construyeron un velero, el San Pedro, para transportar a los heridos y los suministros, y siguieron los cursos de los ríos Coca y Napo hasta la confluencia de éste con el Aguarico y el Curaray, donde se encontraron faltos de provisiones. Habían perdido 140 de los 220 españoles y 3.000 de los 4.000 indios que componían la expedición. Acordaron entonces (22 de febrero de 1542) que Orellana prosiguiera en el barco en busca de alimentos río abajo.

Incapaz de remontar el río, Orellana esperó a Pizarro. Finalmente envió a tres hombres con un mensaje y comenzó la construcción de un nuevo barco, el Victoria. Mientras tanto, Pizarro había vuelto hacia Quito por una ruta más hacia el norte, con sólo 80 hombres, los que quedaban vivos.

Fue en este viaje en el que el Amazonas adquirió su nombre. La expedición fue atacada por feroces mujeres guerreras, similares a las Amazonas de la mitología griega, pero es posible que simplemente luchara contra guerreros indígenas de pelo largo, seguramente los Huaorani o etnias afines.

El Cantón Francisco de Orellana, fue creado mediante publicación en el Registro Oficial No.- 169 del 30 de abril de 1969, con la finalidad de mejorar la calidad de vida e incrementar los servicios de la población y sobre todo como una forma de acceder a mayores recursos. Se encuentra ubicado entre las desembocaduras de los ríos Coca y Payamino. Tiene una superficie de 6.942 km<sup>2</sup>. Limita al norte con la provincia de Sucumbíos y el Cantón Joya de los Sachas; al sur con las provincias de Napo y Pastaza y el Cantón Aguarico; al Este con el Cantón Aguarico y al oeste con el Cantón Loreto y la Provincia de Napo.

## MAPA DEL CANTON FRANCISCO DE ORELLANA



Fuente: Investigación Consultora Yawe 2012

Las parroquias que forman el cantón son: Puerto Francisco de Orellana, El Dorado, Taracoa, Inés Arango, Alejandro Labaka, El Edén, García Moreno, La Belleza, San Luis de Armenia, Nuevo Paraíso, San José de Guayusa, Dayuma.

### 3.2.1. Demografía

El incremento poblacional en el cantón Francisco de Orellana es incontenible, en los últimos 10 años el número de habitantes se ha duplicado, siendo actualmente 72.795 habitantes<sup>74</sup>. La razón de este aumento sin duda se debe a las oportunidades de empleo y crecimiento que ofrece la Provincia, debido principalmente a la actividad petrolera, que sin duda ha sido un impulso para la economía local, a pesar de los problemas que ésta pueda acarrear.

<sup>74</sup> Censo de Población y Vivienda 2010.

POBLACION DE LA PROCINCIA DE ORELLANA

POBLACIÓN	Medida	PROVINCIA	CANTONES			
		Provincia Orellana	Aguarico	La Joya de los Sachas	Loreto	Francisco de Orellana
Población (habitantes)	Nº	136.396	4.847	37.591	21.163	72.795
Población hombres	Nº	72.130	2.652	19.916	11.039	38.523
Población mujeres	Nº	64.266	2.195	17.675	10.124	34.272

Fuente: Censo de Población y Vivienda 2010.

### 3.2.2. Población Económicamente Activa.

La población económicamente activa (PEA) de la provincia de Orellana es de un 38% de la población total. La población en Orellana ha ido en aumento; la actividad petrolera, el turismo, por lo tanto el acceso a empleo; el clima y ahora las facilidades que ofrece el cantón son un atractivo para la población migrante interna, que desde 1954 ha venido y se ha quedado. Actualmente la presión demográfica ya se siente y los problemas por encontrar trabajo empiezan a evidenciarse; la mayoría de ingresos provienen de la actividad petrolera.

Según el SIISE, alrededor del 60% de la población en capacidad de trabajar se inserta en la población económicamente activa, lo que indica que más del 40% de la población está en el desempleo o en actividades informales; en las áreas rurales, la población desempleada es mayor que en la ciudad.

### 3.2.3. Salud.

En la provincia de Orellana la atención médica se caracteriza por ser diferente en cada sector, puesto que se ve mayormente favorecida por este servicio la parte urbana, ante esta situación las comunidades rurales se ven aisladas por diversos factores: económicos, dificultades de acceso (carencia sistema de comunicaciones), las precarias condiciones de cobertura y aseguramiento del sistema de salud público en estas zonas



A partir de estos antecedentes a continuación se describen los servicios de salud<sup>75</sup> que ofrece la Provincia de Orellana:

- Tres Hospitales públicos con internación
- Un Centro de Salud
- Dieciséis Subcentros de Salud
- Cuatro Puestos de salud del MSP
- Ocho Dispensarios médicos
- Cuarenta Botiquines comunitarios
- Cuarenta y uno Médicos en establecimientos públicos
- Doce Médicos en establecimientos privados
- Tres Obstetras en establecimientos públicos
- Una Obstetra en establecimientos privados
- Once Odontólogos en establecimientos públicos
- Cuarenta y nueve Auxiliares en establecimientos públicos
- Tres Auxiliares en establecimientos privados

A continuación se presentan algunos datos estadísticos, que se han obtenido del perfil epidemiológico desarrollado por la Dirección Provincial de Salud de Orellana. Se incluyen gráficos comparativos entre el primer semestre del 2005, con el primer semestre del 2006, para tener una idea de la evolución de algunos parámetros de salud en el cantón Orellana.

En el cantón Orellana el mayor índice de enfermedades corresponde a las afecciones transmisibles: destacan las infecciones respiratorias agudas como primer motivo de consulta en atención primaria, la enfermedad diarreica aguda, las poliparasitosis, y las infecciones de la piel, además de la elevada incidencia de paludismo y dengue.

Desde el nivel hospitalario se destacan los procesos gineco-obstetras y las lesiones externas producidas por accidentes, heridas por arma cortante y arma de fuego. Por su elevada letalidad cabe señalar las mordeduras de serpiente.

---

<sup>75</sup> Plan Participativo de la Provincia Francisco de Orellana

### 3.2.4. Educación

Orellana, es una de las mejores en términos educativos, sin embargo aún persisten graves problemas en la alfabetización definitiva de sus pobladores; en algunos sectores, el índice de analfabetismo funcional es elevado, como se demuestra con los datos de la siguiente tabla. Debemos anotar que las mayores dificultades no son las educacionales como tal, sino las de infraestructura y cobertura.

INDICE DE ANALFABETISMO Y NIVELES DE INSTRUCCION

EDUCACIÓN	Medida	Provincia	Cantones			
		Orellana	Aguarico	La Joya de los Sachas	Loreto	Orellana
Analfabetismo	% (15 años y más)	9,2	11	8,9	13,6	7,3
Analfabetismo - hombres	% (15 años y más)	6,8	6,4	7,1	10	5,9
Analfabetismo - mujeres	% (15 años y más)	12,3	19,2	11,2	17,6	10,6
Analfabetismo funcional	% (15 años y más)	23,2	28,5	21,9	26,6	22,5
Escolaridad	años de estudio	5,9	5,9	5,5	4,8	6,4
Escolaridad - hombres	años de estudio	6,4	7,1	5,9	5,3	7
Escolaridad - mujeres	años de estudio	5,1	4,1	5	4,2	5,6
Primaria completa	% (12 años y más)	59,5	49,4	62,7	42,7	62,7
Secundaria completa	% (18 años y más)	10,4	10,3	8,7	4,5	13,3
Instrucción Superior	% (24 años y más)	8,7	9,8	6,3	4	11,4
Tasa neta asistencia básica	% (5 a 14 años)	80,6	80	79,5	76,5	82,9
Tasa neta asistencia primaria	% (6 a 11 años)	87,4	87,6	87,9	84,5	88,2
Tasa neta asistencia secundaria	% (12 a 17 años)	31,7	20,1	32,5	21,2	35,9
Tasa neta asistencia superior	% (18 a 24 años)	1,5	1,3	1,5	0,4	1,9

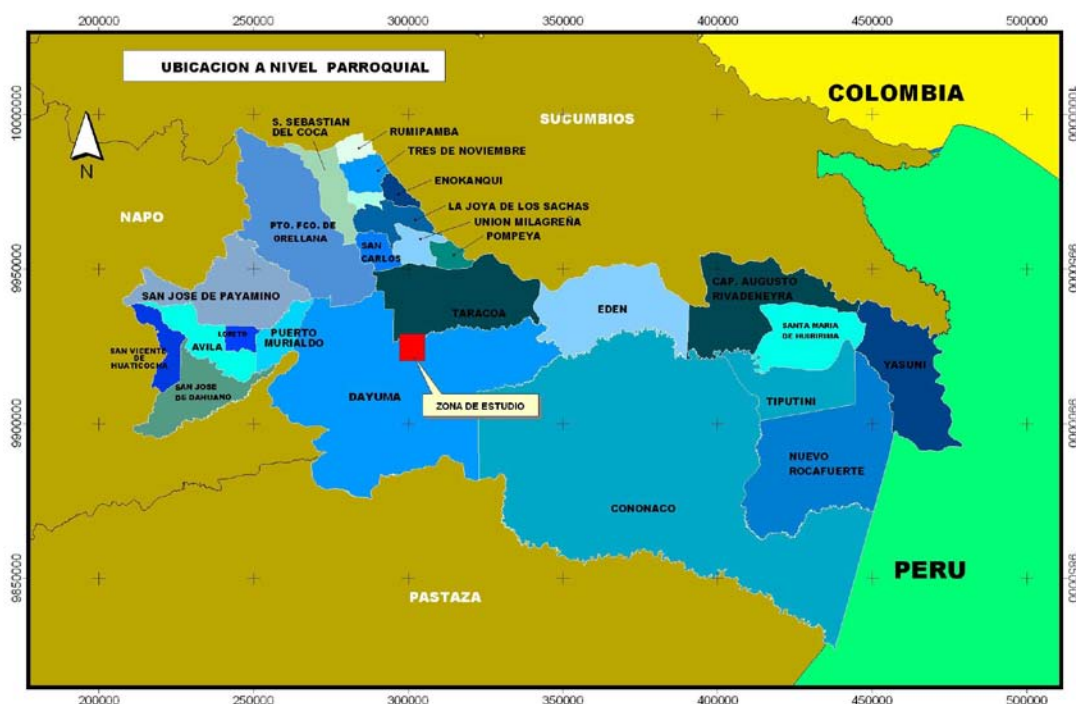
Fuente: SIISE.

### 3.3. LA PARROQUIA DAYUMA

Porcentualmente Dayuma representa en el conjunto de la provincia el 11.1 % de la población total. Considerando las proyecciones de población, se tiene que las densidades se encuentran en los rangos de 3,38 hab/km<sup>2</sup> para la provincia, 5,99 para el cantón, 3,33 para la parroquia; lo que supone una importante ocupación humana, principalmente localizada a filo de carretera y con características de concentración urbana.

La cabecera parroquial al año 2007 presenta un crecimiento poblacional de 4.7 veces en relación al último censo elaborado por el INEC-2001. Las comunidades del área conjuntamente con el Centro Parroquial de Dayuma suman un total de 4.326 habitantes.

UBICACION DE LA PARROQUIA DAYUMA



Fuente: Investigación Consultora Yawe 2012

#### 3.3.1. Origen de la población

La población del Dayuma está conformada por Indígenas y Colonos. Los Colonos inmigraron a esta zona a partir de los años 70, procedentes en su mayoría de las

Provincias de Loja, Bolívar, Manabí, el Oro y una minoría de Azuay, Cotopaxi, Esmeraldas y del país vecino Colombia. Los inmigrantes lojanos identifican que la razón más predominante para migrar desde su tierra natal fueron las grandes sequías que estaban afrontando y la limitada producción de las tierras.

Los manabitas migraron en su mayoría luego de haber sido azotados por el fenómeno del Niño en 1998. A esto se suma la escasez de fuentes de empleo y limitado acceso a la tierra, viendo a la zona petrolífera como una oportunidad para conseguir trabajo y a la “selva” como una esperanza de acceso a tener tierra para cultivarla y subsistir.

La población indígena es menor en relación a los colonos. Los asentamientos son de nacionalidades Kichwa y Shuar principalmente. Así por ejemplo, la Comuna Río Tiputini está conformada por Kichwas y la Comuna Zaar Entza por Shuaras, esta última procedente de Morona Santiago. Las dos comunidades para su administración se rigen a la Ley de Comunas. No obstante varias comunidades mantienen una composición mixta entre colonos e indígenas. Las personas entrevistadas manifestaron que antes de ellos habitaron los Waorani, nativos ancestrales de la zona, que debido a la intervención de las compañías hidrocarburíferas y la colonización se han adentrado hacia cercanías del Río Shiripuno y Tigüino.

### **3.3.2. Población Económicamente Activa**

La población económicamente activa enfoca sus actividades productivas fundamentalmente en el trabajo de la agricultura y ganadería, cuyo ingreso mensual aproximado es de 100 dólares. Este valor es utilizado para cubrir las necesidades básicas familiares.

La PEA de la zona también está compuesta por jornaleros, obteniendo una remuneración que no sobrepasa los 8 dólares diarios y trabajadores que están bajo contrato obteniendo ingresos de hasta 400 dólares. Sin embargo, este grupo constituye una minoría absoluta de la PEA. Sus labores las desempeñan en Compañías Petroleras de la zona como Petroproduccion, Petrosud-Petroriva y Petroriental.

La mayoría realiza su trabajo dentro de sus propias fincas, lo que impide que tengan un jornal remunerado cada día. La espera es hasta la temporada de cosecha para obtener sus ingresos fruto de un trabajo diario.

La población en edad de trabajar del área de influencia directa es considerada en los varones a partir de los 12 años de edad, desde la cual empiezan a dedicarse junto a sus padres a labores agrícolas, de ganadería y jornales ocasionales. Las mujeres empiezan a ejecutar trabajos no remunerados desde muy pequeñas a pesar de que se considere como un parámetro de inicio desde los 10 años. Ellas al igual que sus madres se dedican al mantenimiento de la casa, cuidado de los niños más pequeños, cultivo de pequeñas parcelas agrícolas cercanas a las viviendas, así como a la cría de animales menores.

### **3.3.3. Condiciones de vida**

Las familias de las comunidades que se encuentran en Dayuma se alimentan 3 veces al día, básicamente de productos propios de la zona y cultivados de sus fincas, así tenemos: Plátano (verde, guineo, oritos, maqueño), yuca, arroz, papa china. En carnes es la de pollo, res y pescado, estas raciones son ocasionales; la mayoría de los informantes no identifican a las carnes como un alimento básico debido al gasto que implica para ellos. Esto como una consecuencia de los bajos ingresos familiares que tienen.

Sobre alimentos basados en la caza, la población casi no los menciona, fueron pocas las personas que indicaron que comen guanta y guatusa. Una de las razones para que estas especies escaseen en la zona es la tala del bosque primario en sus fincas, producto de la incipiente industria maderera.

Como se puede ver la mayoría de su alimentación está basada en carbohidratos y no tienen un buen complemento nutricional con alimentos alternativos como verduras, granos con alto contenido proteico, etc. Lo poco que implementan lo obtienen comprando en el Coca o de los vendedores ambulantes que ya visitan las comunidades llevando verduras y frutas que no son propias de la zona.

La malnutrición se deriva por muchas causas pero las más relevantes son por los bajos ingresos económicos y el bajo nivel de conocimiento nutricional que tiene la población, siendo la niñez, la más afectada. Sin embargo hay programas alimenticios gubernamentales en la zona, mismos que tratan de beneficiar a los niños y niñas de las escuelas con el Programa del “Desayuno Escolar” y a niños y niñas menores de 5 años 11 meses con el Programa “Aliméntate Ecuador”.

### 3.3.4. Salud

En Dayuma existen cuatro servicios de salud: uno en la Cabecera Parroquial (Subcentro atendido por un médico y una auxiliar de enfermería), los otros servicios se encuentran resumidos en la siguiente tabla:

SERVICIOS DE SALUD EXISTENTES EN LA PARROQUIA DAYUMA

Comunidad	Servicios de salud existentes	Personal
Dayuma Cabecera Parroquial	Subcentro de Salud	1 Doctor
		1 Enfermero
		1 Odontólogo
	Dispensario del Seguro Social Campesino	1 Doctora
	Consultorio Médico Particular	1 Doctor en medicina General
Comuna Zaar Entza	Subcentro de Salud	1 Doctora
		1 Enfermero

Fuente: Investigación Consultora Yawe 2012

El Subcentro de Salud “Dayuma” ubicado en la cabecera parroquia, presta servicios de consulta externa, odontología, enfermería, vacunación y emergencia. El Subcentro de Salud no dispone de todo el personal, equipos y servicios requeridos para su normal funcionamiento. Por ejemplo la sala de partos no funciona por falta de equipos y agua; la sala de emergencia al momento funciona como bodega. Lo más preocupante es que a pesar de tener instalaciones para el agua de consumo humano no llega agua al Subcentro debido a que el sistema de agua existente está obsoleto. La luz eléctrica es muy irregular, lo que entorpece el trabajo de odontología. La institución no dispone de una planta generadora de luz propia, como una alternativa ante este problema.

Cuando las enfermedades son más graves y los pacientes no pueden ser atendidos en los centros médicos de la zona, se trasladan a los centros médicos en el Coca.

La población aún tienen prácticas médicas tradicionales, por ejemplo: el dolor de estómago y la diarrea los curan con cogollos y frutos tiernos de guayaba o con las hierbas medicinales del “monte” como dicen ellos. Las hierbas medicinales más comunes son: Sangre de Drago, Uña de Gato y Chuchuguaza.

### 3.3.5. Educación

La cabecera parroquial es la única que cuenta con 1 escuela, 2 colegios con los años de educación completos, uno presencial y el otro a distancia.

Los índices de alfabetización se encuentran en la tendencia de la región amazónica, y del país a nivel general. Hay que tomar en cuenta que en estos sectores se presentan más complicaciones para acceder a la educación, por falta de vías de comunicación y mala calidad del servicio educativo, entre otros

A nivel parroquial la cantidad de alumnos que van a la escuela es de 2312.

El nivel de escolarización primaria es 82,3% y escolarización secundaria es de 22%. Los problemas que se detectan es un bajo rendimiento escolar a causa del bajo nivel de calidad de vida, carencia de servicios básicos, falta de control de los padres, falta de actualización de los maestros, falta de recursos para la enseñanza y la deserción escolar.

ACTORES EDUCATIVOS EN DAYUMA

Total alumnos colegio	275
Total alumnos escuela	2312
Total profesores	125
Planteles escolares	45
Total colegios	02
Total academias	02
Colegios a distancia	04

Fuente: Investigación Consultora Yawe 2012

### 3.3.6. Vivienda y servicios básicos

La distribución de las viviendas tiene dos escenarios, en el Centro Parroquial están concentradas y en las comunidades en su mayoría están dispersas teniendo pequeñas concentraciones alrededor de la escuela o capilla de cada comunidad. Los materiales predominantes son la madera y el zinc. En el centro Parroquial se observa viviendas de conformación mixta: cemento, madera y zinc.

En toda la zona hay 591 viviendas distribuidas para las 696 familias. Cada vivienda dispone aproximadamente de 4 a 5 cuartos incluida la cocina.

Ninguna comunidad incluida la Cabecera Parroquial dispone de agua potable. Actualmente se está ejecutando en la Parroquia un proyecto para la construcción de un sistema de agua potable apoyado por el Municipio de Orellana con un presupuesto aproximado de 140.000 dólares. El agua que utilizan para el consumo humano la toman de esteros, ríos, vertientes y agua lluvia; es así que de las 10 comunidades solamente 3 tienen agua entubada.

En servicios de comunicación lo único que disponen es de telefonía celular gracias a la instalación de antenas de Porta y Movistar, esto no cubre a todos los centros poblados, únicamente a la Cabecera Parroquia y comunidades cercanas a esta como Nueva Unión, Pre-cooperativa Virgen del Cisne y San Pedro.

La recolección de basura por parte del Municipio de Orellana la tienen 4 Centros poblados, en primera línea<sup>76</sup>: Cabecera Parroquial Dayuma, Nueva unión, San Pedro y El Cóndor, el recolector pasa de 1 a 2 días por semana.

### 3.3.7. Estratificación

La actual Junta Parroquial está conformada de la siguiente manera:

#### AUTORIDADES DE LA JUNTA PARROQUIAL

Presidente	Sr. Gonzalo Plazarte
Vicepresidenta	Sra. Judith Hidalgo

<sup>76</sup> Corresponde a la vía principal.



Vocal	Sr. José Barrera
Vocal	Lcda. Mery Toapanta
Vocal	Sr. Francisco Mogrovejo

Fuente: Investigación Consultora Yawe 2012

La actual directiva se estableció hace menos de un año, y terminará sus funciones en 2014. Reconocen un alejamiento en cuanto a la comunicación entre comunidades y la Junta, sin embargo la actual administración busca reorganizar y crear un lazo con las 84 comunidades que forman parte de Dayuma. Es por eso que se buscan firmar convenios con las comunidades. De la relación mantenida entre las comunidades y la Compañía, el representante de la Junta reconoce que los convenios solo eran informados a la Junta en tanto había una inconformidad entre ambos actores sociales.

Ante un panorama que en la actualidad se encuentra desorganizado, la Junta está buscando estrategias que permitan una comunión entre esta directiva y los presidentes de las comunas.

Debido a que la directiva es nueva, el Plan de Desarrollo está en proceso elaboración, sin embargo los ejes que formarán parte del nuevo plan se configurarán mediante asamblea abierta con las comunidades, permitiendo que este plan sea una guía integral y representativa, este enfocará aspectos como<sup>77</sup>:

**a) Desarrollo en vialidad**

A desarrollarse conjuntamente con el Consejo Provincial y el seguimiento lo hará la Junta.

**b) Desarrollo en Ambiente y Derechos Humanos**

Establecimiento de una oficina de Desarrollo Ambiental en Dayuma, la cual brindará asistencia técnica a la población para el manejo, asesoramiento y seguimiento en temas legales con respecto a la explotación petrolera. Por otro lado, y debido a la coyuntura política acaecida hace pocos años, se piensa que es necesario el apoyo legal en tema de Derechos Humanos.

---

<sup>77</sup> Estos ejes son planteados por los directivos de la Junta Parroquial.

### **c) Desarrollo en Educación**

Brevemente se ha pensado en apoyo a las instituciones educativas con infraestructura (letrinas), la cual será coordinada con el municipio.

### **d) Desarrollo en Salud**

Ampliación del Subcentro de Salud mediante autogestión y ECORAE.

### **e) Desarrollo en Turismo**

Esta área es considerada de importancia, tanto a nivel biológico como socio-cultural, ya que posee una diversidad única en el mundo en fauna y flora y posee un ancestral legado cultural y poblaciones nativas que pueden resultar atractivas para el desarrollo turístico. No obstante, para poner en marcha un proyecto turístico se demanda la colaboración de entidades gubernamentales.

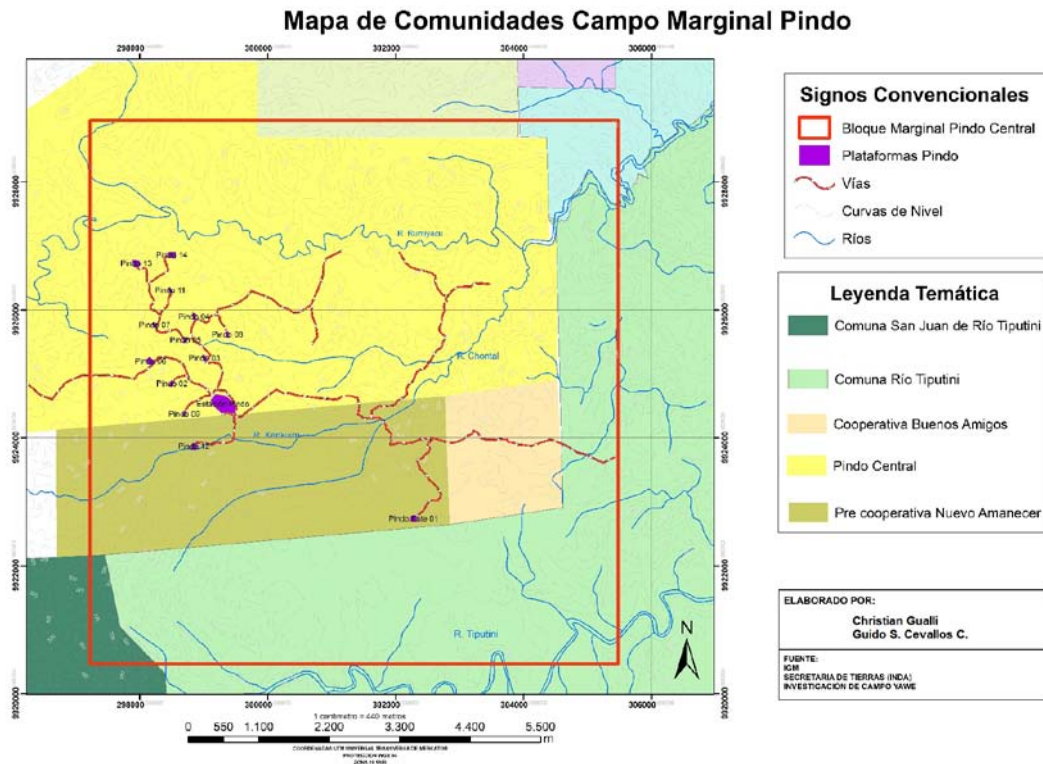
## **3.4. LAS COMUNIDADES DE INFLUENCIA DIRECTA DEL CAMPO PINDO**

La zona de influencia directa del proyecto está conformada por tres comunidades de colonos: Pindo Central, Nuevo Amanecer y Buenos Amigos; y por dos comunas quichuas: Río Tiputini y San Juan de Río Tiputini; es una población que se conforma de inmigrantes de diferentes provincias, los cuales colonizan el territorio de la margen derecha del río Rumiyacu. por diferentes razones, una de ellas el anuncio del IERAC de la posibilidad de poblar la zona y de adjudicarse grandes extensiones de terrenos del mismo sector y la presencia de pozos petroleros en la zona.

Uno de los elementos que caracteriza socialmente a la zona han sido la serie de paralizaciones debido a la falta de atención del Gobierno Central y deficiente vialidad en la zona, además de cierta polarización y divergencia política en los últimos años en la parroquia de Dayuma; estas coyunturas en cierta medida estructuraron una cierta organización en la población, sin embargo uno de los elementos que recuerda la gente es la militarización en la Escuela y el estado de emergencia que se efectuó en un sector donde nunca se vio un escenario semejante: el “*Dayumaso*”.

Este hecho marca la actual malla organizativa de la población, la cual si en un principio tenía un objetivo en común y generaba una cierta cohesión y organización social, tras la incursión militar, devino en una ruptura de los lazos sociales que se

revela en comentarios como “cada cual jala para su molino”, a esto se le suma las prácticas clientelares que el escenario hidrocarburífero ha heredado tras la imagen de políticas de buenos vecinos.



Fuente: Investigación Consultora Yawe 2012

**CAPITULO IV:**  
**INVESTIGACION DE CAMPO**

## **4.1. LA LINEA BASE SOCIAL**

El trabajo realizado en la presente Línea de Base Social del campo Pindo operado por el Consorcio PETROSUD - PETRORIVA, a más de identificar a los actores claves que intervienen dentro del área de influencia directa, identifica y analiza sus intereses, su importancia e influencia sobre el proyecto hidrocarburífero.

Con el presente trabajo de Línea Base se busca no solo tener un listado de los diferentes actores de la zona de influencia del proyecto, sino representar la realidad social en la que se interviene, comprenderla en su complejidad y diseñar estrategias de intervención con más elementos que solo el sentido común o la sola opinión de un informante calificado.

La utilización de la Línea Base Social es fundamental en el diseño y puesta en marcha de todo sistema de gestión con Responsabilidad Social, así como también a la hora de negociar/construir en conjunto el plan de desarrollo de las comunidades o programa de acción a seguir.

La sociedad es un sistema de elementos interdependientes por lo que todo proyecto de Responsabilidad Social, requiere necesariamente tomar en cuenta los intereses y enfoques de los diversos actores sociales directa o indirectamente implicados. Lo contrario conlleva riesgos, costos y en ocasiones pérdidas de oportunidades, tiempo, inversiones y confianza.

Las empresas petroleras, se han ganado la imagen de afectadoras del ambiente y de la sociedad circundante, se dice que generan potencialmente impactos ambientales y sociales; por incidencia directa o por los pasivos que a través de la historia de la industria petrolera van acumulando en las zonas en las que operan.

El consorcio Petrosud – Petroriva, no solamente quiere crear otras modalidades de trabajo, más preocupadas en reducir los impactos socio ambientales, sino, también, en base a las lecciones aprendidas revolucionar las políticas de relacionamiento con comunidades y con los actores locales, que contribuyan en el desarrollo local y regional mediante la construcción de alianzas estratégicas que dinamicen el desarrollo de las capacidades locales.

El conocimiento de la realidad social de los actores involucrados en el Proyecto nos ayuda a asumir el reto y el compromiso de optimizar las prácticas que han generado descontento y hasta resentimiento en las comunidades locales y, además, orientar su filosofía, hasta lograr un compromiso mutuo que transforme, la percepción hoy existente, de comunidades afectadas por el petróleo a la de comunidades beneficiadas de la actividad petrolera.

## **4.2. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN**

### **Objetivo General**

Lograr un conocimiento de la realidad socioeconómica del área de influencia del proyecto de explotación del campo Pindo del consorcio Petrosud - Petroriva que permita la identificación de los posibles impactos del proyecto y el diseño de planes de mitigación y desarrollo con Responsabilidad Social.

### **Objetivos Específicos**

- a) Generar la información necesaria para la toma de decisiones en relación con los temas sociales claves para la ejecución de un verdadero Plan de Responsabilidad Social de la empresa.
- b) Proporcionar un conjunto de indicadores de niveles y calidad de vida que pudieran ser requeridos para evaluar la situación de las comunidades indígenas y campesinas influenciadas por el proyecto.
- c) Realizar un mapeo de actores claves que pueden influir directamente en el proyecto.
- d) Realizar el mapa de las comunidades, así como el catastro de las propiedades que se encuentran dentro del campo de operaciones de Petrosud – Petroriva.
- e) Lograr una línea base social que permita desarrollar estrategias de Manejo de Relaciones Comunitarias dentro de un plan de responsabilidad Social empresarial.

### 4.3. ÁMBITO DEL ESTUDIO

- El estudio se realizó dentro del área de influencia del Campo Pindo operado por el consorcio Petrosud - Petroriva.
- Dentro del área de influencia se levantó la información primaria con un equipo de profesionales: Relacionador Comunitario, Antropólogo, geógrafo y comunicador social.
- El área de influencia del Proyecto está conformada por todas las comunidades tanto indígenas como de colonos, potencialmente afectadas por las actividades del proyecto.

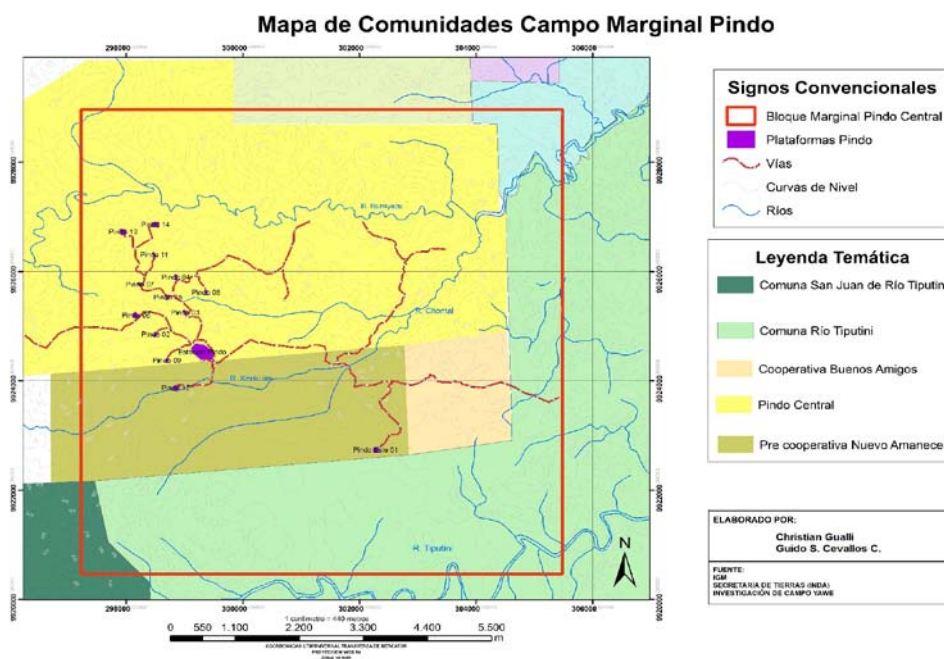
#### Las comunidades involucradas son:

Comunidades de colonos:

- Pindo Central
- Nuevo Amanecer
- Buenos Amigos

Comunas Indígenas:

- Río Tiputini
- San Juan de Río Tiputini



Fuente: Investigación Consultora Yawe 2012

## 4.4. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

La participación de las comunidades y de sus dirigentes fue fundamental para cumplir con los objetivos de esta Línea de Base. La participación de dichos grupos de interés y sus integrantes como guías y personal de apoyo, bajo la supervisión y asesoría nuestra, brindó los siguientes resultados:

- ✓ Facilitó la realización y culminación de la investigación de campo al convertir en partícipes y actores del estudio a los pobladores.
- ✓ Permitió aprovechar el conocimiento y experiencia local, mejorando la calidad del diagnóstico socio-económico.
- ✓ Contribuyó a mejorar la comunicación y relación con los grupos de interés.
- ✓ Constituyó un precedente que servirá de modelo para el desarrollo de futuros proyectos.

Para la obtención de la información se utilizó:

### **Entrevistas semi-estructuradas**

Se aplicaron entrevistas semi-estructuradas a informantes clave tales como autoridades, funcionarios públicos, líderes de opinión y representantes de grupos de interés. Estas entrevistas están compuestas por un conjunto de preguntas abiertas y ordenadas de acuerdo a temas de estudio diversos.

Las entrevistas estuvieron basadas en guías temáticas que abordaron con una profundidad mayor las percepciones, expectativas y temores de los actores.

### **Búsqueda de Información Secundaria**

Asimismo, se recabó información secundaria en el Municipio de Orellana y en la parroquia Dayuma, en cuyo ámbito se ubica la población objeto de estudio.

### **Propietarios - Hogares**

Se realizó un Censo de Hogares en las comunidades de influencia directa del campo Pindo.



## Dirigentes de Comunas

Tanto en la comuna Río Tiputini como en San Juan de Río Tiputini, se realizaron entrevistas con dirigentes y personas claves, así como en las organizaciones de primer agrado a la que pertenecen dichas comunas.

## Procesamiento de la información

La información cuantitativa, proveniente de las encuestas, fue sometida a un proceso final de crítica y codificación y digitadas en una plantilla de ingreso de datos. Esto nos permitió elaborar una base de datos cuantitativa.



Las matrices de las comunidades de colonos, analizan la población, la tenencia de la tierra, situación agropecuaria, salud y saneamiento, necesidades prioritarias, necesidades de capacitación y relación de la comunidad con la empresa.

## 4.5 RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

### COMUNIDADES PERTENECIENTES A PINDO

Datos correspondientes a un total de **808 habitantes**  
**5 COMUNIDADES** encuestadas.

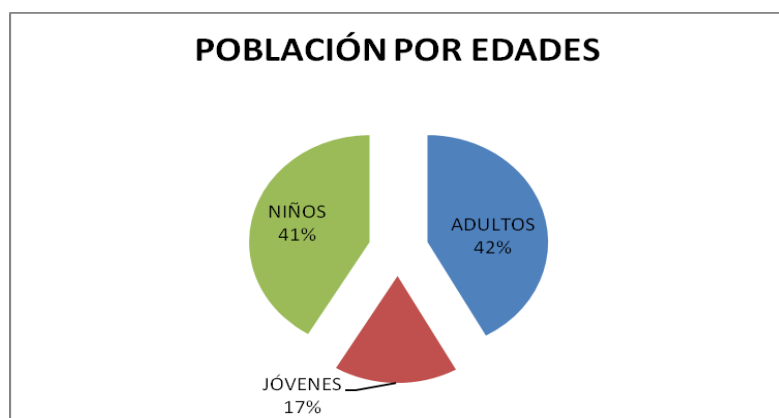
GRAFICO 1



Fuente: Encuesta campo 2.011

Coincidentalmente, encontramos una igualdad de género dentro de la población de las comunidades asentadas dentro del área de influencia directa del campo Pindo.

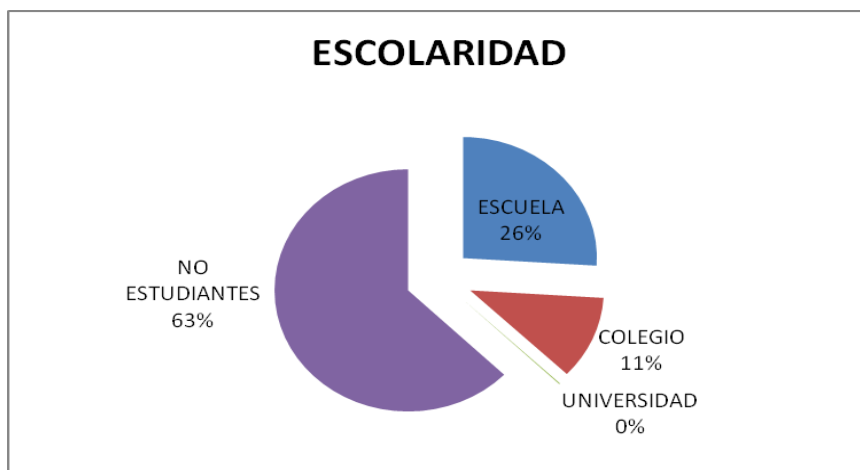
GRAFICO 2



Fuente: Encuesta campo 2.011

En el gráfico 2 podemos notar que la población mayoritaria es de adultos y niños, mientras que la población de jóvenes es muy pequeña debido a que éstos, se enrolan voluntariamente en el cuartel, y luego ya no regresan a la comunidad, se quedan trabajando en las ciudades.

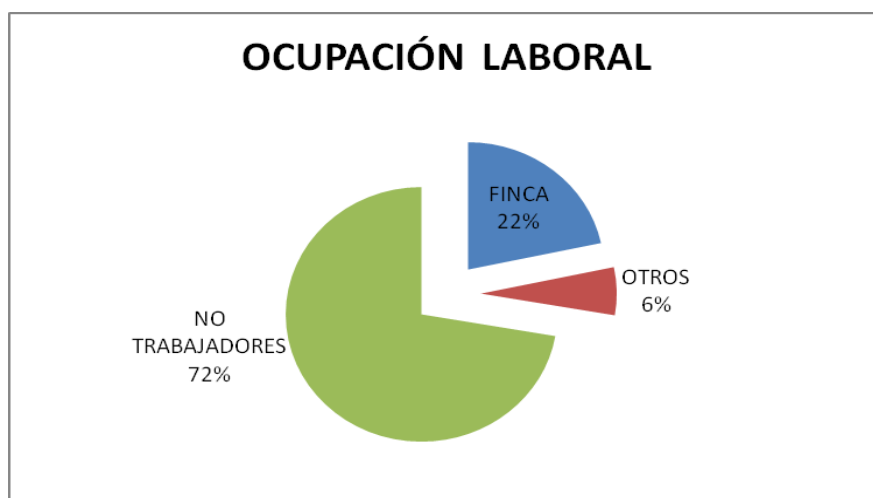
GRAFICO 3



Fuente: Encuesta campo 2.011

Apenas el 37 % de la población se encuentra asistiendo a un centro de educación en las escuelas de las comunidades y en el colegio a distancia que funciona los fines de semana en la comunidad de Pindo. Una vez concluida su instrucción primaria, los niños se dedican a las labores de campo junto a sus padres.

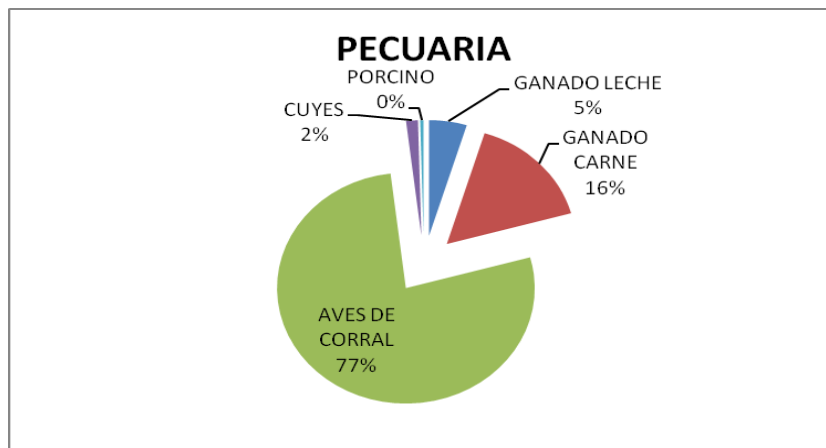
GRAFICO 4



Fuente: Encuesta campo 2.011

Dentro de los No trabajadores se encuentran los estudiantes, las personas de la tercera edad y quienes no perciben un salario mensual por su trabajo, mientras que un 22 % de la población trabaja en fincas como jornaleros o en sus propias fincas en cacao o café, que les significan ingresos personales. apenas el 6 % tiene un trabajo fijo y con seguro social, especialmente quienes están vinculados al trabajo dentro de la empresa petrolera.

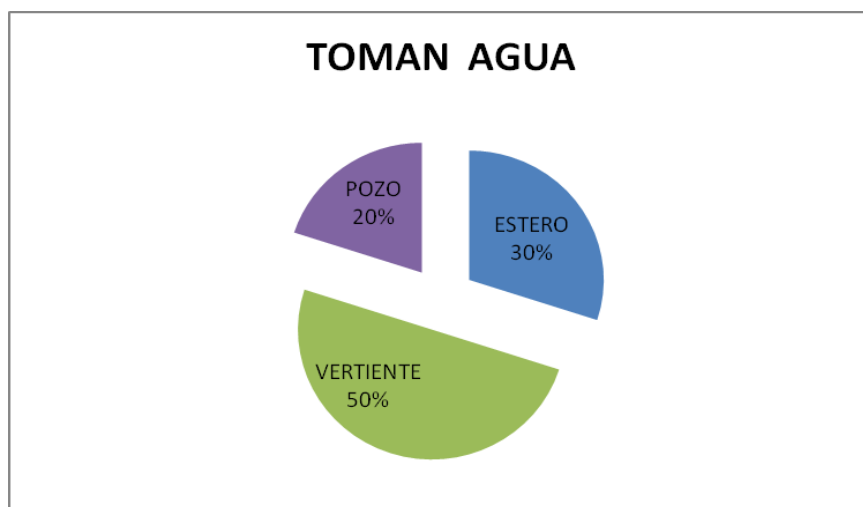
GRAFICO 5



Fuente: Encuesta campo 2.011

La producción pecuaria de la población es muy incipiente, apenas el 21 % de los entrevistados cuenta con ganado de leche o carne, en pequeñas cantidades, mientras que el resto de la producción pecuaria es exclusivamente para autoconsumo.

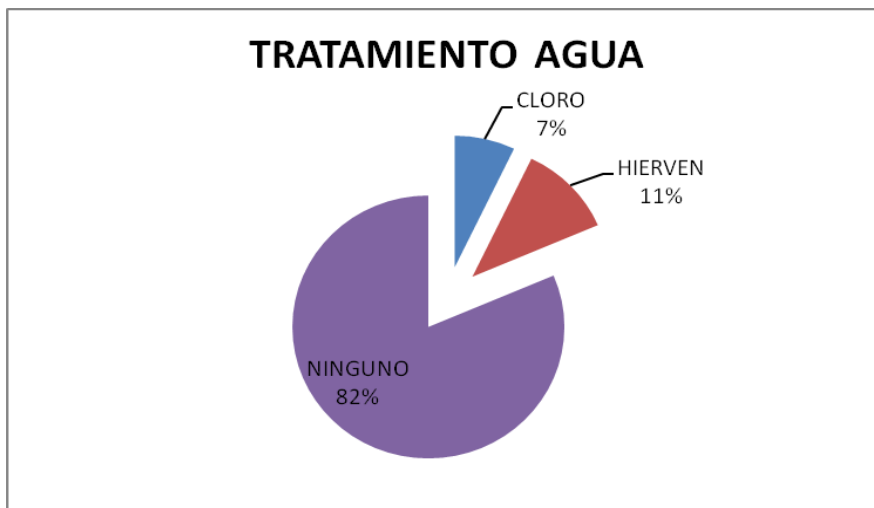
GRAFICO 6



Fuente: Encuesta campo 2.011

Como se puede apreciar en el cuadro anterior, la comunidad no cuenta con proyectos de agua segura para su consumo, y no son conscientes de su necesidad ya que prefirieron solicitar canchas de uso múltiple o casas comunales, como compensación a la empresa petrolera.

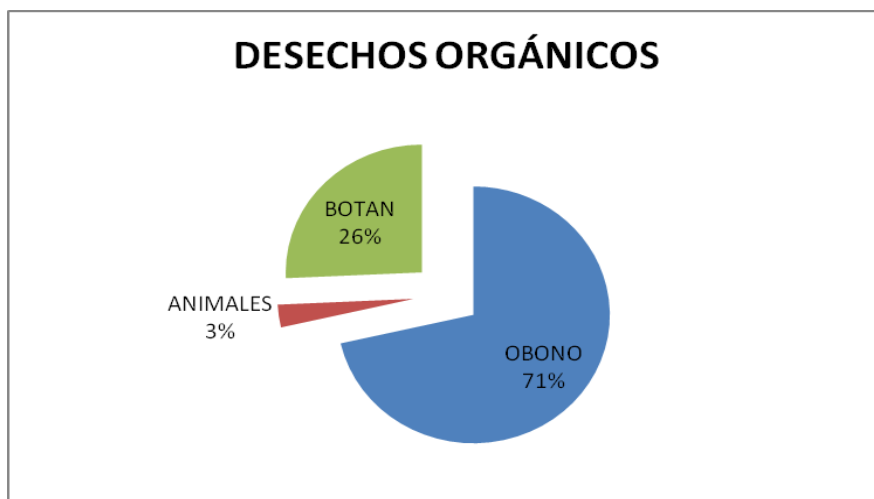
GRAFICO 7



Fuente: Encuesta campo 2.011

Es escaso el tratamiento que dan al agua que consumen los pobladores, en el mejor de los casos, apenas el 11 % lo hierven antes de consumir, y el 7 % usa cloro. de allí la serie de enfermedades gastrointestinales que sufre sobre todo la población infantil.

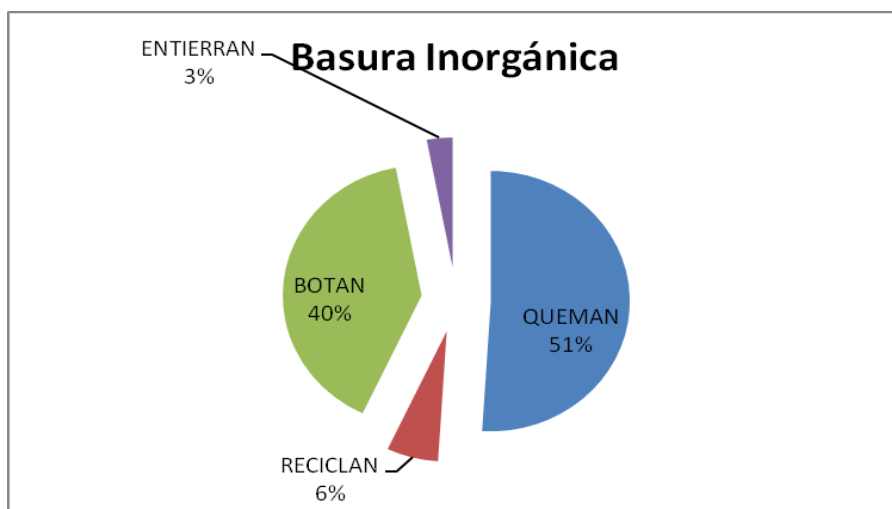
GRAFICO 8



Fuente: Encuesta campo 2.011

Los desechos orgánicos en la mayoría son usados como abonos, gracias a una campaña realizada por el Consejo Provincial y por la misma empresa, y otros desechos orgánicos son utilizados para alimentar a los chanchos.

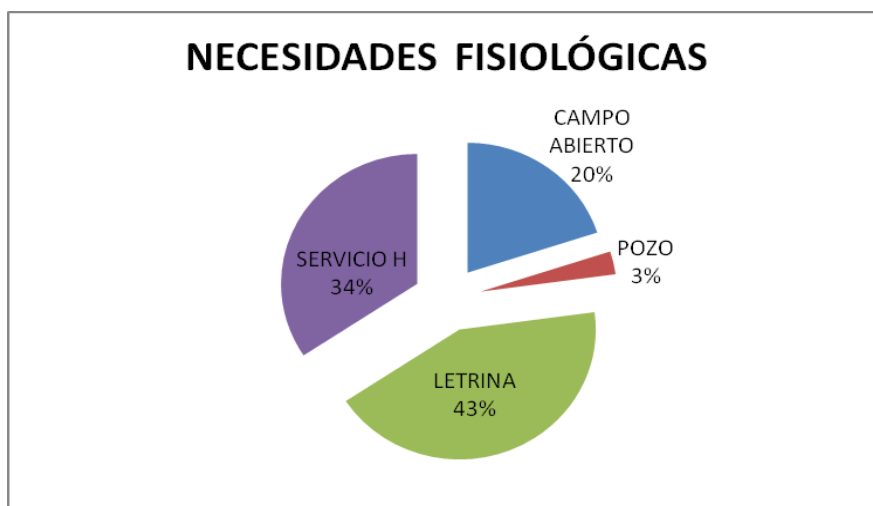
GRAFICO 9



Fuente: Encuesta campo 2.011

Los desechos inorgánicos en su mayoría lo queman o simplemente los botan en el campo, de allí que cuando se llega a las comunidades encontramos gran cantidad de fundas plásticas, sobre todo de los famosos bolos que venden en las tiendas.

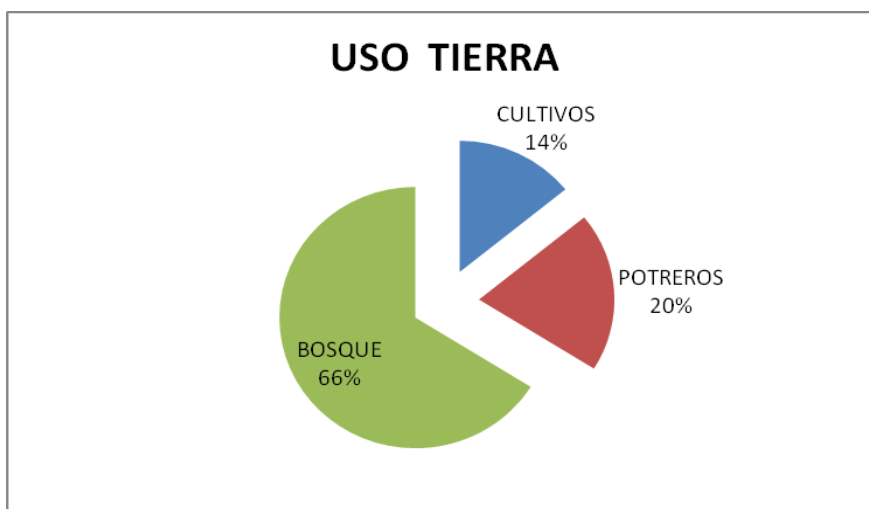
GRAFICO 10



Fuente: Encuesta campo 2.011

Existen servicios higiénicos en las viviendas de los colonos, al igual que letrinas realizadas por la empresa Petrosud, mientras que en las comunidades indígenas las necesidades fisiológicas la realizan a campo abierto.

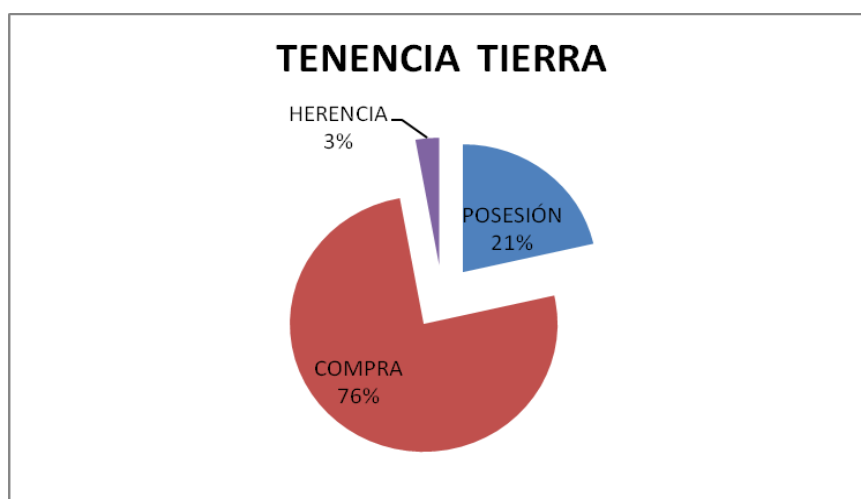
GRAFICO 11



Fuente: Encuesta campo 2.011

La mayoría de terrenos corresponden a bosques intervenidos, debido a que sacan madera para la venta, el 34% está dedicada a cultivos de plátano, yuca, café, cacao, etc. y a potreros para el ganado

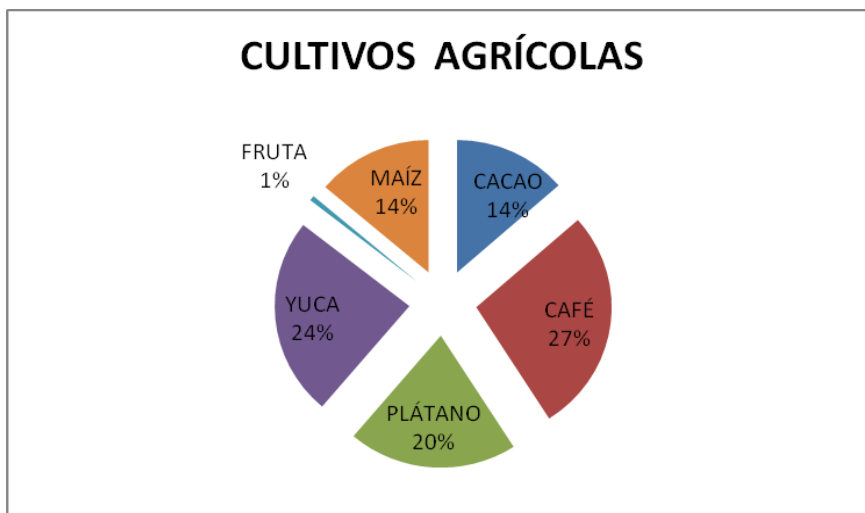
GRAFICO 12



Fuente: Encuesta campo 2.011

La mayor parte de propietarios han comprado las tierras a los primeros colonizadores que formaron cooperativas y se adjudicaron 50 hectáreas a cada socio, mientras el 21 % que corresponde a las comunidades indígenas son posesiones que están en trámite la escrituración por parte del Inda.

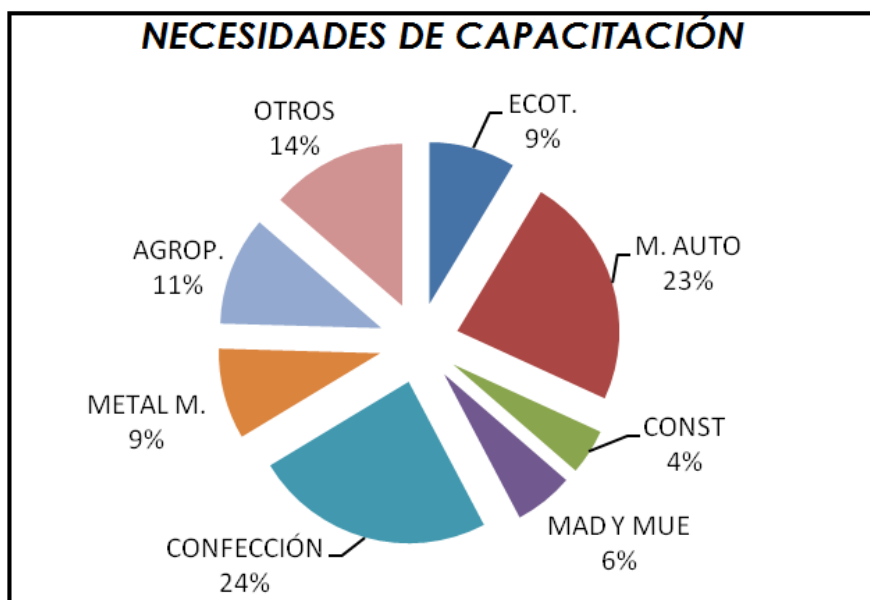
GRAFICO 13



Fuente: Encuesta campo 2.011

Los cultivos agrícolas como la yuca y el plátano, son casi exclusivamente para autoconsumo, solo el maíz, el cacao y el café lo producen para la venta en el mercado de el Coca.

GRAFICO 14

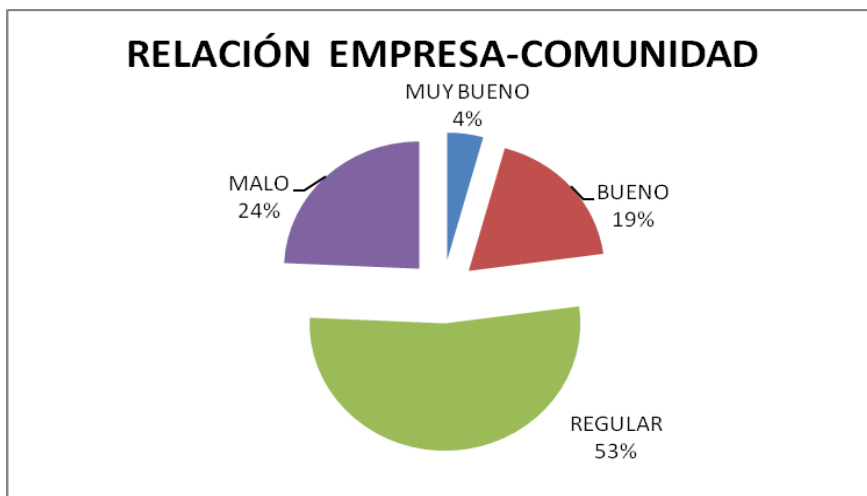


Fuente: Encuesta campo 2.011

Dentro de las necesidades de capacitación, las mujeres solicitan corte y confección, para la elaboración de sus propias vestimentas, mientras que los hombres prefieren mecánica automotriz, agropecuaria y elaboración de madera y muebles junto con metalmeccanica y ecoturismo por parte de las comunidades indígenas.



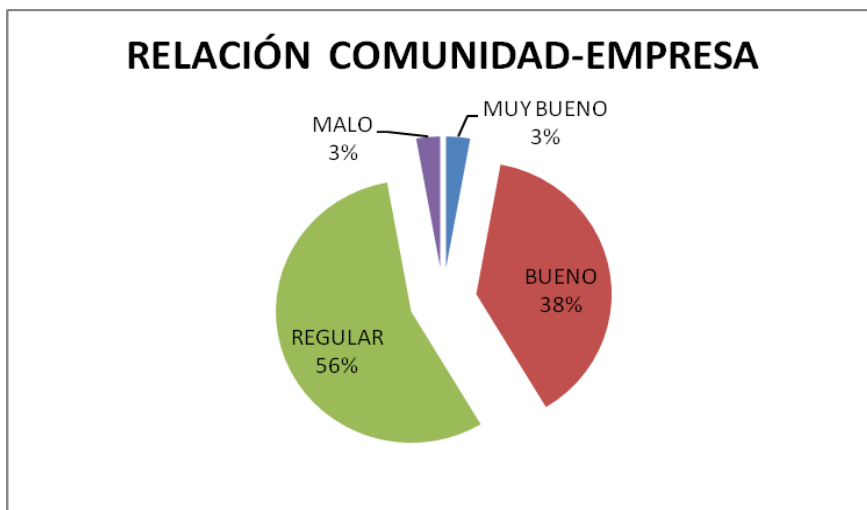
GRAFICO 15



Fuente: Encuesta campo 2.011

La relación de la empresa con la comunidad es considerada buena por las personas que trabajan en la misma, y mala por aquellos que han tenido problemas con la empresa, pero para el resto de gente no es ni buena ni mala, como otro vecino más.

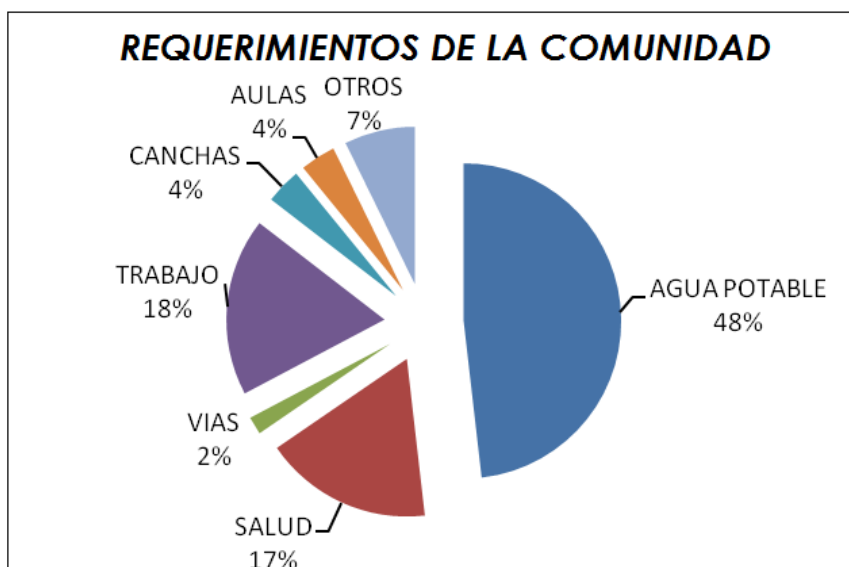
GRAFICO 16



Fuente: Encuesta campo 2.011

El comportamiento de la comunidad con la empresa petrolera manifiestan que es regular un 56%, mientras que el 38% dicen que es bueno, que ellos dan toda la apertura y apoyo, que las relaciones se resquebrajan por el mal manejo de las relaciones comunitarias de la empresa.

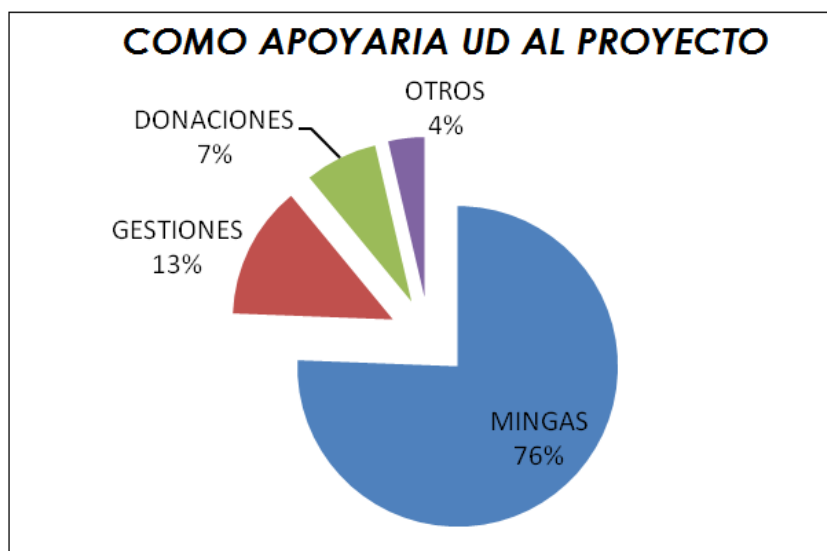
GRAFICO 17



Fuente: Encuesta campo 2.011

Dentro de los requerimientos prioritarios de la comunidad se encuentran el contar con agua segura para su consumo, fuentes de trabajo que generen ingresos y mejoramiento de la salud a través de planes de salud preventiva.

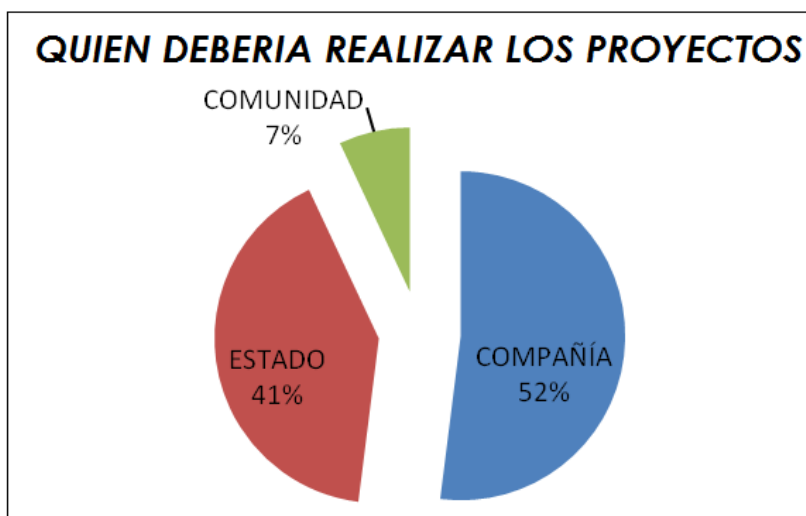
GRAFICO 18



Fuente: Encuesta campo 2.011

Frente a los requerimientos comunitarios la población está dispuesta a apoyar con mingas, realizar gestiones, e inclusive con aportes económicos.

GRAFICO 19



Fuente: Encuesta campo 2.011

La mayoría manifiesta que es la compañía la que debe realizar dichos proyectos, pero otros dicen que ahora es el estado el que debe encargarse ya que las empresas son solo operadoras.

## 4.6 PRINCIPALES ACTORES SOCIALES

### GOBIERNO PROVINCIAL DE ORELLANA

INSTITUCION	PREFECTURA DE ORELLANA
UBICACION	CANTON ORELLANA
FUNCION	PREFECTA
NOMBRE	GUADALUPE LLORI
TELEFONO	084433173

INSTITUCION	PREFECTURA DE ORELLANA
UBICACION	CANTON ORELLANA
FUNCION	VICEPREFECTO
NOMBRE	RODRIGO ROMAN
TELEFONO	091962053

### CONSEJEROS PROVINCIALES

CONSEJERO	ANITA RIVAS	Cantón Orellana	093684579
CONSEJERO	TELMO UREÑA	Cantón Joya Sachas	
CONSEJERO	RENE GREFA	Cantón Loreto	

CONSEJERO	FRANKLIN COX	Cantón Aguarico	
CONSEJERO	GONZALO PALZARTE	Parroquia Dayuma	093819016
CONSEJERO	JACINTO PAREDES	Parroquia 3 Noviembre	088585006
CONSEJERO	VICTOR CARREÑO	Parroquia	082990742

### GOBIERNO MUNICIPAL FRANCISCO DE ORELLANA

INSTITUCION	MUNICIPIO DE ORELLANA
UBICACION	CANTON ORELLANA
FUNCION	ALCALDESA
NOMBRE	ANITA RIVAS
CORREO	<a href="mailto:arivas@orellana.gob.ec">arivas@orellana.gob.ec</a>
TELEFONO	093684579

INSTITUCION	MUNICIPIO DE ORELLANA
UBICACION	CANTON ORELLANA
FUNCION	VICE ALCALDE
NOMBRE	TELMO GARCIA
CORREO	<a href="mailto:tgarcia@orellana.gob.ec">tgarcia@orellana.gob.ec</a>
TELEFONO	062880447 Ext. 216

### CONCEJALES

CONCEJAL	MANOLO MEDINA	<a href="mailto:mmedina@orellana.gob.ec">mmedina@orellana.gob.ec</a>
CONCEJAL	PAUL VALLADOLID	<a href="mailto:pvalladolid@orellana.gob.ec">pvalladolid@orellana.gob.ec</a>
CONCEJAL	GONZALO CARVAJAL	<a href="mailto:gcarvajal@orellana.gob.ec">gcarvajal@orellana.gob.ec</a>
CONCEJAL	VICENTE ASTUDILLO	<a href="mailto:vastudillo@orellana.gob.ec">vastudillo@orellana.gob.ec</a>
CONCEJAL	ANTONIO CABRERA	<a href="mailto:acabrera@orellana.gob.ec">acabrera@orellana.gob.ec</a>
CONCEJAL	JHON ROSERO	<a href="mailto:jrosero@orellana.gob.ec">jrosero@orellana.gob.ec</a>

### DEPARTAMENTOS IMPORTANTES

MEDIO AMBIENTE	LUIS INTRIAGO	<a href="mailto:lintriago@orellana.gob.ec">lintriago@orellana.gob.ec</a>
PARTICIPACION DESARROLLO	GALO FARINANGO	<a href="mailto:pvalladolid@orellana.gob.ec">pvalladolid@orellana.gob.ec</a>
DERECHOS HUMANOS	ROSA ALVARADO	<a href="mailto:ralvarado@orellana.gob.ec">ralvarado@orellana.gob.ec</a>

### JUNTA PARROQUIAL DAYUMA

PRESIDENTE	GONZALO PLAZARTE	<a href="mailto:gplazarte@dayuma.gob.ec">gplazarte@dayuma.gob.ec</a>
VICEPRESIDENTE	JUDITH HIDALGO	<a href="mailto:jhidalgo@dayuma.gob.ec">jhidalgo@dayuma.gob.ec</a>
VOCAL	JOSE BARRERA	<a href="mailto:jbarrera@dayuma.gob.ec">jbarrera@dayuma.gob.ec</a>
VOCAL	MERY TOAPANTA	<a href="mailto:mtoapanta@dayuma.gob.ec">mtoapanta@dayuma.gob.ec</a>

VOCAL	PACO MOGROVEJO	<a href="mailto:pmogrovejo@dayuma.gob.ec">pmogrovejo@dayuma.gob.ec</a>
-------	----------------	--

### **DIRECTIVA PINDO CENTRAL**

PRESIDENTE	CARLOS GONZALEZ	
VICEPRESIDENTE	ANGEL GOMEZ (+)	
SECRETARIO	FREDDY CARPIO	
VOCAL	PABLO VELEZ	
VOCAL	ROBERTO ZAMBRANO	
VOCAL	MARCOS CANGO	

### **DIRECTIVA CASA DE MUJERES NUEVO AMANECER**

PRESIDENTE	MARTHA LALAMA	
VICEPRESIDENTE	JUDITH ROMERO	
SECRETARIO	MAYRA GRANDA	
TESORERO	MARITZA CATANI	

### **DIRECTIVA NUEVO AMANECER**

PRESIDENTE	MARIA CARACUNDO	
VICEPRESIDENTE	PAQUITA COLLAGUASO	085372494
SECRETARIO	GEOMAYRA QUIROZ	080476382
TESORERO	RODRIGO PALADINES	097051337

### **DIRECTIVA BUENOS AMIGOS**

PRESIDENTE	MARCELO BONIFAZ	
VICEPRESIDENTE	LUIS MAZABANDA	
SECRETARIO	WILFRIDO PALADINES	
TESORERO	ANGEL SALAZAR	
COORDINADORA	CARMITA PALADINES	

## **DIRECTIVA RIO TIPUTINI**

PRESIDENTE	MARCO CAISAGUANO	097571809
VICEPRESIDENTE	LIDIA YUMBO	
SECRETARIO	FLAVIO VARGAS	080670474
TESORERO	JENNY CERDA	
SINDICO	CLARA GREFA	

## **DIRECTIVA SAN JUAN DE RIO TIPUTINI**

PRESIDENTE	SANTIAGO ANDI	
VICEPRESIDENTE	NICOLAS ANDI SALAZAR	
SECRETARIO	BENJAMIN DUENDE	
TESORERO	JOSE CONDO DUENDE	
SINDICO	JOSE DAUA CERDA	
DIR MUJERES	IRENE GREFA YUMBO	

- Dentro del presente estudio de línea base social hemos constatado que todo se relaciona con todo, explicarnos las relaciones entre distintas manifestaciones de la realidad es un paso fundamental para su conocimiento.
- La realidad social está siempre en transformación y movimiento, por eso hemos analizado las tendencias y los procesos históricos que explican la configuración de la realidad actual de las comunidades dentro del campo Pindo.
- La realidad dentro del área de influencia directa del campo Pindo es compleja y contradictoria, al analizar y actuar sobre la realidad no existe la neutralidad, los seres humanos y los grupos sociales actúan de acuerdo a sus intereses que en muchos casos son contradictorios. existen muchas fuerzas sociales al interior de las comunidades que responden a múltiples intereses internos y externos.

- El análisis posterior de los resultados de la investigación de esta línea base social debe ser crítico, ningún hecho debe ser valorado solo por su envoltura. Nada es capaz de explicarse por sí mismo. Preguntarse las causas, y sus relaciones internas nos da elementos de comprensión de la realidad que estamos abordando.

**CAPITULO V:**  
**INSUMOS PARA EL PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL**



## **5.1. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL CAMPO PINDO**

El principal problema de la Responsabilidad Social en el Campo Pindo es conseguir traspasar los enunciados teóricos y llegar a implantar de forma concreta pautas de Responsabilidad Social dentro del trabajo de relaciones comunitarias que lleva adelante la empresa Petrosud Petroriva.

El punto de partida en desarrollo práctico de políticas de Responsabilidad Social es que la propia empresa se dé cuenta de lo que ya están llevando a cabo, porque la mayoría de las veces, sin tener conciencia, están realizando acciones de responsabilidad social pero de forma desordenada y sin seguir ninguna estrategia empresarial.

Creemos que es preciso mejorar las prácticas ya existentes y ver cuáles pueden ser integradas en el Plan de Responsabilidad Social, en base al diagnóstico de la línea de base social realizada en el campo.

En el Campo Pindo, la responsabilidad social es un reto que la empresa Petrosud Petroriva quiere asumir. Pero dadas la situación concreta de las comunidades, la diversidad cultural, la diversidad biológica, los conflictos sociales registrados en los últimos años, obliga a comenzar por establecer los lineamientos y las directrices para configurar un plan de Responsabilidad Social.

Partiendo de las dos vertientes, tanto de la interpretación de la realidad social, económica y cultural de las comunidades de la zona de influencia directa del Campo Pindo, como de las consecuencias inevitables de sus políticas y de sus directrices, Petrosud Petroriva, ha percibido la necesidad de llevar adelante un Modelo de Responsabilidad Social que concentre sus principales resultados dentro de las poblaciones que se presentan en el área de influencia del proyecto, en base al delineamiento de mecánicas de trabajo que junten los intereses locales con los intereses empresariales y del Estado.

La industria petrolera presente en el país ha procurado sostener términos de responsabilidad social que, sin embargo, han tenido un límite en la forma de relación entre las partes que no ha permitido provocar la emergencia de esquemas de

relación que puedan ser considerados como producto tanto del interés de la empresa como del interés de la sociedad local.

Este es, precisamente, el objeto de la presente investigación, el dar pautas e insumos para que la empresa optimice la relación con los actores locales a fin de obtener un cambio sustancial en la política de Responsabilidad Social de Petrosud Petroriva.

## **5.2. MODELO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL**

Todo lo anterior nos ha conducido a mirar que se hacen necesarios cambios en los siguientes aspectos de esa relación:

- Crear espacios reales, mecanismos de participación y compromiso de los involucrados en las decisiones importantes de la empresa.
- Implementar conceptos y herramientas exitosas de desarrollo comunitario sostenible dentro de los proyectos comunitarios.
- Crear una Veeduría Social permanente, independiente, que cuide del cumplimiento de compromisos de las partes como demostración de transparencia.
- Capacitación para procesos de liderazgo y gobernabilidad a nivel comunitario.
- Fortalecimiento de las capacidades y destrezas de gobiernos locales y comunidades para mejorar las áreas de productividad, educación, saneamiento ambiental y salud.
- Negociación de acuerdos consensuados a largo plazo en base a Planes de Desarrollo Comunitarios, solucionando las contingencias de corto plazo por medio de la generación de empleo y participación en los servicios.

## 5.2.1. Características

### 5.2.1.1. Principios

**Respeto a la diversidad**, a la multiplicidad y la plurinacionalidad: No se puede mantener una línea y consecuencia ética si se continúa subestimando los intereses y las visiones de los otros. En el caso específico de Pindo, se trabajará basados en las particularidades culturales y lingüísticas.

**Solidaridad**: Solamente si se igualan los derechos de todos se podrán construir procesos reales de responsabilidad social, esto implica solidaridad en los derechos de aquellos grupos que no han logrado reivindicarlos por completo.

**Correspondencia**: Esta solidaridad y ese igualamiento en los derechos supone un acto de correspondencia. Un acto de unificación y de justicia.

**Reciprocidad**: A partir de lo anterior se puede empezar a pensar en mecánicas de reciprocidad que den a cada uno de los actores exactamente lo que los otros le pueden otorgar recíprocamente.

**Responsabilidad**: Habiendo igualado los campos y unificado a los actores debe nacer una, mutua responsabilidad sobre las actividades concertadas.

**Respeto y consideración**: Todo esto implica un respeto extremo por la visión del otro y por la forma en que vislumbra el futuro. Desde ahí toda construcción conjunta y toda ética son viables.

**Autocrítica**: La construcción de este camino implica desprendimientos y profundas revisiones de lo propio. Eso es válido tanto para empresas como para todo otro actor.

**Igualdad y equidad:** Finalmente se podrá pensar en llegar a un estado de igualdad y equidad de acuerdo a las diferencias de intereses y de visiones.

La misión es fortalecer "... el campo ético al elevar la defensa de la biodiversidad y de las identidades culturales a nivel de valores universales...".<sup>78</sup>

La ética en el trabajo guía no solamente la toma de decisiones (lo que debo hacer) sino también el proceso que sigue una vez tomada la decisión (cómo lo debo hacer).

En su actuación, cada individuo tiene su propio patrón de valores, por ello se hace necesario que cada uno haga su propia reflexión, a modo de compatibilizar sus comportamientos con los valores corporativos, el Código de Conducta y Ética Empresarial, los objetivos estratégicos, las normas internas de la compañía y la legislación aplicable.

**Además establece cuatro objetivos éticos:**

- a.- Ser una referencia formal e institucional para la conducta personal y profesional;
- b.- Viabilizar un comportamiento ético basado en los valores corporativos;
- c.- Reducir las subjetividades de las interpretaciones personales sobre los principios morales y éticos.;
- d.- Consolidar la identidad y la imagen del Consorcio Petrosud Petroriva en relación con sus públicos de interés.

Así mismo se proponen una serie de principios del modelo dentro de los cuales podemos encontrar lo siguiente:

- Relación de Equidad
- Comunicación e Información transparente (apertura)

---

<sup>78</sup> Fontaine, Guillaume. "El precio del petróleo; conflictos socio-ambientales y gobernabilidad en la región amazónica". Ecuador, Quito: FLACSO. 2003. Pág. 25.

- Responsabilidad Sostenida
- Actitud Pro – activa
- Buenas Prácticas Socio-ambientales
- Práctica de Derechos Humanos
- Rendición de cuentas
- Ética de credibilidad en las relaciones y conducción de negocios.
- Desarrollo personal y profesional del personal de la empresa en el ámbito motivador e innovador.
- Protección del medio ambiente.
- Seguridad y salud de nuestra gente.
- Mejora continua de la calidad de la gestión.
- Trabajo en áreas multiculturales.

### **5.2.1.2. Directrices**

#### **Planificación estratégica:**

El Plan de Responsabilidad Social para el Campo Pindo debe optimizar la manera de relacionarse con actores que actualmente está regida por la negociación coyuntural para dar un salto a una planificación estratégica de trabajo basada en la planificación conjunta con los actores y contrapartes de la empresa, que permita que éstos se apropien de los acuerdos y los miren como de su propia construcción.

#### **Participación y diálogo:**

La empresa estructurará esta línea de planificación mediante la implementación de canales de diálogo y participación que resulten de la estructura misma de la planificación. Una planificación de escritorio y no basada en el contexto puede entorpecer las relaciones y los planes de incorporación de la opinión de las contrapartes de la empresa.

#### **Ética y transparencia:**

Por lo tanto, por debajo de todo esto, debe subyacer una profunda convicción ética que apuesta por la participación democrática y la relación honesta con todos los

actores y que deseche la tendencia a la negociación que solo busca el beneficio de una de las partes y que quiebra la posibilidad de toda relación duradera.

### **Responsabilidad social, cultural y ambiental:**

Toda la propuesta irá enfocada a crear una percepción general, en todas las partes, de que existen objetivos comunes y compartidos que son: el cuidado extremo del medio ambiente, el cuidado del ser humano mediante la creación de mejores condiciones de vida y el cuidado superlativo de la diferencia cultural expresada en los diferentes grupos étnico – culturales de la zona.

### **Alianzas estratégicas:**

El camino hacia todo esto, implicará un manejo cuidadoso de las estrategias y las alianzas. La empresa debe salir de la percepción que las contrapartes, actualmente, tienen de una compañía petrolera, como la de un depredador que no comparte sus objetivos de preservación ambiental, social y cultural. Para todo esto será necesario manejarse con habilidad para la construcción de las alianzas con socios estratégicos que puedan conducir de mejor forma a estos logros.

### **Comunicación estratégica:**

Un factor de radical importancia dentro de la implementación de todo el modelo y que guarda relación con su posibilidad real de posicionamiento está en la efectividad de la comunicación que debe dinamizar los procesos comunicacionales internos, externos y de posicionamiento institucional. La comunicación de la empresa acerca del modelo debe manejarse de tal manera que potencie los logros y ayude a procesar los problemas.

### **Ciudadanía y valoración cultural:**

Dentro de la zona de Pindo, perviven dos realidades coaligadas: por un lado el interés de la construcción de ciudadanía, entendida como la capacidad de participación en las decisiones de manera absolutamente consiente, y por otro lado, el deseo de preservación de la diferencia cultural, entendida como la preservación

de los propios mecanismos de procesamiento social de cada cultura. Lograr hacer coincidir estos dos fines e impulsarlos es una directriz clara de este modelo.

### **Evaluación estratégica sociocultural y ambiental:**

Petrosud Petroriva sabe y reconoce que éste no puede ser un proceso estático y que se limite a una definición inicial de conceptos. Cree que debe llegar a una expresión en el campo de acción de la compañía y que debe mantener mecanismos de medición de logros que permita la retroalimentación constante que favorezca una rápida y oportuna modificación de sus acciones para llegar a un deseado proceso de mejora continua.

### **Rendición de cuentas:**

Finalmente, la rendición de cuentas es la consecuencia ineludible de la participación, la transparencia, la inclusión y la ética. La empresa debe someterse a estos procesos y prepararse de la mejor forma posible para hacerlos frente.

## **5.3. PLANES ESTRATEGICOS**

### **5.3.1. Plan de comunicación estratégica:**

Que nos permita dar a conocer los lineamientos y la forma en la que la responsabilidad social de la empresa se plasma, que dinamice procesos y que viabilice acciones y logros.

- Comunicación Interna
- Comunicación Externa

### **5.3.2. Plan de análisis de riesgos y manejo de crisis sociales:**

Que nos permita alertas tempranas y respuestas oportunas a complicaciones no susceptibles de previsión anticipada.

- Análisis de Contextos: (Político, Ambiental, Social, Tiempo, institucional, Legal)
- Diseño de Estrategias
- Auditoria Social.
- Monitoreo
- Metodologías de co-responsabilidad social.
- Diseño de mecanismos para solución de controversias.

### **5.3.3. Planes de desarrollo local:**

Es de gran importancia el empezar con el desarrollo y la estructuración de Planes de Desarrollo Local para todas las comunidades del área de influencia directa que provoquen:

- Un desarrollo paralelo de una visión a mediano y largo plazo de las relaciones de las comunidades con la empresa.
- La creación paulatina de procesos de planificación dentro de las comunidades.
- El desarrollo de ejes de actividades y de propuestas para el desarrollo sostenible de las comunidades.
- La creación de propuestas de desarrollo y/o de estructura económica posterior al petróleo en la región.

### **5.3.4. Planes de apoyo temático a la gestión:**

Existen temas que irán surgiendo dentro del tiempo y a través del desarrollo del modelo; estos, seguramente, harán referencia a aspectos particulares del trabajo de la empresa en lo referido a su relación con comunidades y actores locales.

Para normar todos esos aspectos habrá que crear instrumentos que guíen la gestión. La empresa deberá favorecer la creación de varios de estos planes temáticos dentro de los que podemos encontrar:

- Plan de sistematización de experiencias y de datos.
- Plan de empleo para las comunidades de las áreas de influencia directa.
- Plan de Monitoreo Participativo.
- Plan de salud y prevención..



- Plan de veedurías.
- Plan de educación y capacitación.
- Plan de involucramiento de los actores en las actividades de la empresa

#### **5.4. AMBITO DE APLICACION**

A continuación pasaremos a la definición de los ámbitos en los cuales las políticas, las directrices, los instrumentos y los planes sugeridos por el modelo deben empezar a expresarse:

##### **Ámbito operativo y funcional: interno**

- Equipo de Relaciones Comunitarias
- Comunidades locales directamente afectadas
- Comunidades locales indirectamente afectadas
- Personal de la empresa

##### **Ámbito socio político y cultural: externo**

- Organizaciones indígenas nacionales y regionales.
- Gobiernos locales y regionales
- Organismos no gubernamentales
- Iglesia

##### **Ámbito de capacitación.**

- Interno: capacitación a equipo de Relaciones Comunitarias, Dirigentes y comunidades de la Zona de influencia Directa.
- Externo: capacitación hacia gobiernos locales, organizaciones indígenas, ONGs y otras contrapartes

##### **Ámbito de comunicación**

- Apertura de la comunicación
- Transparencia de la información

- Cobertura y seguimiento
- Generar opinión pública favorable
- Sondeos de opinión

### **Ámbito ambiental: monitoreo participativo.**

Cumplir a cabalidad con las leyes y normas de aplicación desde la autoridad ambiental nacional y sobre todo con las actividades y más normas operativas contenidas en el plan de manejo Socio ambiental, Estudio de impacto ambiental, etc.

- Propiciar el monitoreo ambiental participativo y la vigilancia ciudadana para garantizar el cumplimiento del plan de Manejo socio ambiental descrito en el estudio de impacto ambiental.
- Establecer la transparencia de las relaciones de la empresa con las comunidades y autoridades locales, crear alianzas estratégicas y mantener una política de puertas abiertas ante la sociedad civil.
- Abrir desde la empresa la ventana de Responsabilidad Social efectiva y generar los más altos índices de relación responsable, democrática, respetuosa con la población local, que permita una actividad de producción con efectiva participación e inversión social.
- Cerrar todos los pasivos ambientales y sociales que tienen capacidad de escalamiento y que generan sobre todo los impactos indirectos e intangibles.

## **5.5. INNOVACIONES Y ALCANCES**

Los alcances de la presente propuesta de insumos para un plan de responsabilidad social de Petrosud Petroriva dentro del campo Pindo pueden ser establecidos a corto, mediano y largo plazos:

### **5.5.1. A corto plazo:**

- Cambio en la gestión y el manejo de las Relaciones Comunitarias dentro de las comunidades del campo Pindo.
- Mejorar las dinámicas de relación y la construcción de espacios y alianzas necesarias para la promoción, posicionamiento y desarrollo del modelo de Responsabilidad Social de la empresa.
- Lograr un aval al interior de Petrosud Petroriva de la implementación del modelo de Responsabilidad Social.

### **5.5.2. A mediano plazo:**

- Desarrollo y posicionamiento de la empresa en las operaciones dentro del campo Pindo con Responsabilidad Social.
- Lograr una plena implantación del modelo de Responsabilidad Social acorde con la realidad analizada en la línea base social de las comunidades del campo Pindo.
- Reconocimiento y legitimación del modelo de Responsabilidad Social por parte de todos los actores de la sociedad civil.
- Demostrar con acciones concretas la validez del modelo de Responsabilidad Social reflejado en la satisfacción de los actores involucrados en el proyecto.

### **5.5.3. A largo plazo:**

- Cambiar la forma de relaciones de la empresa con las comunidades en una dinámica socioeconómica equitativa, recíproca y solidaria dentro del área de influencia directa del campo Pindo.
- Multiplicación del modelo de Responsabilidad Social en los otros campos a cargo de la empresa.

## 5.6. IMPACTOS Y CONSECUENCIAS

### A nivel General

- Romper el paradigma de relaciones tradicionales entre la empresa Petrosud Petroriva, las comunidades de influencia directa del proyecto y la sociedad civil.
- Eliminar la acumulación de pasivos socio ambientales y culturales con capacidad de escalamiento para la empresa y la percepción de los actores respecto a los intentos fallidos de establecer un procedimiento idóneo para la gestionar los acuerdos de compensación e indemnización.
- Lograr una mejor gestión de los recursos de inversión comunitaria generados a través de compensaciones e indemnizaciones.
- Eliminar el nivel de conflictividad en las relaciones empresa – actores locales a través de un diálogo permanente y proactivo.
- Contribuir a la construcción de una dinámica socio – económica viable para la época de abandono de la empresa.
- Contribuir a la construcción de alternativas de desarrollo sustentable, viables para el desarrollo de las comunidades de influencia directa.
- Lograr mejoras en los estándares de vida de las poblaciones presentes en la zona de influencia del proyecto.

### A nivel de las comunidades:

- Cambio de actitudes en los miembros de las comunidades alrededor de la actividad petrolera: en los marcos de equidad, solidaridad y reciprocidad.

- Sentirse sujetos de beneficio de la empresa petrolera y no afectados por la explotación petrolera.

#### **A nivel de la empresa:**

- Posicionamiento del modelo de Responsabilidad Social al interior de la empresa y de todos los niveles de funcionarios de la misma.

#### **A nivel de gobiernos locales:**

- Cambio de actitudes alrededor de la actividad petrolera: en los marcos de equidad y reciprocidad.
- Sentirse sujetos de beneficio de la empresa petrolera. A partir de la formalización de las relaciones con direccionamiento de los presupuestos y con coparticipación en los emprendimientos comunitarios.

#### **A nivel de ONGs, Universidades y otros:**

- Modificación de los roles tradicionales, que cree un ámbito de colaboración para el logro del bien común a través de alianzas estratégicas.
- Establecer relaciones de beneficio recíproco en las líneas académicas, científicas y de investigación.
- Lograr el apoyo técnico y validación.

#### **A nivel de contratistas:**

- Revisión de los parámetros de calidad y a los estándares que exige la empresa dentro del nuevo marco de Responsabilidad Social.
- Sujeción a los parámetros en cuanto a las normas y servicios emanados por la empresa.

- Supervisión socio ambiental dentro del marco del modelo de Responsabilidad social implementado por la empresa.

## **5.7. PROBLEMAS Y DEMANDAS**

La gestión social que exige el modelo de Responsabilidad Social de la empresa rebasa la actividad del relaciones comunitarias, también, las actividades que plantea el modelo desborda los recursos operativos.

Todas las voces reclaman un cambio de modalidad en el trabajo de las operadoras petroleras, la percepción es de falta de equidad y de oportunidades para el desarrollo sustentable y del otro lado la falta de gestión, administración y rendición de cuentas.

En este contexto, proponer un modelo de gestión en las relaciones comunitarias, sin una previa labor de acercamiento y de reducción de las tensiones y las dudas y sin un reconocimiento de su línea base social, corre el riesgo de que distorsione y desprestigie al modelo de Responsabilidad Social a implementarse.

Sin duda que los mayores contradictores del nuevo modelo de Responsabilidad Social, sea porque se han enmarcado dentro de una tradición difícil de superar, o por sus prácticas, corren el riesgo de sentirse desestabilizados por el cambio de modelo; y por la incertidumbre que ese cambio puede llegar a proporcionar en algunos momentos.

La falta de comprensión del modelo de Responsabilidad Social, va a ser una constante tanto dentro de las comunidades como dentro de la empresa. La resistencia a no asumir nuevos roles en un sector históricamente complejo, donde además, las necesidades, están sumamente desequilibradas con el resto de las regiones del país, donde el Estado tiene una baja presencia es evidentemente compleja no solo por la duda misma sobre la intencionalidad de una nueva propuesta, sino también por el marco de desorden y hasta anarquía en el que tiene que lograr posicionarse.

Las necesidades tangibles son a las que mayor interés se presta; es decir: la alimentación, la infraestructura, la salud, la educación y la organización comunitaria. Pero muy poco se ha hecho por las otras necesidades como: la seguridad física y emocional, la pertenencia, el reconocimiento y estima, la realización de sí mismo, la curiosidad cognitiva, la expresividad y la trascendencia. Y son precisamente las que podrían configurar los pasivos culturales.

También, los medios de comunicación se han encargado de reproducir deficientemente los acontecimientos, hasta el punto de perder el equilibrio informativo y tomar partido de forma directa, sin dimensionar que son actores que construyen sentido en la sociedad a través de la opinión pública. Este rol debe ser dimensionado éticamente.

Todo esto conforma un panorama de dificultades con los derechos comunitarios básicos:

- A la información real y transparente.
- A la consulta previa.
- La presencia de mediadores elegidos y reconocidos.
- Al ejercicio de la alteridad.
- Al reconocimiento, al respeto y la valoración de los otros.
- Al derecho de expresarse y disentir

**La licencia social**, entendida como el acuerdo consciente de la sociedad sobre la actividad petrolera, debería extenderse a compañías que puedan garantizar una distribución justa y equitativa de la riqueza, mediante el mejoramiento de sus formas de relación y de trabajo con las poblaciones locales, previo procesos de construcción conjunta y capacitación que garanticen la administración de los recursos comunitarios.

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**



## CONCLUSIONES

El presente trabajo proporcionó los insumos para que el departamento de Responsabilidad Social de la empresa Petrosud Petroriva pueda elaborar un verdadero plan de Responsabilidad Social mediante la aplicación teórica-práctica de las directrices que se proporcionan en el capítulo V de la investigación.

Este trabajo de implementación de un plan de Responsabilidad Social de la empresa, será posterior a la entrega de los resultados de esta investigación, los insumos y directrices en ella explicitados están encaminados a cambiar las relaciones conflictivas por relaciones de consenso, generando espacios reales de diálogo y participación a través de talleres de trabajo con representantes de todos los actores sociales involucrados.

A través de este trabajo se identificaron los grupos de interés y líderes de opinión que puedan influenciar y ser impactados en los aspectos socio-económicos y culturales de manera positiva o negativa por el proyecto y será labor posterior, el diseño de estrategias efectivas para la implementación de un plan de Responsabilidad Social que cubra sus verdaderas expectativas.

Para el efecto, se realizó una línea base social de las comunidades de influencia directa del Campo Pindo que nos servirá de punto de partida a la hora de formular estrategias para un verdadero plan de Responsabilidad Social.

Estamos seguros que se confirmó la hipótesis planteada en nuestra investigación, puesto que los resultados evidencian que en el campo Pindo, el programa de Relaciones Comunitarias tal como se encuentra estructurado actualmente no responde a un esquema estructurado de Responsabilidad Social elaborado en base a la realidad de las comunidades de influencia directa del proyecto.

La empresa ha tratado de cumplir con el plan de manejo ambiental y social estipulado en los estudios de impacto ambiental, generando una serie de programas, políticas y planes para trabajar con las comunidades y asentamientos poblacionales: Atención

primaria y preventiva de salud; apoyo a la educación con la entrega de útiles escolares, uniformes y capacitación y entrenamiento de docentes, entrega de becas estudiantiles para estudiantes destacados; generación de empleo directo e indirecto; construcción de civiles comunitarias: aulas escolares, casas comunales, infraestructura para atención de la salud, infraestructura deportiva; apoyo de ciertos planes de desarrollo autogestionario con apoyo a la agricultura, ganadería, confección y comercialización de productos artesanales.

Vemos que este sistema está muy alejado de la realidad y los requerimientos manifestados por los pobladores de las comunidades en la línea base social por nosotros realizada.

La creación de los departamentos de Relaciones comunitarias por parte de todas las empresas petroleras es el primer intento serio y responsable de tratar el tema de las comunidades y asentamientos rurales con un equipo de profesionales, ante la necesidad de contar con personas que les resuelvan los problemas y las demandas que las comunidades hacen. Estamos hablando de una etapa histórica de mayor desarrollo de la industria, donde se escriben y discuten planes de Relaciones Comunitarias, estrategias de negociación, se analiza la posibilidad de que la industria, ante la ausencia del Estado, apoye en planes y programas de desarrollo.

En este contexto las Relaciones Comunitarias es un modelo de trabajo que la industria ha generado para promover condiciones óptimas de relación con las comunidades y poder continuar con su labor extractiva.

Ante la ausencia de Estado, la industria asume, más como mecanismo necesario que como Responsabilidad Social algunos temas que son fundamentales, como el desarrollo económico – social, de las comunidades y en muchas ocasiones establece acuerdos para el desarrollo local con gobiernos seccionales, que de otra forma son desatendidos o mal atendidos por el Gobierno Central.

Por todas estas razones vemos que en algunas empresas petroleras la Responsabilidad Social es tomada como una necesidad para su relación con las comunidades de influencia de sus proyectos. Visto así, la Responsabilidad Social es una etapa avanzada de la gestión comunitaria que han venido desarrollando.

Tratar el tema desde sus concepciones iniciales nos remitiría a revisar toda la literatura filosófica y sociológica generada por lo menos en los últimos años. El entorno social en su conjunto (derechos humanos, sociedad civil, ambientalistas y las comunidades mismas, organismos internacionales como Naciones Unidas) ha venido presionando para que las industrias se vuelvan socialmente responsables y un aspecto que puede resumir este tema es la redistribución de la riqueza, la línea central de la responsabilidad social por éste aspecto.

La reducción del tema de Responsabilidad Social a los puntos de empleo o de contribución al desarrollo local o regional es un factor que está pasando a un segundo plano, se insta por el contrario a la participación de todos los actores en todos los ámbitos posibles del hacer ciudadano. Esto implica que todos los actores tienen que entrar dentro de la línea de Responsabilidad Social, incluso los beneficiarios de planes y programas diseñados dentro de ésta línea.

## **RECOMENDACIONES**

Como lo manifestamos al inicio, la presente investigación pretende dar insumos reales, en base a la realidad del campo Pindo para que la empresa Petrosud Petroriva elabore su plan de Responsabilidad social.

Para cumplir con su cometido ante todo se debe crear en la empresa una cultura de organización socialmente responsable, un proceso pedagógico muy vital para que todos los actores involucrados entiendan qué es el concepto, qué importancia le da la empresa al tema, cómo esa importancia se refleja en el código de conducta y cuáles son las prácticas y hábitos más comunes de un actor socialmente responsable.

No es una labor exclusiva de la gerencia de responsabilidad social y el departamento de relaciones comunitarias, se debe involucrar a todos los actores inmersos en el proyecto, la esencia de la Responsabilidad Social de Petrosud Petroriva a través de una comunicación fundamentada en los valores de la

Responsabilidad Social de la empresa a fin de que todos los grupos de interés afiancen y entiendan los valores que movilizan a la organización.

La empresa debe tener un lenguaje que enfatice lo económico, lo social y lo ambiental en sus procesos más esenciales, esto implica que cuando se hable de talento humano, hay que mostrar estas tres aristas, cuando se hable de relaciones con las comunidades tiene que tener también el triple enfoque.

Es importante desde el área de Responsabilidad Social identificar y procesar los temas clave que pueden generar en el futuro un conflicto entre uno o varios grupos de interés y la compañía, de modo que puedan ser administrados comunicativamente por la empresa.

La empresa deberá informar permanentemente a los diferentes actores involucrados en su proyecto sobre la aplicación de las diferentes políticas y sobre los programas de sostenibilidad que se desarrollan, enfatizado con un discurso que prioriza los tres enfoques (ambiental, social, económico).

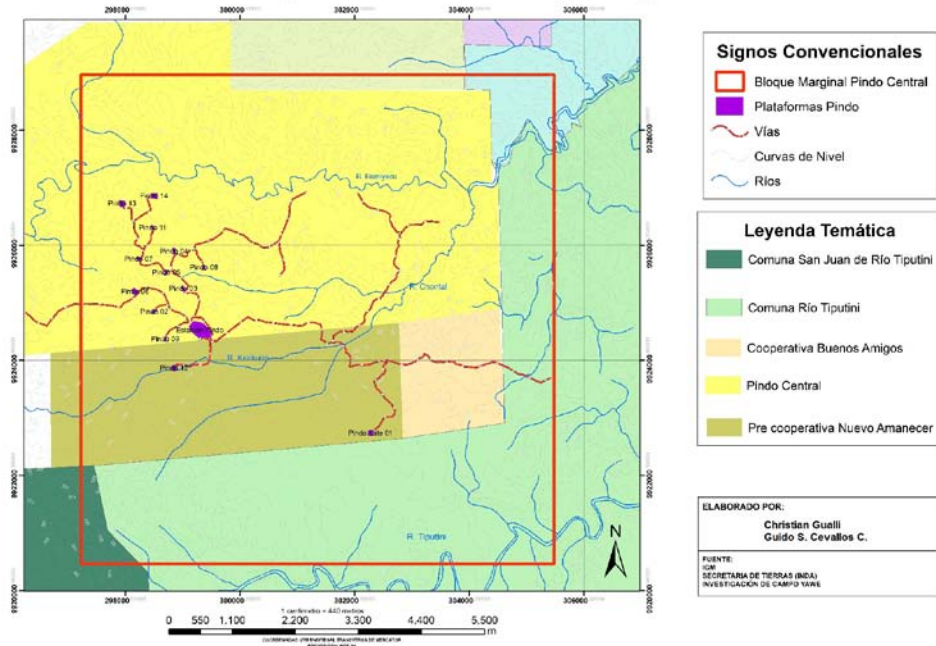
Para la elaboración del plan de Responsabilidad Social, se debería trabajar con los representantes de todos los grupos sociales y actores involucrados, a través de mesas de trabajo, con temas específicos en base a los requerimientos obtenidos en el campo y convertirlos en obligatorios para la empresa y los actores, con una planificación a largo plazo.

También es preciso promover sistemas de control en las actividades que estimulen y apliquen principios de Responsabilidad Social a través el establecimiento de un mecanismo de seguimiento, de la implantación y eficacia del plan de forma independiente e imparcial para promover la transparencia de la empresa en todas las actuaciones que lleve a cabo; para ello sería preciso que se publiquen las políticas de Responsabilidad Social y que se emitan informes regulares sobre sus perfiles sociales y medioambientales.

## **ANEXOS**

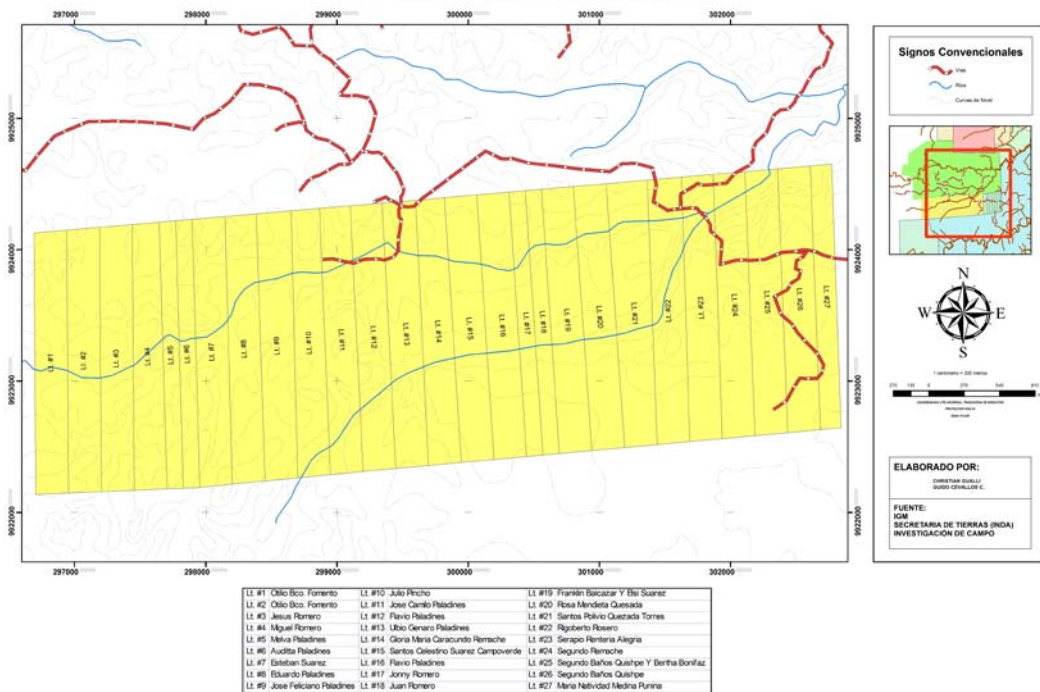
# Mapas

## Mapa de Comunidades Campo Marginal Pindo



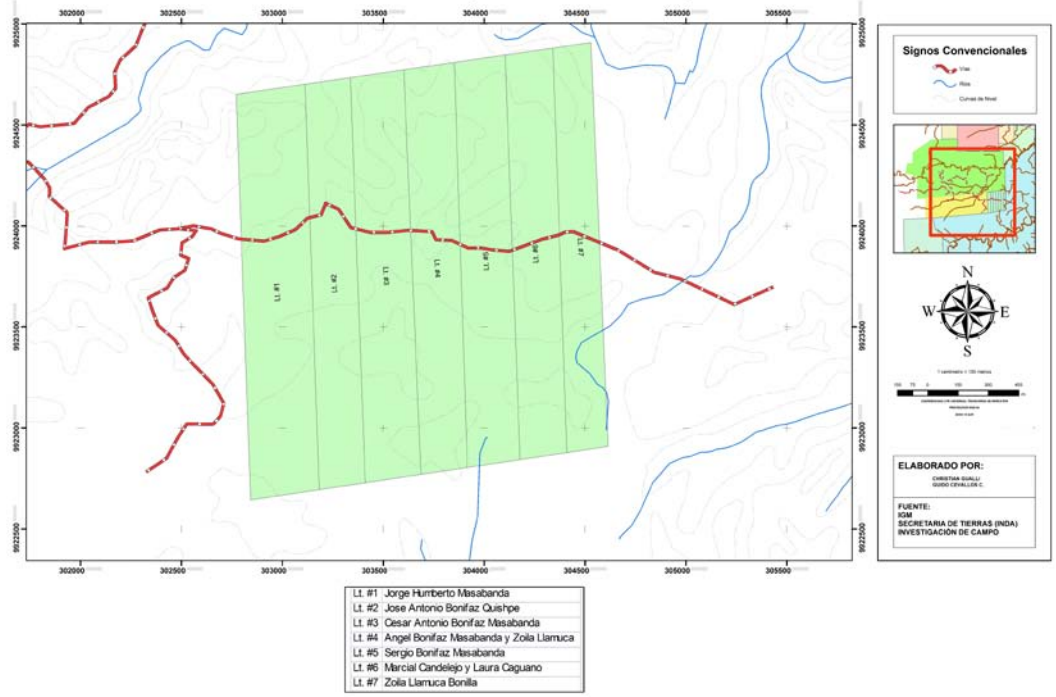
## Mapa de Comunidades Campo Pindo Investigación 2011

## Pre cooperativa Nuevo Amanecer



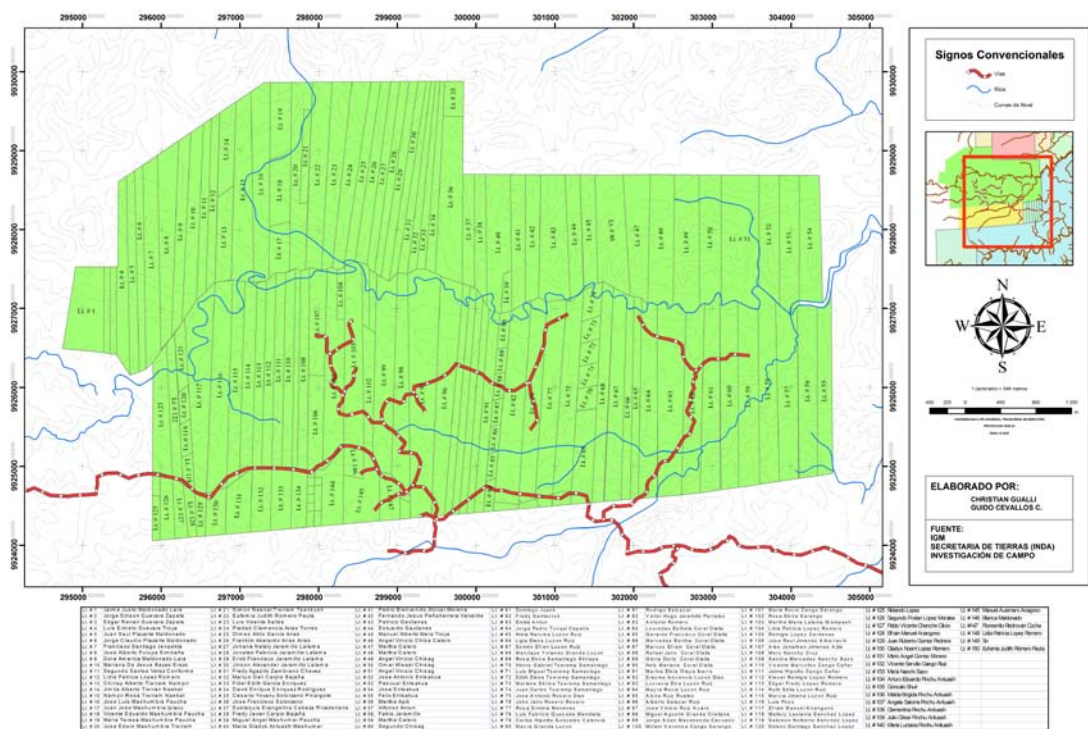
## Mapa Pre cooperativa Nuevo Amanecer Investigación 2011

### Pre cooperativa Buenos Amigos



Mapa Pre cooperativa Buenos Amigos Investigación 2011

### Pindo Central



Mapa Pindo Central Investigación 2011

## Fotografías



Encuestas habitantes Buenos Amigos



Con presidente de la comunidad Pindo Central





En la pre cooperativa Nuevo Amanecer



Encuestas Campo Pindo

## BIBLIOGRAFIA

Acción, Responsabilidad Social. Guía Práctica para la Elaboración de Reportes de Sustentabilidad. Santiago – Chile. Junio de 2007.

Althusser, L. Ideología y aparatos ideológicos del Estado, Medellín, La Oveja Negra.1976

Areque, R. y otros. La Responsabilidad Social de la empresa a debate, Icaria Editorial S.A. Barcelona 2006.

Banco Interamericano de Desarrollo. Nuevas normas sociales y ambientales de la IFC. Corporación Financiera Internacional. Marzo de 2007.

Banco Interamericano de Desarrollo. Política Operativa sobre Pueblos Indígenas y Estrategia para el Desarrollo Indígena. Washington, D.C. Serie de Políticas y Estrategias Sectoriales del Departamento de Desarrollo Sostenible. Julio de 2006.

Banco Interamericano de Desarrollo. Política de Medio Ambiente y Cumplimiento de Salvaguardias. (GN-2208-18) Washington, D.C. Serie de Políticas y Estrategias Sectoriales del Departamento de Desarrollo Sostenible. Marzo de 2006.

Castells, M. “La sociedad red”. Madrid: Alianza Editorial. 1998

Cegarra, J.C., Rodríguez, J.M. (2004) Practicas de gestión social y componentes de la responsabilidad social corporativa. Revista Cuadernos de Administración. Bogotá, V.17, #28.

Centro Colombiano de Responsabilidad Empresarial. (2007). indicadores de responsabilidad social: medio pero no fin. en [www.ccre.org.com](http://www.ccre.org.com)

Comisión de las Comunidades Europeas. Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas.. Bruselas-Bélgica, 18.7.2001.

Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes. Cuadernos de Legislación Indígena. Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas. México, DF. Diciembre 2003.

Fernández, R. Responsabilidad Social Corporativa, Editorial Club Universitario, Alicante, 2009

Corporación Financiera Internacional. Los principios ecuatoriales. Referente de la industria financiera para manejar los temas sociales y ambientales en la financiación de proyectos. 6 de Julio de 2006.

Corporación Financiera Internacional. Nuevas normas sociales y ambientales de la IFC. Marzo de 2007.

Corporación financiera Internacional. Política y Normas de Desempeño Sobre Sostenibilidad Social y Ambiental de la Corporación Financiera Internacional. 30 de Abril del 2006.

Fontaine, Guillaume. "El precio del petróleo; conflictos socio-ambientales y gobernabilidad en la región amazónica". Ecuador, Quito: FLACSO. 2003.

Gallardo Vazquez, Dolores. El Compromiso con el Desarrollo Sostenible: Principios de Ecuador. En: Cuadernos de Economía, v. XXV, n. 45, Bogotá 2006,

Global Reporting Initiative. Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad. Ámsterdam - Holanda. 2006.

Gutiérrez, J. La responsabilidad social. Un valor corporativo en la empresa moderna. Revista Mundo eléctrico colombiano. V 14, # 38, enero-marzo. 2000

Marcuse, H. El hombre unidimensional. Ensayo sobre la ideología de la sociedad industrial avanzada. Seix Barral, Barcelona. 1969

Naciones Unidas. Declaración de las Naciones Unidas Sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas. Asamblea General. 7 de Setiembre de 2007.

Naciones Unidas. Guía del pacto global: una forma práctica para implementar los nueve principios en la gestión empresarial. New York 2004

Naciones Unidas. Argentina. Guía del pacto global: una forma práctica para implementar los nueve principios en la gestión empresarial.- 1º ed.- Buenos Aires: Sistema de Naciones Unidas en Argentina, 2004.

Oliva, I, Responsabilidad social empresarial. Revista Economía & Administración, CLADEA, # 150, septiembre-octubre. 2005

Perdiguero T. y García A. La responsabilidad social de las empresas y los nuevos desafíos de la gestión empresarial.- Imprenta Palacios, Valencia, España 2005.

Porter, M. La filantropía empresarial como ventaja competitiva. Revista Harvard Deusto Business Review, # 112, enero-febrero. 2003

Rivera J. y Martínez I. La Responsabilidad Social Corporativa.- Gráficas Marcar S.A. Madrid, 2005.

Rochlin, S. Llevar la responsabilidad corporativa al ADN de su empresa. Harvard Business Review. América Latina. Agosto. 2005

Schefflein, J. Responsabilidad social de las empresas: ¿un activo comercial? Revista empresa Europa, # 9, octubre-diciembre. 2002

Zadek, S. El camino hacia la responsabilidad corporativa. Harvard Business Review. América Latina. 2005