



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

**ÁREA ADMINISTRATIVA**

**TITULACIÓN DE MAGÍSTER EN GESTIÓN Y DESARROLLO SOCIAL**

**La responsabilidad social empresarial en las empresas extractivas mineras del Ecuador, Empresa Industrias Guapán, cantón Azogues provincia del Cañar, Año 2012.**

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

**AUTOR:** Pesántez Molina, Javier Ramiro.

**DIRECTOR:** Ramón Mendieta, Marlon Giovanni, Mgs.

**CENTRO UNIVERSITARIO AZOGUES**  
**2014**

## **APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

Magister.

Ramón Mendieta, Marlon Giovanni

### **DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de maestría, denominado: “La responsabilidad social empresarial en las empresas extractivas mineras del Ecuador, Empresa Industrias Guapán, cantón Azogues provincia del Cañar, Año 2012”, realizado por Pesántez Molina Javier Ramiro, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, marzo del 2014

f).....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Pesántez Molina Javier Ramiro, declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría: “La responsabilidad social empresarial en las empresas extractivas mineras del Ecuador, Empresa Guapán, cantón Azogues provincia del Cañar, Año 2012”, de la Titulación Maestría en Gestión y Desarrollo Social, siendo Ramón Mendieta, Marlon Giovanni Mgs., director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, concepto, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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:** Pesántez Molina Javier Ramiro

**Cédula:** 0301073417

## **DEDICATORIA**

A mi esposa Mayra, a mis hijos Javier Sebastián, Mayra Alejandra y Juan David.

A la memoria de Guillermo Enrique Molina Coello, que hace poco rato partió en silencio y con luz, dejando impregnadas sus huellas en nuestro derrotero. A ti amado Abuelo y a tú permanente recuerdo entrego este humilde esfuerzo.

***Pesántez Molina Javier Ramiro***

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Técnica Particular de Loja, por darnos la oportunidad de cristalizar nuestras aspiraciones personales y profesionales.

Al Econ. Marlón Ramón Mendieta, por su bondad, su paciencia, su preocupación y por sus conocimientos.

A los directivos, personal y trabajadores de Empresa Industrias Guapán,  
A los miembros de la Junta Parroquial de Guapán en la persona del Sargento en Servicio Pasivo Don Antonio González.

A todos aquellos buenos Amigos que día a día me impulsaron y motivaron para que este proyecto de vida llegue a puerto seguro.

A Jesús, por darme fuerza en momentos de flaqueza.

A todos ellos, mil Gracias

***Pesántez Molina Javier Ramiro***

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA .....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
RESUMEN .....	1
ABSTRACT .....	2
INTRODUCCIÓN .....	3
<b>CAPÍTULO I: La Responsabilidad Social Empresarial en las Empresas Extractivas</b>	
<b>Mineras .....</b>	<b>i</b>
1.1.- Marco conceptual .....	6
1.1.1.- Otras definiciones de RSE .....	7
1.2.- Marco doctrinario .....	9
1.3. Marco normativo .....	9
1.3.1.- Aspectos legales. ....	10
1.3.2.- Medio ambiente .....	11
1.3.3.- Reforma institucional .....	11
1.4. Marco institucional .....	12
<b>CAPÍTULO II: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN: LAS DEFICIENCIAS QUE EXISTEN</b>	
<b>EN LOS MODELOS DE RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL EN LAS ACTIVIDADES DE</b>	
<b>EXTRACCIÓN MINERA EN EL ECUADOR. ....</b>	<b>1</b>
2.1.- Marco conceptual .....	18
2.1.1.- Responsabilidad social empresarial. ....	18
2.1.2.- La dimensión integral de la responsabilidad social empresarial. ....	21
2.1.2.1. <i>Dimensión económica.</i> .....	21

2.1.2.2. <i>Dimensión social</i> .....	22
2.1.2.3. <i>Dimensión ambiental</i> .....	22
2.1.3.- Los grupos de interés.....	22
2.2.- Marco doctrinario.....	26
2.2.1.- Introducción.....	26
2.2.2.- Responsabilidad y sostenibilidad empresarial.....	28
2.2.3. Modelos para la gestión de la responsabilidad social empresarial - RSE.....	30
2.2.4. Responsabilidad social empresarial en el Ecuador.....	32
2.2.5. La Constitución como base legal de la responsabilidad social en el Ecuador.....	33
2.3. Marco normativo.....	34
2.3.1. Recursos mineros.....	34
2.3.2. Principales zonas mineras del Ecuador.....	35
2.3.3. Formas de propiedad y explotación de minerales.....	35
2.3.3.1. <i>Minería de carácter empresarial</i> .....	35
2.3.3.2. <i>La pequeña minería</i> .....	36
2.3.4. Principales rasgos de la evolución del marco jurídico minero.....	36
2.3.4.1. <i>Evolución del marco jurídico minero</i> .....	37
2.3.4.2. <i>Ley general de minería (1937)</i> .....	37
2.3.4.3. <i>Ley de fomento minero (1974)</i> .....	37
2.3.4.4. <i>Ley de minería (1985)</i> .....	37
2.3.4.5. <i>Ley de minería (1991)</i> .....	37
2.3.4.6. <i>Reforma a la ley de minería (2000)</i> .....	38
2.3.4.7. <i>Mandato minero (2008)</i> .....	38
2.3.4.8. <i>Constitución de la república (2008)</i> .....	38
2.3.4.9. <i>Ley de minería (2009)</i> .....	39
2.3.4.10. <i>Regalías</i> .....	39
2.3.4.11. <i>Concesiones</i> .....	40

2.3.4.12. <i>Contratos de prestación de servicios.</i> .....	40
2.3.4.13. <i>La participación ciudadana en la jurisprudencia.</i> .....	40
2.4. Marco institucional.....	42
2.4.1. Ministerio del ambiente.....	43
2.4.2. Ministerio sectorial. ....	43
2.4.3. Ministerio de recursos naturales no renovables. ....	43
2.4.4. Agencia de regulación y control minero (Arcom).....	44
2.4.5. Instituto nacional de investigación geológico, minero y metalúrgico (INIGEMM). ....	44
2.4.6. Secretaría nacional del agua. SENAGUA.....	44
2.4.7. Empresa nacional minera (ENAMI EP).....	44
<b>CAPÍTULO III: INVESTIGACIÓN DE CAMPO</b> .....	16
3.1.- Introducción.....	51
3.2.- Metodología de la investigación .....	53
3.3.- Población, diseño muestral y cálculo de la muestra .....	54
3.3.1. Cálculo de la muestra.....	55
3.3.2. Proceso de levantamiento de información de campo.....	56
3.3.3.- Encuestas aplicadas a la comunidad, a los trabajadores y a los directivos. ....	57
3.3.3.1.- <i>Encuestas aplicadas a la comunidad.</i> .....	57
3.3.3.2.- <i>Encuestas aplicadas a los trabajadores.</i> .....	65
3.3.3.3.- <i>Encuestas aplicadas a los directivos.</i> .....	75
<b>CAPÍTULO IV: DISEÑO DE MODELO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL</b> .....	45
4.1.- Introducción.....	83
4.2.- Diseño de modelo de responsabilidad social para empresa industrias guapán S.A.....	83
4.2.1.- Valores, misión, visión y objetivos de la empresa.....	83
4.2.1.1. <i>Valores.</i> .....	84
4.2.1.2. <i>Misión.</i> .....	85
4.2.1.3. <i>Visión.</i> .....	85



4.2.1.4. <i>Objetivos de responsabilidad social</i> .....	86
4.3. Grupos de interés (Stakeholders) .....	86
4.4.- Las políticas de responsabilidad social de empresa industrias Guapán .....	87
4.4.1. Primer eje comunidad / ambiente .....	88
4.4.2. Segundo eje grupos de interés / gobierno .....	90
<b>CAPÍTULO V: FORMULACIÓN DE CÓDIGO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL</b> .....	<b>79</b>
5.1. Introducción .....	102
5.2. Objetivos éticos .....	104
5.3. Principios éticos.....	105
5.4 Lineamientos de conducta .....	105
5.5 Relación en el trabajo.....	105
5.5.1.- En el ejercicio del cargo o función .....	105
5.5.2 En el trato con los demás miembros de la empresa.....	106
5.5.3 En relación a los preconceptos .....	107
5.5.4 En cuanto a las intimidaciones.....	107
5.5.5 En cuanto a las críticas .....	107
5.5.6 En cuanto a la tolerancia al error .....	107
5.5.7 En cuanto al gerenciamiento del desempeño.....	108
5.5.8 En cuanto al compromiso de las personas .....	108
5.5.9 En cuanto a la información personal y funcional .....	108
5.5.10 En cuanto al derecho a las aclaraciones .....	108
5.5.11 En cuanto al ambiente de trabajo .....	109
5.5.12 En cuanto a los medios internos de comunicación.....	109
5.5.13. En cuanto a la apariencia personal.....	109
5.6. Relación con la Sociedad.....	110
5.6.1 En cuanto a la modalidad de trabajo.....	110
5.6.2 En la atención a clientes, socios, proveedores, la competencia y el medio ambiente.	110

5.6.3 Al brindar información a clientes, proveedores, competidores.....	110
5.6.4 Cuando hay conflicto de intereses. ....	111
5.6.5 En cuanto a las ventajas personales. ....	112
5.6.6 Relación con la prensa.....	113
5.6.7 Relación con los sindicatos.....	113
5.6.8 Relación con la comunidad.....	113
5.7. Comportamiento ético.....	114
5.8. Análisis del modelo.....	114
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>122</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>123</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>125</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>78</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>80</b>

## RESUMEN

El desarrollo del presente trabajo de investigación tiene como objetivo convertirse en una herramienta útil para determinar, mediante sus resultados, un diagnóstico de la situación actual, económica, política y social, tanto de los habitantes de la parroquia Guapán así como del personal que labora en Empresa Industrias Guapán.

Empresa Industrias Guapán inició sus actividades extractivas - productivas hace ya cinco décadas y como resultado de ello se ha producido un deterioro de los recursos naturales que ésta utiliza en sus procesos de producción. La explotación de las minas y canteras también ha provocado un alto nivel de polución y contaminación ambiental.

Empresa Industrias Guapán, ha invertido en planes comunales, sin embargo éstas inversiones han sido realizadas de una manera no programada; por lo que se ha entregado un Modelo de Responsabilidad Social que, básicamente, contiene una serie de elementos económicos, sociales y ambientales para los grupos de interés, tanto internos como externos lo que, a su vez permitirá vincular, de mejor manera, los esfuerzos que realiza la Empresa con la comunidad.

**PALABRAS CLAVES:** Responsabilidad Social Empresarial, Empresas extractivas mineras, Empresa Industrias Guapán.

## ABSTRACT

The development of this research work aims to become a useful tool to determine, through their results, a diagnosis of the current economic, political and social situation both the inhabitants of the parish Guapán and staff working in Tool Company Guapán Industries.

Guapán Industries Company started its mining activities - productive and five decades and as a result there has been a deterioration of natural resources that is used in their production processes. Exploitation of mines and quarries has also led to a high level of pollution and environmental pollution.

Guapán Industries Company, has invested in community plans, however these investments have been made in a non- scheduled , so it has delivered a Social Responsibility Model that basically contains a number of economic , social and environmental elements for stakeholders , both internal and external which in turn will link , better , the efforts of the company to the community.

**KEYWORDS:** Corporate Social Responsibility, extractive mining companies, Industrias Guapán.

## INTRODUCCIÓN

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE), es la manera en que una empresa se relaciona con los miembros de una sociedad para tratar temas importantes como derechos laborales, derechos humanos, protección ambiental, corrupción. Es decir aborda temas tan importantes como la forma en que las empresas deciden voluntariamente coadyuvar a tener una sociedad mejor tratando elementos de responsabilidad económica, social y ambiental.

Con el pasar de los años se ha convertido en un elemento esencial para el desarrollo de las empresas sin embargo, como se mencionará, la responsabilidad social tiene un concepto normativo de integración voluntaria y no obligatorio dentro de las empresas, por eso transita el campo de la moral y ética empresarial.

El presente trabajo de investigación denominado: “La Responsabilidad Social Empresarial en las empresas extractivas mineras del Ecuador, Empresa Industrias Guapán, cantón Azogues, provincia del Cañar” nos brinda una clara visión de la integración que la empresa tiene con su comunidad y con sus grupos de interés.

En nuestro país la Responsabilidad Social Empresarial es un tema relativamente nuevo, por eso la importancia de desarrollar una investigación local para, en base de ésta, contribuir con información a nuestra sociedad.

En el desarrollo del presente trabajo, en el Capítulo I, se hace una breve reseña descriptiva, doctrinaria, normativa, institucional, de la responsabilidad social de la República de Paraguay.

Con los mismos parámetros descriptivos expuestos en el capítulo anterior, en el Capítulo II, se analiza al Ecuador. En lo que respecta al marco conceptual, se desarrolla algunos conceptos; también se trata del marco normativo, es decir las leyes que regulan las actividades mineras además se revisa el marco institucional, las instituciones u organismos a cargo de este tipo de actividades y se concluye con el marco doctrinario, que son las políticas de responsabilidad social empresarial que se están aplicando en el país.

En el Capítulo III se desarrolla en la parroquia Guapán y en la Empresa Industrias Guapán, en donde se realiza el diagnóstico y recolección de información, mediante la aplicación de

encuestas a la población, a los trabajadores y a los directivos. Luego se tabulan las encuestas mediante el uso de tablas y se realiza su adecuada interpretación.

En el Capítulo IV, se desarrolla el Diseño de Modelo de Responsabilidad Social, acorde a la realidad de la empresa.

En el Capítulo V, se formula y da a conocer el Código de Responsabilidad Social, que marca las pautas del comportamiento empresarial.

Finalmente, se plantean las conclusiones y recomendaciones.

**CAPÍTULO I: LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LAS EMPRESAS  
EXTRACTIVAS MINERAS**

## 1.1.- Marco conceptual

La responsabilidad social en Paraguay su integración social y/o laboral a nivel local, mediante la capacitación técnica en artes u oficios, puede ser una estrategia de alto impacto en la implementación de un plan de responsabilidad social empresarial (RSE), lográndose mayores oportunidades laborales para los beneficiarios y mejores condiciones de crecimiento y oferta de mano de obra calificada para la empresa.

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) renueva la concepción de la empresa, otorgando a ésta una dimensión amplia e integradora, que va más allá de la mera cuestión económica en la que se incorpora perfectamente la triple faceta de la sostenibilidad: económico, social y medioambiental. El desarrollo sostenible se sitúa como fin a alcanzar por medio de la adecuada implantación de un modelo de empresa socialmente responsable, en el que los distintos grupos de interés, stakeholders, son el centro de atención esencial para la gestión. (ANDI, 2011).

“La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es una forma de gestión que se define por la relación ética de la empresa con todos los públicos con los cuales ella se relaciona, y por el establecimiento de metas empresariales compatibles con el desarrollo sostenible de la sociedad; preservando recursos ambientales y culturales para las generaciones futuras, respetando la diversidad y promoviendo la reducción de las desigualdades sociales” (ANDI, 2011).

A través de la expresión de las ideas e identificación de los elementos conceptuales de la RSE, se propone una definición precisa del concepto y se establece una clara diferenciación con otros términos relacionados con la RSE, frecuentemente utilizados de manera no apropiada como, por ejemplo: acción social, reputación corporativa, ética empresarial, marketing con causa social, sostenibilidad, entre otros.

La RSE, ha sido definida desde diversos ámbitos de modos muy distintos. A pesar de esta diversidad conceptual, en casi todos los enfoques es posible encontrar un fondo común que ha permitido llegar a un cierto consenso sobre el concepto de RSE.

Una de las definiciones más conocidas es la de la Comisión Europea en el llamado Libro Verde señala que *“La RSE es la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y ambientales en sus operaciones comerciales y en sus relaciones con sus interlocutores”*



### 1.1.1.- Otras definiciones de RSE.

"La RSE es una forma de gestión que se define por la relación ética de la empresa con todos los públicos con los cuales ella se relaciona, y por el establecimiento de metas empresariales compatibles con el desarrollo sostenible de la sociedad; preservando recursos ambientales y culturales para las generaciones futuras, respetando la diversidad y promoviendo la reducción de las desigualdades sociales" Instituto Ethos de Empresas y Responsabilidad Social (Echevarría, 2012).

Por otro lado tenemos conceptos que nos permiten adentrarnos un poco más en el tema de la extracción minera y podemos decir que **la minería** se ocupa de la extracción de materiales que se ubican ya sea sobre o al interior de la corteza terrestre, la misma que está conformada por rocas o por suelos.

**La minería** es la obtención selectiva de los minerales y otros materiales de la corteza terrestre. También se denomina así a la actividad económica primaria relacionada con la extracción de elementos de los cuales se puede obtener un beneficio económico. Dependiendo del tipo de material a extraer la minería se divide en metálica y no metálica.

Los métodos de explotación pueden ser a cielo abierto o subterráneo. Los factores que lo determinarán serán, entre otros, la geología y geometría del yacimiento y la característica geomecánica del mineral y el estéril.

Se entiende por **impacto ambiental** el efecto que produce una determinada acción humana sobre el medio ambiente en sus distintos aspectos. El concepto puede extenderse, con poca utilidad, a los efectos de un fenómeno natural catastrófico. Técnicamente, es la alteración de la línea de base, debido a la acción antrópica o a eventos naturales.

Las acciones humanas, motivadas por la consecución de diversos fines, provocan efectos colaterales sobre el medio natural o social. Mientras los efectos perseguidos suelen ser positivos, al menos para quienes promueven la actuación, los efectos secundarios pueden ser positivos y, más a menudo, negativos.

La Evaluación de Impacto Ambiental (EIA) es el análisis de las consecuencias predecibles de la acción y la Declaración de Impacto Ambiental (DIA) es la comunicación previa, que las leyes

ambientales exigen bajo ciertos supuestos, de las consecuencias ambientales predichas por la evaluación.

La actividad minera, como la mayor parte de las actividades que el hombre realiza para su subsistencia, crea alteraciones en el medio natural, desde las más imperceptibles hasta las representan claros impactos sobre el medio en que se desarrollan.

Esto nos lleva a definir el concepto de **impacto ambiental** de una actividad: la diferencia existente en el medio natural entre el momento en que la actividad comienza, el momento en que la actividad se desarrolla y, sobre todo, el momento en que cesa.

Estas cuestiones, que hace algunos años no se percibían como un factor de riesgo para el futuro de la humanidad, hoy se contemplan con gran preocupación, que no siempre está justificada, pues el hombre viene alterando el medio desde que ha sido capaz de ello, pero ciertamente los abusos cometidos en este campo han hecho que crezca la conciencia de la necesidad de regular estos impactos.

De cualquier manera, también debe quedar claro que el hombre necesita los recursos mineros hoy y los necesitará en el futuro. Otro punto a destacar es que la actividad minera es infinitamente menos impactante que otras actividades industriales, como el desarrollo de obras civiles (impacto visual, modificación del medio original) y la agricultura (uso masivo de productos químicos: pesticidas, fertilizantes).

Así, en el momento actual existen normativas muy estrictas sobre el impacto que puede producir una explotación minera, que incluyen una reglamentación de la composición de los vertidos líquidos, de las emisiones de polvo, de ruidos, de restitución del paisaje, etc., que ciertamente a menudo resultan muy problemáticos de cumplir por el alto costo económico que representan, pero que indudablemente han de ser asumidos para llevar a cabo la explotación.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que la actividad minera no solo produce un impacto ambiental, es decir, sobre el medio ambiente. También produce lo que se denomina **Impacto Socioeconómico**, es decir, una alteración sobre los modos de vida y la economía de la región en la que se implanta, que pueden ser en unos casos positivos y en otros, negativos.

## 1.2.- Marco doctrinario

“El **Paraguay**, con un enorme potencial geológico, con la misma geología de los países que hoy son grandes productores, está abierto a la inversión nacional y extranjera con sus extensas regiones precámbricas y grandes provincias alcalinas inexploradas. El gobierno paraguayo considera a la minería como otra alternativa importante para el desarrollo de su economía, de manera que se pueda complementar con la gran disponibilidad de recursos hidroeléctricos instalados.

**Paraguay – Paraná**, asumiendo que la combinación de estos rubros de sus recursos naturales, generan oportunidades de empleo, nuevas posibilidades para la industria y los servicios y un significativo proceso de descentralización económica, y que abren la posibilidad de desarrollar zonas que tienen reducido potencial para la tradicional actividad agrícola, ganadera o forestal del país.

Estos recursos, están apoyados por una población de gente joven, con un 70% de menos de 30 años edad, con tasa de ausentismo laboral de solo 2,8%. Con el propósito de incentivar la participación privada en el desarrollo de la industria minera del país, se procedió a la revisión de los conceptos geológicos regionales que involucran al territorio paraguayo, de manera que ubiquen y delimiten las áreas con potencial minero, y a la revisión y actualización de la legislación minera de manera que modernicen y adecúen a la inversión nacional e internacional.

## 1.3. Marco normativo

En el Paraguay existe un sistema económico basado en el libre comercio, régimen de cambio libre, libre importación y exportación, liberación de impuestos a las inversiones y libre movimiento de capitales. No existe el impuesto a la renta personal y el Impuesto al Valor Agregado es de solo el 10%. No existe control de precios y hay un riguroso programa de estabilización monetaria, con ajustes fiscales para respaldar el control de la inflación.

En la actividad económica, existen nuevas leyes que reducen la injerencia del Estado en su función empresarial, dando un papel más relevante a la iniciativa privada. Esto, está demostrado con la **Ley 60/90 de Inversiones Privadas**, la que otorga amplias exoneraciones fiscales y facilidades administrativas y legales a las inversiones extranjeras y nacionales.

Así mismo, la **Ley 117/91** de garantías para las inversiones extranjeras, establece que los inversionistas extranjeros tienen las mismas garantías, derechos y obligaciones que los nacionales. Concede a todo inversionista el derecho de elegir con respecto a la contratación de seguros de inversiones, ya sea en el país o en el exterior y permite el establecimiento de empresas conjuntas (joint ventures).

### **1.3.1.- Aspectos legales.**

En base a la nueva **Constitución Nacional**, aprobada en el año **1.992**, se ha establecido una política muy clara sobre el marco legal aplicable al sector minero.

El propietario minero está amparado por la Constitución y las leyes. Su propiedad está registrada y controlada por mecanismos administrativos y cartográficos confiables, que garantizan los límites de su propiedad.

Los contratos de Concesión están amparados por leyes y reglamentos bien claros que establecen mecanismos administrativos y judiciales confiables para solucionar los conflictos que pudieren estar relacionados a las actividades mineras.

Las áreas silvestres protegidas y su manejo están bien definidas por la **Ley de Areas Silvestres Protegidas y por un Plan de manejo de Areas Silvestres**, por lo que cualquier inversionista minero, puede saber perfectamente de las mismas y evitar conflictos.

Su inversión tiene un fuerte apoyo y soporte en leyes que fomentan las inversiones e industrias con exenciones tributarias y garantías bien claras. Para los periodos de **Prospección y Exploración se tienen un plazo total de 5 años** para su ejecución, y la **Explotación tiene un plazo de 25 años, prorrogable por otros 25 años más.**

Así mismo, la Concesionaria es propietaria de los minerales que extraiga y de los desmontes, relaves y escorias dentro del área de su concesión. Podrá exportar y vender libremente todos los minerales, en cualquier forma. Se garantiza la libre disponibilidad de las divisas provenientes de la exportación y venta de los productos minerales obtenidos.

Los servicios prestados a la Concesionaria durante los periodos de Prospección y Exploración, relacionados directa o indirectamente a estas actividades por los subcontratistas, están exonerados de todo tributo fiscal, municipal o departamental.

Durante el periodo de explotación, además de los mencionados, esta exonerada inclusive de aquellos tributos cuya exoneración requiera mención especial en la ley.

Todas las maquinarias, vehículos, útiles, implementos, materiales que no se produzcan en el país y que sean necesarias para la prospección, exploración, explotación, industrialización y comercialización de los minerales, también están exentas de todo tributo fiscal, departamental o municipal, por todo el tiempo que dure la concesión.

También se podrá gestionar, la sanción de la ley pertinente para expropiar inmuebles de propiedad de particulares, en la medida necesaria para el completo desenvolvimiento de sus actividades y el pleno aprovechamiento de sus derechos, la concesionaria podrá dar por terminado el Contrato, sin obligación alguna de pagar multas o penalidades.

Las leyes que en el futuro se promulguen, que contuvieran disposiciones más favorables a la concesionaria o la industria minera, le serán de aplicación automática, en su totalidad, por la restante duración del contrato.

### **1.3.2.- Medio ambiente.**

Paralelamente al fomento de la explotación de recursos, en Paraguay, la propia Constitución Nacional, en su **Artículo 7 “del derecho a un ambiente saludable”**, considera de interés social la preservación, conservación, recomposición y mejoramiento del ambiente, conciliando el desarrollo humano integral a través de un desarrollo sostenible. Con estos propósitos y en ese sentido se orienta su legislación y políticas gubernamentales.

Se destacan la promulgación de las **leyes de Evaluación de Impacto Ambiental, la Ley de Areas Silvestres Protegidas y la Ley de Vida Silvestre.** (SEAM, 2011)

### **1.3.3.- Reforma institucional.**

De esta manera se apoyan las reformas legales que fomenten la inversión minera en el país. El Gobierno de la República del Paraguay, por Ley ha creado dentro del Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones el **Gabinete del Viceministro de Minas y Energía**, con los

objetivos principales de establecer y orientar la política referente al uso y el manejo de los recursos minerales y energéticos; estudiar los aspectos técnicos, económicos, financieros y legales para promover el aprovechamiento industrial de los recursos disponibles en el país y fiscalizar el uso adecuado de los recursos correspondientes a sus funciones.

A su vez, el Gabinete del Viceministro de Minas y Energía, ha potenciado sus departamentos técnicos que hoy desarrollan programas específicos de cartografía geológica, prospección mineral básica y la creación y fortalecimiento de un banco de datos informatizado.

Finalmente, el Gobierno paraguayo, busca establecer y mantener condiciones políticas, sociales y económicas apropiadas, creando un clima favorable para el desarrollo económico, con el fuerte apoyo del Parlamento Nacional que, consciente del desafío presentado, ha promulgado las leyes que contribuyen a acelerar el desarrollo.

#### **1.4. Marco institucional**

Paraguay es un estado laico, democrático y unitario, organizado en diecisiete gobernaciones o departamentos y una capital. Es miembro fundador del Mercosur con Argentina, Brasil y Uruguay; es también miembro de la Unasur. Entre sus mayores potenciales se destacan la exportación de energía eléctrica, siendo el segundo mayor exportador mundial de energía y propietario junto con Brasil de una de las mayores hidroeléctricas operativas en el mundo. Es el cuarto mayor productor de soya y noveno exportador de carne.

La República del Paraguay, organizada en forma de Estado Unitario, fue fundamentalmente modificada por la Constitución de 1992, que asegura la división de poderes. De acuerdo a este último texto constitucional, constituye un Estado social de derecho, unitario, indivisible y descentralizado, adoptando para su gobierno la democracia representativa, participativa y pluralista, fundada en el reconocimiento de la dignidad humana.

El Poder Ejecutivo es ejercido por el presidente de la República. Además existe un Vicepresidente quien, en caso de impedimento o ausencia temporal del Presidente o vacancia definitiva de dicho cargo, lo sustituye con todas sus atribuciones. El Presidente y el Vicepresidente son elegidos por votación popular en forma conjunta, sobre la misma boleta, para un mandato de cinco años, sin posibilidad de reelección.

El Presidente es el Jefe de Estado y de Gobierno de Paraguay. Tiene, entre otras atribuciones, la facultad de nombrar y remover a su voluntad a los ministros del Poder Ejecutivo, que son los jefes de la administración de sus respectivas carteras, en las cuales, bajo la dirección del presidente de la República promueven y ejecutan la política relativa a las materias de su competencia. La reunión de todos los ministros, por convocatoria del Presidente, se denomina Consejo de Ministros. El gabinete o consejo de ministros tiene por finalidad coordinar las tareas ejecutivas, impulsar la política del Gobierno y adoptar decisiones colectivas.

El Gobierno de cada departamento es ejercido por un Gobernador y por una Junta Departamental, electos por voto directo de los ciudadanos radicados en los respectivos departamentos, en comicios coincidentes con las elecciones generales y duran cinco años en sus funciones. El Gobernador representa al Poder Ejecutivo en la ejecución de la política nacional. El gobierno de los Municipios está a cargo de un Intendente y de una Junta Municipal, electo popularmente.

El Poder Legislativo es ejercido por el Congreso, compuesto de una Cámara de Senadores (cámara alta) de 45 miembros y una Cámara de Diputados (cámara baja) que consta de 80 diputados. Las elecciones para el Congreso se celebran en listas cerradas (no se vota por cada candidato a diputado o senador, sino por una lista presentada por cada partido político), simultáneamente con la elección presidencial. Los diputados se eligen por departamento, mientras que los senadores se eligen a escala nacional, ambos por un periodo de cinco años, pudiendo ser reelectos.

El Poder Judicial está a cargo de la administración de justicia y es ejercido por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales y juzgados que establece la ley. La Corte Suprema es el más alto tribunal del Paraguay. El Senado con el acuerdo del Presidente designan a sus nueve miembros o Ministros, sobre la base de ternas presentadas por el Consejo de la Magistratura previa selección basada en la idoneidad, con consideración de méritos y aptitudes.

El Gabinete del **Viceministro de Minas y Energía** tiene a su cargo:

- Establecer y orientar la política referente al uso y el manejo de los recursos minerales y energéticos.

- Estudiar los aspectos técnicos, económicos, financieros y legales para promover el aprovechamiento industrial de los recursos disponibles en el país.
- Fiscalizar sobre el uso adecuado de los recursos correspondientes a sus funciones.

**La Dirección de Recursos Minerales** tiene a su cargo:

- Ubicar, estudiar, clasificar, evaluar, proponer el uso de los Recursos Minerales dentro del territorio nacional;
- Controlar y fiscalizar el cumplimiento de los contratos de concesiones de hidrocarburos o mineras; y
- Prestar asistencia y asesoramiento técnica a consultas planteadas al Ministerio, de origen oficial o privado sobre exploración minera, explotación de cantera, clasificación de minerales y casos afines.

La Dirección de Recursos Minerales, cuenta con un Centro de Información y Divulgación (CID) totalmente informatizado mediante el apoyo del Gobierno Alemán a través de una Cooperación Alemana; la actividad más relevante de ésta dependencia está relacionada el apoyo a otros departamentos, como también la atención al público en general en todo lo referido a la divulgación de las diferentes informaciones del área.

También cuenta con una Unidad de Asistencia Informática, el objetivo de esta Unidad es el desarrollo de un servicio técnico - informático acorde con las exigencias actuales, realiza trabajos de evaluación, diagnóstico y mantenimiento básico de equipos, desarrollo de sistema para los diferentes departamentos y unidades de esta Dirección.

La **Secretaría del Ambiente (SEAM)**, es una entidad que tiene como función o propósito la formulación de políticas, la coordinación la supervisión y la ejecución de las acciones ambientales y los planes, programas y proyectos enmarcados en el Plan Nacional de Desarrollo y referentes a la preservación y la conservación, la recomposición y el manejo de los recursos naturales.

Además se encarga del ordenamiento ecológico y del ambiente en general, propendiendo a un mejoramiento permanente de las condiciones de vida de los distintos sectores de la sociedad



paraguaya para garantizar condiciones de crecimiento económico, equidad social y sustentabilidad ecológica a largo plazo.

Uno de los objetivos principales, es el de lograr el reconocimiento del Paraguay entre los mejores países en calidad ambiental de la región, siendo una institución eficiente, participativa y de liderazgo en la gestión ambiental del país, con especial énfasis en los recursos naturales y la conservación de la biodiversidad, con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de sus ciudadanos.” (Morales, 2010)

**CAPÍTULO II: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN: LAS DEFICIENCIAS QUE EXISTEN  
EN LOS MODELOS DE RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL EN LAS ACTIVIDADES DE  
EXTRACCIÓN MINERA EN EL ECUADOR.**

## 2.1.- Marco conceptual

### 2.1.1.- Responsabilidad social empresarial.

“La Responsabilidad Social Empresarial (RSE), tiene su fundamento en el marco de la **Responsabilidad**, que viene de los términos de responder, defender o justificar lo que se dice, hace u omite. Somos responsables cuando tenemos varias posibilidades de elección y nos decidimos por una, de la que debemos responder. Cuando no hay alternativas, no puede exigirse responsabilidad moral, entre otras cosas porque tampoco ha existido libertad de elección, ni auténtica voluntad para actuar.

Por lo que, la esencia de la **responsabilidad** es, por consiguiente, la existencia de **libertad** y de **voluntariedad**. Somos responsables porque somos libres y actuamos por propia voluntad. Cuando no concurren estos dos elementos, no podemos ser responsables (morales) de nuestros actos. La **responsabilidad moral**, es exigible cuando las decisiones adoptadas afectan a otras personas. En este sentido conviene tener presente que las decisiones de las organizaciones y empresas afectan, para bien o para mal, siempre a otras personas.

Los antecedentes históricos de lo que hoy denominamos RSE se remontan varios siglos, casi a los orígenes de las organizaciones que conjugaron capital y trabajo para generar riqueza y beneficio. A pesar de ello, a lo largo de los siglos de abuso sobre los Derechos Humanos, los trabajadores y el medio ambiente han sido notorios.

Son conocidas las condiciones de explotación a la que los trabajadores se vieron sometidos durante la Revolución Industrial, por no remontarnos a épocas más lejanas en donde la esclavitud fue la base de la economía de las sociedades "modernas" y ni siquiera fue cuestionada por algunos de los principales filósofos del momento (Aristóteles, por ejemplo, se cuestiona si es posible la amistad entre amo y esclavo). Pero es precisamente en tales entornos de dureza extrema en lo que surgen líderes empresariales y sociales que actúan, libre y voluntariamente, para cambiar las cosas.

En la Inglaterra victoriana surgen empresarios como Robert Owen y otros que simbolizaron muchos de los hilos conductores del pensamiento del siglo XIX sobre el impacto de la Revolución Industrial, demostrando que la producción puede ser eficiente y al mismo tiempo responsable.

Experiencias de RSE las tenemos a lo largo del siglo XIX en todos los países europeos. En España existen bastantes experiencias, como por ejemplo el surgimiento del movimiento cooperativo en el sector agropecuario, las cooperativas de consumo, las colonias industriales textiles en los cauces fluviales, etc.

En EEUU la educación constituyó el núcleo del pensamiento empresarial sobre la responsabilidad individual y colectiva y fue la principal beneficiada. Así, en el origen de muchas universidades privadas norteamericanas, nos encontramos con las aportaciones de importantes empresarios del momento. Es durante los años cincuenta en EEUU, cuando se desarrolla el pensamiento sobre la RSE, pasándose de un "Principio de Caridad" (acciones filantrópicas lideradas por empresarios sensibles) a un "Principio de Administración", en las que las acciones sociales son integradas en las estrategias de empresas al considerarse que ésta era responsable de la administración de recursos públicos que afectaban a distintos miembros de la sociedad.

En la actualidad es clara la tendencia a racionalizar y concretar desde un punto de vista de estrategia empresarial como se puede llevar a la práctica el discurso de la RSE y ya son muchas las grandes empresas que cuentan con Direcciones específicas de RSE. Por último, no conviene olvidar que todos estos cambios o fueron sencillos ni fáciles, y que muchos de ellos, fueron arrancados de las empresas por la presión de los trabajadores y sindicatos y otras instituciones de la Sociedad Civil (ONGs, etc.). También por partidos políticos e instituciones internacionales.

En el mundo actual, tan frágil en muchos aspectos y tan rápidamente mutable en casi todos, no permite una separación radical de estas dos concepciones antagónicas: la justicia social contra la racionalidad económica y viceversa. Cada día es más importante la participación de la sociedad civil como un elemento catalizador de las fuerza aparentemente opuestas del Estado y el Mercado.

Cuando una organización, del tipo que sea, cumple con todas las expectativas sociales; se dice que está *legitimada socialmente*; que es una empresa justa y *socialmente responsable*" (Navarro, 2008).

El concepto de Sociedad Civil ha ocupado un lugar privilegiado en las ciencias sociales, pese a estar en constante movimiento, transformación y sinergia con otros. Tradicionalmente la raíz de lo que hoy entendemos por sociedad civil se encuentra en la bases filosófico-políticas del siglo

XVIII y principios del XIX. Desde entonces se le ha entendido como la arena de ejercicio de los derechos ciudadanos; o lo que es lo mismo el campo en el que se expresa, a través de la asociación libre de los individuos con independencia de la acción del Estado o de jerarquías institucionales legales, la voluntad ciudadana. Desde el punto de vista de las ciencias políticas el concepto encuentra sus raíces en la tradición liberal - democrática anglosajona, que identifica el surgimiento y la paulatina consolidación de organizaciones cívicas bajo la emergencia de principios definidos por los derechos democráticos representativos y el sometimiento al Estado de Derecho. Por otro lado, desde una perspectiva sociológica, el concepto de sociedad civil se relaciona con el segmento asociativo de la población, que media entre los intereses del Estado y los intereses particulares de individuos, familias o grupos, y que detenta cierto grado de autonomía y organización que es reconocida en la esfera pública. Ejemplos típicos serían ONGs, grupos de presión, etc.

Por lo descrito, la Responsabilidad Social Corporativa, tiene como “objetivo reducir las inequidades sociales desde el enfoque de desarrollo sostenible y sustentable, donde se consideran las dimensiones *económica, social y ambiental*; también la satisfacción de necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las del futuro para atender sus propias necesidades, para que puedan disfrutar del mismo grado de bienestar que las generaciones actuales” (Pozo, 2011).

Ahora bien, para continuar con el enfoque vamos a desarrollar algunos conceptos que nos permitirán objetivar de mejor manera lo concerniente a la RSC y así tenemos que:

**El Instituto Ethos de Empresas y Responsabilidad Social de Brasil, ETHOS (2008)** define a la misma de la siguiente manera, “Responsabilidad social, es la responsabilidad de una organización ante los impactos de sus decisiones y actividades de la sociedad y el medio ambiente, a través de un comportamiento transparente y ético que sea: consistente con el desarrollo sostenible y el bienestar general de la sociedad; considere las expectativas de sus partes interesadas; esté con el cumplimiento de la legislación aplicable y que sea consistente con normas internacionales de comportamiento y esté integrada a toda la organización”.

Existen algunas definiciones respecto al término desarrollo sustentable; sin embargo la definición mundialmente aceptada es la proporcionada dentro del Informe Brundtland en 1972, que manifiesta que el desarrollo sustentable significa "Satisfacer las necesidades de las

generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las del futuro para atender sus propias necesidades

Se ha llegado a confundir el término sustentable con sostenible, no obstante, para no caer en confusiones intrascendentes podemos mencionar que "si el desarrollo sustentable se mantiene en el tiempo se alcanza el denominado desarrollo sostenible".

Básicas (vivienda, salud, condiciones de vida y trabajo, seguridad e higiene, etc.), sociales, estéticas; trascendentales, políticas y culturales (conocimiento y educación, ecología, etc.).

Como se puede apreciar, en las definiciones y conceptos anteriores, los pilares sobre los que se sostiene la RSE, son: el social, el económico y el ambiental sostenible.

### **2.1.2.- La dimensión integral de la responsabilidad social empresarial.**

“La dimensión integral implica el análisis y la definición del alcance que la organización tendrá, en relación a las distintas necesidades básicas (vivienda, salud, condiciones de vida y trabajo, seguridad e higiene, etc.), sociales, estéticas; trascendentales, políticas y culturales (conocimiento y educación, ecología, etc.), expectativas y valores que conforman el ser y quehacer de las personas y de las sociedades con las que interactúa; de esta manera sus niveles de responsabilidad se pueden entender y agrupar:

#### **2.1.2.1. Dimensión económica.**

En su **dimensión económica interna**, su responsabilidad se enfoca a la generación y distribución del valor agregado entre colaboradores y accionistas, considerando no sólo las condiciones de mercado sino también la equidad y la justicia. Se espera de la empresa que genere utilidades y se mantenga viva y pujante (sustentabilidad).

En su **dimensión económica externa**, implica la generación y distribución de bienes y servicios útiles y rentables para la comunidad, además de su aportación a la causa pública vía la contribución impositiva. Asimismo, la empresa debe participar activamente en la definición e implantación de los planes económicos de su región y su país.

### **2.1.2.2. Dimensión social.**

En su **dimensión social interna**, implica la responsabilidad compartida y subsidiaria de inversionistas, directivos, colaboradores y proveedores para el cuidado y fomento de la calidad de vida en el trabajo y el desarrollo integral y pleno de todos ellos.

En su **dimensión sociocultural y política externa**, conlleva a la realización de acciones y aportaciones propias y gremiales seleccionadas para contribuir con tiempo y recursos a la generación de condiciones que permitan y favorezcan la expansión del espíritu empresarial y el pleno desarrollo de las comunidades y, por tanto, a un entorno de mercado favorable para el desarrollo de su negocio.

### **2.1.2.3. Dimensión ambiental.**

En su **dimensión ecológica interna**, implica la responsabilidad total sobre las repercusiones ambientales de sus procesos, productos y subproductos: y, por lo tanto, la prevención - y en su caso remedio - de los daños que causen o pudieran causar.

En su **dimensión ecológica externa**, conlleva a la realización de acciones específicas para contribuir a la preservación y mejora de la herencia ecológica común para el bien de las generaciones actuales y futuras” (Cajica, 2005).

### **2.1.3.- Los grupos de interés.**

Para mayor claridad, Navarro, (2008), en su texto “Responsabilidad Social Corporativa, Teoría y Práctica” nos da luces sobre lo que son los Stakeholders, sus antecedentes y los conceptos de estos a través de sus definiciones, de manera que en sus palabras dice lo siguiente:

“Desde mediados de los años ochenta el enfoque de los stakeholders ha ganado una gran popularidad tanto en los teóricos como en los prácticos de la empresa. El interés que ha despertado está vinculado principalmente al modelo de la empresa plural y dinámica que propone. Desde sus primeras definiciones este enfoque ha sido utilizado para describir las *relaciones de la empresa con su entorno*, pero también para generar estrategias o guías de

acción para la empresa moderna, dando respuesta a su RSC concreta. El interés ético, reside en que *reclama un cambio de actitud de la empresa*, de modo que responda a la pluralidad de intereses en juego que se hallan en la actividad empresarial, considerando y evaluando la legitimidad de los mismos.”

Existe gran cantidad de definiciones del concepto de stakeholders, sin embargo vamos a citar las que consideramos más importantes.

- Son Stakeholders “cualquier grupo o individuo que puede afectar o ser afectado por el logro de los objetivos de la empresa” (Freeman, 1984), siendo esta probablemente la definición más difundida en la actualidad.
- “*Son llamados colectivamente stakeholders de la corporación aquellos hacia los que la empresa tiene cualquier obligación moral*” (De George, 1995).

Según las definiciones descritas, para E. Freeman (1984), los grupos de interés son **“cualquier grupo o individuo que puede afectar o ser afectado por el logro de los objetivos de la empresa”**. En este ámbito nace la expresión “**stakeholders**” para identificar a los sectores que ayudan o censuran las decisiones y acciones de las empresas. Para Richard T De George (1995) los grupos de interés son **“aquellos hacia los que la empresa tiene cualquier obligación moral”**

“Las definiciones ponen de manifiesto o evidencian que todas ellas hacen referencia a dos enfoques de empresa.

### **1) Enfoque "stockholder" o "shareholder":** basado exclusivamente en los **socios y accionistas**.

Este modelo Stockholder o shareholder, es un modelo de empresa centrado en los accionistas, se basa en la teoría económico-empresarial neoclásica y básicamente afirma que la empresa es y debe ser dirigida siguiendo los intereses de los accionistas. La racionalidad en este enfoque es la maximización del beneficio económico o del valor de las acciones: así pues cualquier acción se justifica si está basada en razones que apuntan al incremento del valor económico de la empresa. Es el tipo de empresa que propugnaba Milton Friedman cuando afirmó "la única responsabilidad social de la empresa es obtener beneficios"



Dentro del enfoque Stakeholder debemos ver la utilización que la gestión empresarial puede realizar de este concepto para su dirección. En este sentido se plantea un debate interno dentro de los propios enfoques de los stakeholders, pues desde los Planteamientos Instrumentales, se afirma que este concepto debe utilizarse por las empresas de un modo meramente estratégico, con el objetivo de dirigir la empresa hacia los objetivos económicos que necesita para la supervivencia en el mercado.

Mientras que desde los Planteamientos Normativos, se defiende que la inclusión del punto de vista de los stakeholders en la concepción de la empresa va más allá de la pura estrategia y su pretensión debería ser tratar a los stakeholders buscando el largo plazo del proyecto empresarial. Esta posición llevaría a fijarse en el enfoque stakeholders como el modo de definir la RSC de la empresa atendiendo a sus bases éticas.

Bajo esta posición normativa se afirma que la empresa tiene obligación o responsabilidad moral frente algunos grupos o individuos, y que sólo éstos pueden ser considerados como stakeholders. Así pues la utilización del enfoque no puede centrarse exclusivamente en los grupos que pudiera apoyar a la empresa, sino que tendrá que fijarse, de un modo especial, en aquellos grupos que poseen intereses, reclamaciones o exigencias legítimas. Pero aquí la dificultad estriba en averiguar cuando un interés de un stakeholder es legítimo y porqué la empresa se tiene que ver obligada a satisfacerlo.

En cualquier caso, afirmamos que, no todas las personas y organizaciones son per se stakeholders de la empresa; y que aun siéndolo no tienen siempre intereses legítimos.

- 2) Enfoque Stakeholder:** basado en los *grupos de interés*; esto es, considera a todos aquellos individuos o grupos que, bien por motivos estratégicos o bien por motivos de legitimidad moral, son necesarios para el logro de los objetivos de la empresa.

Dentro del enfoque Stakeholder debemos ver la utilización que la gestión empresarial puede realizar de este concepto para su dirección. En este sentido se plantea un debate interno dentro de los propios enfoques de los stakeholders, pues desde los Planteamientos Instrumentales, se afirma que este concepto debe utilizarse por las empresas de un modo meramente estratégico, con el objetivo de dirigir la empresa hacia los objetivos económicos que necesita para la supervivencia en el mercado.

Mientras que desde los Planteamientos Normativos, se defiende que la inclusión del punto de vista de los stakeholders en la concepción de la empresa va más allá de la pura estrategia y su pretensión debería ser tratar a los stakeholders buscando el largo plazo del proyecto empresarial. Esta posición llevaría a fijarse en el enfoque stakeholders como el modo de definir la RSC de la empresa **atendiendo a sus bases éticas.**

Bajo esta posición normativa se afirma que la empresa tiene obligación o responsabilidad moral frente algunos grupos o individuos, y que sólo éstos pueden ser considerados como stakeholders. Así pues la utilización del enfoque no puede centrarse exclusivamente en los grupos que pudiera apoyar a la empresa, sino que tendrá que fijarse, de un modo especial, en aquellos grupos que poseen intereses, reclamaciones o exigencias legítimas. Pero aquí la dificultad estriba en averiguar cuando un interés de un stakeholder es legítimo y porqué la empresa se tiene que ver obligada a satisfacerlo.

En cualquier caso, afirmamos que, **no todas las personas y organizaciones son per se stakeholders de la empresa; y que aun siéndolo no tienen siempre intereses legítimos.**

Este enfoque de los *stakeholders* es un intento de integrar en una sola metodología la idea básica de que la empresa tiene una responsabilidad frente a diferentes públicos o grupos donde están incluidos por ejemplo los accionistas, los clientes, los trabajadores y los directivos.

Podemos distinguir dos grandes grupos de interés, los mismos que se clasifican así debido a la proximidad que se encuentran al núcleo de la empresa:

- a) **Stakeholders internos:** que son lo que se encuentran vinculados directamente a la empresa u organización, bien sea en calidad de accionistas, socios, directivos, sindicatos, trabajadores, socios estratégicos, etc. Son los grupos de personas que están directamente vinculadas a la empresa, es decir constan el organigrama de la empresa.
- b) **Stakeholders externos:** que corresponde a los restantes grupos de interés no vinculados orgánicamente a la empresa; como autoridades, grupos de presión, ONGs, competidores, consumidores, etc. Son grupos que están fuera del orgánico de la empresa, pero están vinculados a la empresa por diferentes circunstancias y motivos” (Navarro, 2008).

## **2.2.- Marco doctrinario**

### **2.2.1.- Introducción.**

En el actual escenario mundial, los principales desafíos para las organizaciones provienen de los vertiginosos cambios del entorno.

La globalización, la competencia, la tecnología, la responsabilidad social, el conocimiento y los activos intangibles, demandan a las empresas serias modificaciones en sus estructuras y estrategias.

Los conceptos de Responsabilidad Social y Ética van estrechamente ligados entre sí, ya que la ética es el saber que nos orienta la conducta reflexivamente y cuyo fin es la toma de decisiones prudentes y justas y, la responsabilidad social es una forma de gestión que tiene y debe guiarse por la toma de decisiones prudentes y justas.

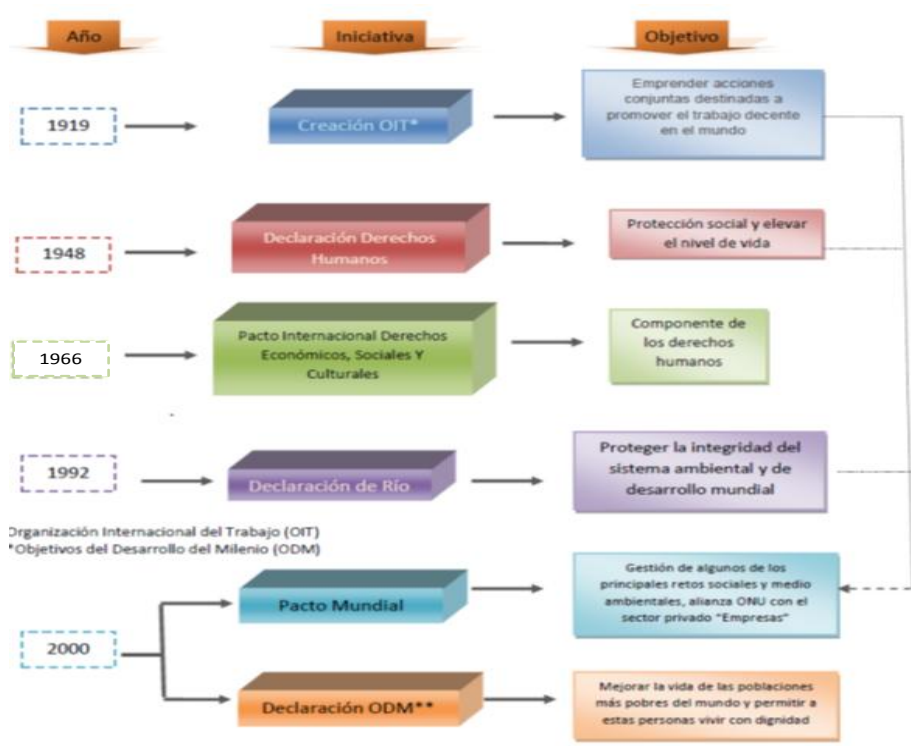
Precisamente la ética, respecto de las organizaciones, busca proporcionarles un fin social. Éste, se compone de dos tipos de bienes: internos y externos. Los bienes y/o servicios internos son la actividad de la organización propiamente dicha (es decir, la satisfacción de necesidades básicas) y los bienes externos son los comunes a todas las organizaciones: prestigio, dinero y poder.

Es aquí cuando encontramos el enlace con la ética, ya que las organizaciones proactivas se anticipan a las demandas de la sociedad, ven más allá y actúan ofreciendo calidad y confianza, invirtiendo recursos en sus bienes internos. Las utilidades luego son un resultado necesario, debido a que la sociedad legitima este tipo de organizaciones. Confía en ellas y consume sus productos.

La responsabilidad social no es una cuestión de cosmética, de ahí que resulte tan difícil elegir un caso para analizar. Muchos ejemplos de empresas que dicen actuar de manera responsable, en realidad no han cumplido con los niveles de expansión ética en ellas. Estos niveles son los grupos de interés vinculados a la organización y que varios autores coinciden en clasificarlos en el ámbito interno (accionistas o directivos; trabajadores o público interno) y en el ámbito externo (clientes, consumidores, proveedores, la comunidad, el medio ambiente).

A veces sus acciones no contemplan los grupos de interés internos y externos a ellas; así, pueden pregonar normas de calidad, ayudar a la comunidad, pero no cumplen con sus proveedores o sus trabajadores, por ejemplo.

Responsabilidad Social es el compromiso de identificar los problemas de interés público como: medio ambiente, pobreza, desigualdad de ingresos, atención de salud, hambre, desnutrición y analfabetismo y, que compete a todo tipo de organizaciones (empresa, estado, universidad), para emprender acciones que generen impactos positivos en la sociedad, con el aporte de soluciones basadas en la transparencia, pluralidad, sustentabilidad y ética, siendo la meta el desarrollo sustentable del ser humano y su entorno. A lo largo del tiempo, los problemas que ha atravesado la humanidad han obligado a buscar un marco legal para institucionalizar la responsabilidad social a través de declaraciones, pactos y creación de organizaciones” (Viteri, 2011).



**Figura 1.** Evolución de las iniciativas mundiales para alcanzar la Responsabilidad Social Corporativa  
**Fuente:** Jorge Viteri Moya(2011).

“La reflexión de varios conceptos sobre Responsabilidad Social y las múltiples acciones realizadas por los seres humanos, nos ha llevado a desarrollar un esquema que permitirá

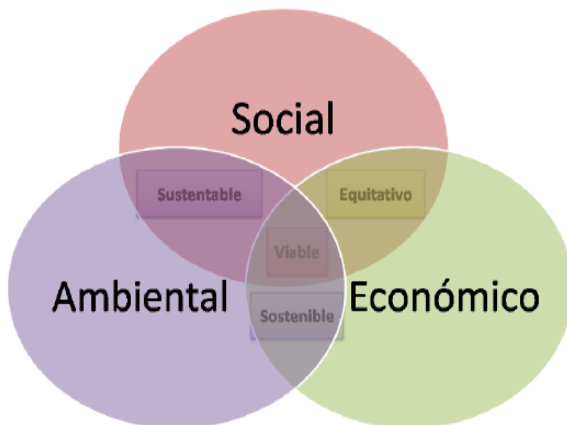
visualizar el verdadero significado de la Responsabilidad Social así como las organizaciones involucradas y su función de introducir las pautas que, eventualmente, serán parte de la filosofía organizacional” (Viteri, 2011).

### **2.2.2.- Responsabilidad y sostenibilidad empresarial.**

“El término desarrollo sostenible, perdurable o sustentable se aplica al desarrollo socio-económico y fue formalizado por primera vez en el documento conocido como Informe Brundtland (1987), fruto de los trabajos de la Comisión Mundial de Medio Ambiente y Desarrollo de Naciones Unidas, creada en Asamblea de las Naciones Unidas en 1983. Dicha definición se asumiría en el Principio 3º de la Declaración de Río (1992): “Satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las del futuro para atender sus propias necesidades”. (Castro, 2011)

En la actualidad, el concepto tradicional de empresa ya no es suficiente, puesto que la globalización de los negocios, impulsada por las nuevas tecnologías y la consiguiente participación civil, reformulan su concepción con una perspectiva sistémica tan importante para interactuar con el entorno, creando una sensibilización y apertura que le permitirá a la empresa permanecer en el tiempo.

Paralelamente, está conformada por personas que integran una visión compartida que es precisamente lo que los vincula y les brinda un sentido de pertenencia, sus valores humanos se potencializan en tres escenarios: social, económico y ambiental, como se ilustra a continuación:



**Figura 2.** Escenario de los valores humanos

**Fuente:** Jorge Viteri Moya(2011).

Una empresa que perdura en el tiempo también será aquella que pueda crear valor dentro de y para ella y además con sus grupos de interés relacionados. Para innovar se requiere de creatividad y ésta necesita florecer en ambientes apropiados donde no se anule, pues es una capacidad natural en los seres humanos. La responsabilidad y sostenibilidad podemos decir que son procesos mutuamente ganadores. Si gana la empresa gana el entorno y viceversa.

Cuando una empresa u organización en general, siente el compromiso de obligarse moralmente con la comunidad, esta última percibe y la acepta socialmente. Sin embargo, cualquier compañía tiene la posibilidad de, voluntariamente, obtener una licencia social y esto lo puede hacer siguiendo determinadas pautas y referencias que orienten y validen la responsabilidad social de manera oficial.

Por tanto, podemos definir la responsabilidad social empresarial como: Compromiso voluntario de las organizaciones para dar respuesta a los problemas que comparte con su entorno, identificando las necesidades sociales, económicas y ambientales, a través de la definición de estrategias y políticas, así como procesos operativos con sus grupos relacionados, logrando el

reconocimiento y aceptación social y generando impacto y sostenibilidad en el tiempo” (Viteri, 2011).

### **2.2.3. Modelos para la gestión de la responsabilidad social empresarial - RSE.**

“Una de las prioridades en el mundo empresarial moderno es el alineamiento entre la gestión y los valores de la organización, ésta busca incluir a la responsabilidad social en sus estrategias integrales y que sea parte de la cultura empresarial. Varias instituciones, han buscado desarrollar instrumentos de gestión para planear, organizar, dirigir, registrar, controlar y evaluar en términos cuantitativos y cualitativos la RSE, así encontramos las siguientes normas: SA 8000 – 2007, SGE21:2008, ISO26000, ANDI, EFQM, Libro Verde de la Comisión Europea, AA1000.

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como lo habíamos manifestado, es una estrategia efectiva para lograr el desarrollo sostenible de las organizaciones. Para alcanzar este fin, existen indicadores que permiten evaluar y reportar los resultados de la gestión en cada uno de los campos, social, ambiental y económico, entre los que podemos citar:

**a) Indicadores Ethos de Responsabilidad Social Empresarial (2008)**, desarrollados por el Instituto Ethos de Empresa y Responsabilidad Social, en Brasil, es una asociación de compañías de cualquier tamaño/sector que se interesa en el desarrollo de sus actividades de una manera socialmente responsable, en un proceso permanente de evaluación y superación. Estos indicadores son una herramienta para facilitar los procesos de gestión de RSE, que permite definir prioridades, establecer metas e iniciativas conjuntas, evaluar las acciones emprendidas, con el fin de posibilitar el desarrollo sustentable de la compañía y su cadena de valor (ETHOS, 2008).

**Cuadro 1.** Modelos de gestión de responsabilidad social empresarial

Modelos	Creada por:	Antecedentes	Descripción
SA 8000 – 2007	Social Accountability International (SAI).	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Norma auditable y certificable.</li> <li>➤ Promueve la implantación de los derechos humanos y laborales.</li> </ul>	La norma está enfocada en nueve áreas esenciales: trabajo infantil, trabajo forzado, salud y seguridad, libertad de asociación, discriminación, medidas disciplinarias, horario de trabajo, remuneración, implementación eficiente de un sistema de gestión y revisión de conformidad continua con SA 8000.
SGE21:2008	Foroética organización creada en 1999 en Barcelona - España	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Norma certificable.</li> <li>➤ Busca establecer, implantar y evaluar la Gestión Ética y Socialmente Responsable en las organizaciones.</li> </ul>	Tiene seis capítulos y está estructurada en nueve áreas de gestión: alta dirección, clientes, proveedores, personas que trabajan para la organización, entorno social y ambiental, inversores, competencia, administraciones públicas.
ISO 26000	Organización Internacional de Normalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Norma no certificable.</li> <li>➤ Proporciona las directrices para establecer, implementar, mantener y mejorar la RSE.</li> </ul>	Estructurada en base a siete principios de RSE: rendición de cuentas, transparencia, comportamiento ético, respeto por los intereses de las partes interesadas, respeto por la Ley, respeto por las normativas, internacionales de comportamiento, respeto por los derechos humanos.
ANDI	Asociación Nacional de Industriales (ANDI), la OIT y la Cámara Junior de Colombia (CJC)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Es un instrumento de gestión para planear, organizar, dirigir, registrar, controlar y evaluar en términos cuantitativos o cualitativos la gestión social de una empresa.</li> </ul>	Estructurada por dos áreas: <b>Área interna.</b> Se refiere a las respuestas y acciones de la empresa hacia sus trabajadores en: características socio-laborales, servicios sociales, integración y desarrollo. <b>Área externa.</b> Se refiere al cumplimiento de la RS con los demás interlocutores sociales con que se tiene relación, clasificándolos en: relaciones primarias, relaciones con la comunidad, relaciones con otras instituciones.
EFQM	La fundación europea para la gestión de calidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Es un modelo que busca estimular y ayudar a las organizaciones para convertir la RS en un factor decisivo para conseguir una posición de competitividad.</li> </ul>	Su aplicación agrupa a dos grupos de criterios: 1. Los Agentes (Criterios 1 al 5) son aspectos del sistema de gestión de la organización. Son las causas de los resultados. 2. Los Resultados (Criterios 6 al 9) representan lo que la organización consigue para cada uno de sus actores (clientes, empleados, sociedad e inversores).
Libro Verde de la Comisión Europea	Comisión Europea	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Busca definir los medios para desarrollar una asociación con vistas a la instauración de un marco europeo para la promoción de la RSE.</li> </ul>	Basada en principios de: Reconocimiento de la naturaleza voluntaria de la RSE; Prácticas de responsabilidad social: creíbles y transparentes; focalización en las actividades en las que la intervención de la comunidad aporte un valor añadido; Enfoque equilibrado y global de la RSE que incluya los aspectos económicos, sociales y ecológicos, así como los intereses de los consumidores; Atención a las necesidades y características de las pequeñas y medianas empresas; Apoyo y coherencia con los acuerdos internacionales existentes (normas fundamentales del trabajo adoptadas por la OIT, directrices de la OCDE para las empresas multinacionales).
AA1000	Institute Of Social And Ethical Accountability	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Es un estándar de aplicación general para evaluar, atestiguar y fortalecer la credibilidad y calidad del informe de sostenibilidad de una organización.</li> </ul>	Su aplicación esta basada en un compromiso de responsabilidad "Inclusividad", y tres principios Relevancia, Exhaustividad y Capacidad de respuesta.

Fuente: Jorge Viteri Moya(2011).



**b) Balance Social IBASE**, desarrollados por el Instituto Brasileño de Análisis Sociales y Económicos, creado en 1981, cuya misión es la construcción de la democracia, combatiendo las desigualdades y estimulando la participación ciudadana. Estos modelos sirven para la publicación de información sobre proyectos, beneficios y acciones sociales y ambientales dirigidas a empleados(as) inversores, analistas de mercado, accionistas y a la comunidad, actualmente IBASE tiene cuatro modelos de balance social para: (1) Empresas, (2) Fundaciones y Organizaciones Sociales, (3) Micro y Pequeñas Empresas y (4) Cooperativas.

**c) GRI (Global Reporting Initiative)**, constituido en 1997 como iniciativa conjunta de la Organización Gubernamental de los Estados Unidos (CERES: Coalition For Environmentally Responsible Economies) y el PNUMA (Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente) para enseñar sobre: calidad, rigor y utilidad de las Memorias de Sostenibilidad. Es la herramienta que mide el desempeño de una empresa con base a la llamada triple cuenta de resultados: económico, social y ambiental” (Viteri, 2011).

#### **2.2.4. Responsabilidad social empresarial en el Ecuador.**

“Las empresas ecuatorianas se encuentran en una etapa de transición, en el rol que desempeñan dentro de la sociedad, al pasar de prácticas de ayuda social como beneficencia, a la RSE, que nace en los principios y valores organizacionales, enmarcados en una misión y visión, articulando estrategias para mejorar la situación del entorno y hacer que estas acciones perduren en el tiempo; así, en 1998 la Fundación Esquel Ecuador, pionera en la promoción de la RS, junto a otras organizaciones del País y el Synergos Institute de Estados Unidos, dan los primeros pasos en la creación del Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social (Ceres), y en el año 2005 se constituye esta ONG, como miembro de la Red Continental de Forum Empresa.

Según un estudio desarrollado por Ceres, 8 de cada 10 ecuatorianos desconocen qué es la RSC. En este mismo estudio en Quito, se asocia a la RSC con acciones y compromisos de las empresas con el medio ambiente o el entorno comunitario y en Guayaquil con programas de ayuda a damnificados. La ONG británica Accountability, según el estudio “Estado de la Competitividad Responsable”, ubica al Ecuador en la posición 79, en un ranking de 108 países. En la cultura ecuatoriana se confunde el concepto de RSC como filantropía asociada al

paternalismo y asistencialismo e identificado como una acción exclusiva de gente adinerada y, en el caso de las empresas, como una acción de marketing.

En el país hay varios ejemplos de organizaciones que han adoptado a la RSE como una estrategia, que les llevará a alcanzar no solo el éxito económico sino el más alto reconocimiento de calidad e identificación social entre las que podemos citar:

REPSOL YPF Ecuador S.A, Ecuador Bottling Company (Coca Cola) ,Pronaca,Palmeras del Ecuador S.A.,Holcim Ecuador, Nestlé Ecuador, Yanbal Ecuador S.A., Supermercados La Favorita C.A” (Viteri, 2011).

### 2.2.5. La Constitución como base legal de la responsabilidad social en el Ecuador.

“Para llegar a la concepción actual de RS debemos partir de la Constitución de la República del Ecuador que es un conjunto de Leyes fundamentales que fija la organización política del Estado y establece los derechos y obligaciones básicas de ciudadanos y gobernantes. En forma documental, consta de nueve títulos a su vez, conformados por capítulos y estos divididos en secciones que, finalmente, se componen de artículos.

Los títulos más relevantes en relación al presente artículo son Título II: Derechos, Título VI: Régimen de desarrollo y el Título VII: Régimen del buen vivir. En conjunto, los dos últimos establecen un conjunto de normas o reglas para institucionalizar los Derechos del Título II” (Viteri, 2011).



**Figura 3.** La responsabilidad social corporativa en la constitución del Ecuador  
**Fuente:**Jorge Viteri Moya(2011).

## **2.3. Marco normativo**

### **2.3.1. Recursos mineros.**

El marco jurídico en el que se ha desarrollado el sector minero en nuestro país está sustentado en varios cuerpos legales, sin embargo previo al desarrollo del mismo, es necesario realizar una pequeña introducción a la actividad minera en el Ecuador y a la evolución de la normativa a lo largo del tiempo.

Salto & Vázquez, (2009), en su libro “Ecuador, su realidad” nos indican sobre el potencial de nuestro suelo y manifiestan que: “En el Ecuador existen minerales metálicos, y no metálicos que ofrecen buenas perspectivas para la actividad minera.

Algunos metales importantes son: oro, plata, cobre, plomo y zinc. En minerales no metálicos se destacan las calizas, arcillas, yeso, baritina, feldespato, sílice, fosfatos, bentonita, piedra pómez.

En yacimientos polimetálicos se pueden encontrar mineralizaciones de hierro, titanio y platino asociadas con rocas ultrabásicas; cobre y molibdeno de tipo porfídico; polimetálicos filonianos de plomo, zinc, cobre, plata y oro asociados a intrusivos ácidos; plomo, plata, zinc en rocas volcánicas.

Respecto a minerales no metálicos, se han encontrado recursos en 20 de las 24 provincias del país, con 23 clases de materiales diferentes: arcillas comunes, arcillas para cerámica, arenas, gravas, rocas duras, rocas ornamentales, arena silícea, puzolana, caliza y yeso. Como minerales industriales se registran: caolín, diatomita, azufre, baritina, feldespato, caliza / mármol, grafito y piedra pómez.

La explotación de caliza y puzolana para la industria del cemento constituyen el rubro más importante dentro de la producción minera no metálica.

En la zona austral del país, existe un importante desarrollo de la industria cerámica artística y de vajillas, algunos de cuyos productos abastecen el mercado subregional.

En la zona subandina y región oriental, se cuenta con grandes yacimientos de arena silícea. Importantes minas se hallan actualmente en explotación para abastecer pequeñas fábricas de envases de vidrio, cerámica y como correctores del pH de la caliza destinada a la producción de cemento.

La explotación de yeso está concentrada en la zona sur del país, en la provincia de Loja (Malacatos y Bramaderos), de donde se abastece parcialmente los requerimientos de la industria del cemento y parte de la construcción.

El yacimiento de piedra pómez más grande del país, se localiza en la provincia de Cotopaxi. El aprovechamiento de este mineral como material de construcción y producto de exportación ha incidido positivamente en la economía provincial.

En minerales metálicos, el único producto exportable es el oro, mientras que la producción de otro tipo de minerales son tan pequeñas que no abastecen al mercado nacional. Los minerales no metálicos, con excepción de la cal y agregados para la construcción, también se importan, debido a la baja producción o a las especificaciones de calidad.”

### **2.3.2. Principales zonas mineras del Ecuador.**

En el Ecuador las principales áreas mineras son: Portovelo, Zaruma, Nambija, Junín, San Bartolomé, Sigsig, Ponce Enríquez, Pucará, La Tigrera, Molleturo, Macuchi, La Plata, Pilzhum, Laguar, Telimbela, Chaucha, Ushcurrumi, Malacatos, Minas Nuevas entre otras.

### **2.3.3. Formas de propiedad y explotación de minerales.**

Existen dos tipos de actividad minera: la primera, como una actividad empresarial, generalmente nacional o transnacional, una segunda artesanal y de subsistencia.

#### **2.3.3.1. Minería de carácter empresarial.**

En la explotación de minerales metálicos, la minería empresarial tiene en nuestro país poca actividad.

En lo relacionado con la minería no - metálica, las actividades mineras se concentran en la extracción de caliza y la producción de cemento y de otros minerales vinculados a las actividades de la construcción.

### **2.3.3.2. La pequeña minería.**

Se clasifica en tres sectores:

- **De subsistencia**, realizada por sectores de la población que redondean sus ingresos monetarios, con labores mineras a escala muy reducida como la que se hace mediante platoneo con bateas, del oro aluvial en las orillas de los ríos; o la extracción de arena, piedra y carbonato de calcio.
- **La artesanal**, caracterizada por su informalidad y por el uso intensivo de mano de obra no calificada, poco capital, bajo nivel tecnológico y por ende baja productividad.
- **La pequeña escala**, son actividades extractivas legalmente constituidas sobre una concesión máxima de 150 hectáreas mineras con uso de tecnología mediana, volúmenes extraídos de minerales de hasta 100 toneladas métricas por día, con montos de inversión de hasta un millón de dólares.”

### **2.3.4. Principales rasgos de la evolución del marco jurídico minero.**

El marco normativo minero en el Ecuador, como ya se dijo, ha sufrido una evolución a largo de los años, Acosta, (2007), en su libro “La Maldición de la Abundancia”, nos indica que el desarrollo minero ha ido a lo largo del tiempo estrechamente ligado al petrolero.

“Desde el 24 de octubre de 1829, con el Reglamento sobre Minas, expedido en Quito, el Libertador Simón Bolívar, estableció “que las minas de cualquier clase corresponden a la República”. Esta decisión republicana, cuando todavía Ecuador formaba parte de la República de Colombia, recoge el espíritu de las disposiciones coloniales, constantes en las Reales Ordenanzas para la Minería de la Nueva España, año de 1783. Desde entonces los recursos naturales del subsuelo han pertenecido al Estado. Y alrededor de este principio básico se han producido, una y otra vez tensiones de diversa índoles, sobre todo el afán de los particulares en ampliar su participación en la renta minera, o del Estado por recuperarla.

#### **2.3.4.1. Evolución del marco jurídico minero.**

El punto de partida de la legislación en este campo coincide con el petróleo. Pero hay que diferenciar la importancia que han tenido las discusiones jurídicas en este tema, debido a la diferencia del potencial minero en relación al petrolero.

#### **2.3.4.2. Ley general de minería (1937).**

En esta ley se estableció una escasa participación del Estado en los beneficios mineros. Las condiciones fueron favorables para el capital privado nacional y extranjero. Se establecieron como mecanismos legales para la explotación privada de recursos las figuras de concesión y arrendamiento.

#### **2.3.4.3. Ley de fomento minero (1974).**

Esta ley se inspiró en el espíritu nacionalista de esos años, declaró el dominio inalienable e imprescriptible sobre las minas por parte del Estado. Estableció como autoridad responsable del sector al Ministerio de Recursos Naturales y Energéticos.

Sobre la participación del Estado en los beneficios de la actividad estableció un pago por derechos superficarios en fase de explotación, pago de regalías calculadas, como un porcentaje de utilidades brutas con un máximo de 1% pago de impuestos legalmente establecidos.

#### **2.3.4.4. Ley de minería (1985).**

Los tiempos habían cambiado, sin embargo mantiene las condiciones de propiedad sobre el recurso y control sobre el desarrollo de actividades mineras por parte del Estado.

Se constituyó el Instituto Ecuatoriano de Minería (INEMIN), como la instancia encargada de entregar permisos, suscribir contratos y recibir la información legalmente exigible por Ley.

El estatuto de la pequeña minería fue eliminado por esta ley.

#### **2.3.4.5. Ley de minería (1991).**

Reconoció el dominio inalienable e imprescriptible del Estado sobre los recursos mineros y definió como responsable de la formulación de la política de minería a la función ejecutiva, en

tanto que la ejecución y supervisión de la misma estará a cargo del Ministerio de Energía y Minas.

Definió Zonas Mineras Especiales, Areas de Reserva Minera y Zonas Restringidas que se encontrarán bajo control del Estado y no podrán concesionarse. Igualmente estableció la posibilidad de constituir nuevas Zonas Mineras Especiales, Areas de Reserva Minera y Zonas Restringidas bajo control del Estado.

#### ***2.3.4.6. Reforma a la ley de minería (2000).***

Estas reformas se derivan de la promulgación de la Ley de la Inversión y la Participación Ciudadana (Ley Trole II). Deroga todo lo relacionado a Zonas Mineras Especiales, Areas de Reserva Minera y Zonas Restringidas. Modifica el plazo de duración de las concesiones incrementándolo a treinta años con la posibilidad de renovación automática – previa presentación de petición – por un número de períodos indefinido.

#### ***2.3.4.7. Mandato minero (2008).***

En la Asamblea Constituyente, como un esfuerzo para corregir tantas disposiciones atentatorias al interés nacional, acumuladas en el marco jurídico anterior, se extinguieron varias concesiones en casos específicos como: por ausencia de inversiones, por falta de pago de los derechos superficiales, por conflicto de intereses de funcionarios públicos, por acumulación de cantidades importantes de concesiones, por afectación de zonas protegidas o de fuentes de agua, entre otros aspectos.

Igualmente, suspendió las actividades en las concesiones no extinguidas hasta la promulgación de una nueva ley.

#### ***2.3.4.8. Constitución de la república (2008).***

Esta Constitución, la número veinte de la historia republicana, restableció las consideraciones acerca de los recursos naturales no renovables como sector estratégico, cuyo manejo corresponde al Estado.

Determinó la posibilidad de constitución de empresas mixtas, con mayoría accionaria para el Estado, para la gestión de los sectores estratégicos. Sólo en casos excepcionales se podrá delegar el manejo de sectores estratégicos a empresas privadas. Estableció, también, que los

beneficios para el Estado, como resultado de la explotación de los recursos considerados estratégicos, no será menores a las empresas que las exploten.

Por eso, en forma pionera a nivel mundial, en la nueva Constitución se estableció que la naturaleza es sujeto de derechos. Esta disposición tiene que ver con el derecho que tienen las siguientes generaciones de gozar de un ambiente sano.

#### **2.3.4.9. Ley de minería (2009).**

La Ley No. 045 de Minería, según el Registro Oficial 517 de 29 de enero de 2009.- Art. 1.- Del Objetivo de la Ley establece: “Esta ley norma el ejercicio de los derechos soberanos del Estado Ecuatoriano, para administrar, regular, controlar y gestionar el sector estratégico minero, de conformidad con los principios de sostenibilidad, precaución, prevención y eficiencia”.

Art 2.- “Ámbito de aplicación.- La ley regula las relaciones del Estado con las empresas mixtas mineras, con las personas naturales y jurídicas, nacionales o extranjeras, públicas, mixtas, privadas y las de éstas entre sí, respecto de la obtención, conservación y extinción de derechos mineros y de la ejecución de actividades mineras.

El Art. 8, establece que la Agencia de Regulación y Control Minero es el organismo técnico administrativo, encargado del ejercicio de la potestad estatal de vigilancia, auditoría, intervención y control de las fases de la actividad minera que realicen la Empresa Nacional Minera, las empresas mixtas mineras, la iniciativa privada, la pequeña minería y minería artesanal y de sustento, de conformidad con las regulaciones de la ley y sus reglamentos.

El procedimiento y los requisitos para la aplicación de dichas sanciones estarán

#### **2.3.4.10. Regalías.**

Los interesados en la obtención de concesiones mineras pagarán en concepto de derechos por cada trámite de solicitud de concesión minera y por una sola vez, cinco remuneraciones básicas unificadas (Art 33).

Subsiste el concepto de pago por “patente de conservación” de la concesión.

El 60% de la regalía será destinado para proyectos productivos y de desarrollo local sustentable a través de los gobiernos municipales, juntas parroquiales y cuando el caso amerite el 50% de



este porcentaje a las instancias de gobierno de las comunidades indígenas y/o circunscripciones territoriales.

Los mineros artesanales no están sujetos a pago de regalías.

Se incluye regulaciones sobre minerías artesanales y pequeña minería, planteando además, la necesidad de un régimen especial para estas actividades y el compromiso estatal de generar incentivos y asistencia técnica.

#### **2.3.4.11. Concesiones.**

La concesión minera es transferible previa la calificación obligatoria de la idoneidad del concesionario de los derechos mineros por parte del ministerio sectorial.

La concesión tiene el plazo de veinte y cinco años y podrá ser renovada previa la autorización de la Agencia de Regulación y Control Minero.

La inscripción de la transferencia del título minero será autorizada por la Agencia de Regulación y Control Minero una vez que reciba la comunicación por parte del concesionario informando la concesión de sus derechos mineros (Art. 30).

Los concesionarios por su parte tienen la obligación de presentar informes semestrales de su actividad en las minas.

#### **2.3.4.12. Contratos de prestación de servicios.**

Otra forma en la que el Estado puede explotar los recursos mineros es a través del contrato de prestación de servicios, previsto en el Artículo 40 de la ley, en estos contratos se deberán establecer las remuneraciones así como las obligaciones de las partes, otra modalidad es la explotación directa.

#### **2.3.4.13. La participación ciudadana en la jurisprudencia.**

Son varios los cuerpos jurídicos que norman la participación ciudadana y las relaciones sociales en relación al tema ambiental e incluso de toma de decisiones que pueden afectar a la comunidad. El punto de partida es la Constitución de 2008, así como también otros cuerpos legales nacionales e internacionales, que serán brevemente descritos a continuación.

La Constitución de 2008 reconoce tanto temas de participación como de consulta.

En el Artículo 57, se reconoce y garantiza sus derechos colectivos a las comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas, de conformidad con la Constitución, y con los pactos, convenios, declaraciones y demás instrumentos internacionales de derechos humanos.

El Artículos 61, declara que las ecuatorianas y ecuatorianos gozan de los siguientes derechos; participar en los asuntos de interés público, presentar proyectos de iniciativa popular normativa, ser consultados, fiscalizar los actos del poder público, revocar el mandato que hayan conferido a las autoridades de elección popular.

De conformidad con el Artículo 98, los individuos y los colectivos podrán ejercer el derecho a la resistencia frente a acciones u omisiones del poder público o de las personas naturales o jurídicas no estatales que vulneren o puedan vulnerar sus derechos constitucionales, y demandar el reconocimiento de nuevos derechos.

Las **Declaraciones de Naciones Unidas** usualmente no son vinculantes. Sin embargo en la Constitución se las reconoce expresamente. Así la **Declaración Universal de los Pueblos Indígenas de las Naciones Unidas** tiene vigencia plena en el Ecuador. Allí se reconoce el derecho al "consentimiento expresado con libertad y pleno conocimiento" frente a actividades que pueden poner en riesgo la integridad de su territorio o forma de vida.

Por otro lado el Convenio 169 de la OIT, suscrito por el Ecuador, que en su Artículo 6 señala algunas de las obligaciones de los Estados en materia de consulta a pueblos indígenas.

En dicho artículo se establece que 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.

Adicionalmente la **Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública** reconoce el derecho a la información pública, garantizando el manejo transparente de la información pública, permitiendo la participación ciudadana en la toma de decisiones de interés general y la rendición de cuentas de las diferentes autoridades que ejerzan el poder público.

La **Ley de Gestión Ambiental** establece el Sistema Descentralizado de Gestión Ambiental. En el Artículo 28 de dicha ley se señala el derecho de toda persona natural o jurídica a participar en la gestión ambiental a través de diversos mecanismos de participación social que se establezcan para el efecto. En su Artículo 29 se establece el derecho que tiene toda persona natural o jurídica a ser informada oportuna y suficiente sobre cualquier actividad que pueda producir impactos ambientales.

Por último podemos mencionar el **Reglamento de aplicación de los mecanismos de Participación Social** establecidos en la Ley de Gestión Ambiental. Con este reglamento, expedido mediante Decreto Ejecutivo N 1040, por el gobierno del presidente Rafael Correa, se convierte a la consulta en un mecanismo de participación no vinculante. Además, este es un asunto muy preocupante, ya que establece que en caso de no poder realizarse la consulta, se considerará que se cumplió el procedimiento” (Acosta, 2007)

#### **2.4. Marco institucional**

El Presidente de la República es quien dirige y define la política minera del país. El Ministerio de Recursos Naturales no Renovables es la entidad por medio del cual se ejecuta su política. El Ministerio Sectorial, la Agencia de Regulación y Control Minero, la Empresa Nacional Minera y la Municipalidades conforman la principal estructura institucional del sector minero.

Los ministerios, instituciones, empresas, etc. que forman el marco institucional del sector minero son los siguientes:

#### **2.4.1. Ministerio del ambiente.**

El Ministerio del Ambiente es la autoridad ambiental nacional rectora, coordinadora y reguladora del Sistema Nacional Descentralizado de Gestión Ambiental, sin perjuicio de otras competencias de las demás instituciones del Estado.

Le corresponde dictar las políticas, normas e instrumentos de fomento y control a fin de lograr el uso sustentable y la conservación de los recursos naturales, encaminados a asegurar el derecho de los habitantes a vivir en un ambiente sano y apoyar el desarrollo del país.

El Sistema Único de Manejo Ambiental en el Artículo 3 define al Ministerio del Ambiente como la Autoridad Ambiental Nacional y según el artículo 12 le otorga a este ministerio ciertas competencias exclusivas para otorgar licencias ambientales lo cual le convierte en Autoridad Ambiental de Aplicación Responsable en los siguientes casos:

#### **2.4.2. Ministerio sectorial.**

Está definido por el Presidente de la República y es el órgano rector y planificador del sector minero. Le corresponde la aplicación de las políticas y planes aplicables al sector.

#### **2.4.3. Ministerio de recursos naturales no renovables.**

El Ministerio de Recursos Naturales No Renovables, es la Secretaría de Estado rectora y planificadora del sector minero. Le corresponde la aplicación de políticas, directrices y planes aplicables en las áreas correspondientes para el desarrollo del sector, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución y la ley, sus reglamentos y los planes de desarrollo que se establezcan a nivel nacional.

El Estado, determinará de acuerdo a lo prescrito en el artículo 279 de la Constitución vigente y en función de los principios del buen vivir, así como de sus necesidades económicas, ambientales, sociales y culturales, las áreas susceptibles de exploración y explotación minera, teniendo como prioridad la racionalidad en la utilización de los recursos naturales, la generación de nuevas zonas de desarrollo y el principio de equilibrio regional.

#### **2.4.4. Agencia de regulación y control minero (Arcom).**

La Agencia de Regulación y Control Minero, es el organismo técnico-administrativo, encargado del ejercicio de la potestad estatal de vigilancia, auditoría, intervención y control de las fases de la actividad minera que realicen la Empresa Nacional Minera, las empresas mixtas mineras, la iniciativa privada, la pequeña minería y minería artesanal y de sustento, de conformidad con las regulaciones de esta ley y sus reglamentos.

La Agencia de Regulación y Control Minero como institución de derecho público, con personalidad jurídica, autonomía administrativa, técnica, económica, financiera y patrimonio propio, está adscrita al Ministerio Sectorial y tiene competencia para supervisar y adoptar acciones administrativas que coadyuven al aprovechamiento racional y técnico del recurso minero, a la justa percepción de los beneficios que corresponden al Estado, como resultado de su explotación, así como también, al cumplimiento de las obligaciones de responsabilidad social y ambiental que asuman los titulares de derechos mineros.

#### **2.4.5. Instituto nacional de investigación geológico, minero y metalúrgico (INIGEMM).**

Es la institución pública encargada de realizar actividades de investigación, desarrollo tecnológico e innovación en materia geológica, minería y metalúrgica. Por consiguiente tiene competencia para generar, sistematizar, focalizar y administrar la información geológica de todo el territorio nacional.

#### **2.4.6. Secretaría nacional del agua. SENAGUA.**

(Ex Consejo Nacional de Recursos Hídricos) Es el ente rector de los recursos hídricos, entre sus funciones está la de emitir las políticas, normas y regulaciones para la gestión integrada de éstos, administrar eficientemente el aprovechamiento y uso del agua y preservar su cantidad y calidad en beneficio de la población del país.

#### **2.4.7. Empresa nacional minera (ENAMI EP).**

Es una sociedad de derecho público con personalidad jurídica, patrimonio propio, dotada de autonomía presupuestaria, financiera, económica y administrativa, destinada a la gestión de la actividad minera para el aprovechamiento sustentable de los recursos mineros.

## **CAPÍTULO III: INVESTIGACIÓN DE CAMPO**

### 3.1.- Introducción

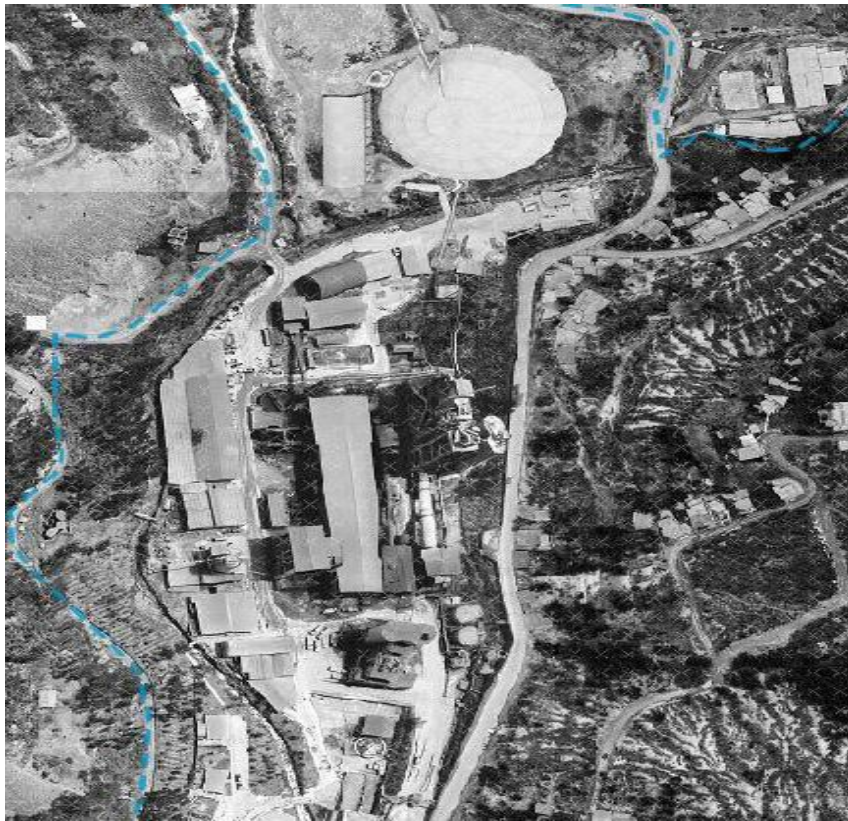
La investigación de campo se desarrolla en la parroquia Guapán así como en la empresa cementera Industrias Guapán que está asentada en la parroquia del mismo nombre. La empresa cementera Industrias Guapán, cuenta con más de cincuenta años de funcionamiento y es líder en la producción y comercialización de cemento en la región austral del Ecuador

Empresa Industrias Guapán, fue creada mediante Decreto Legislativo el 18 de Julio de 1955, con un capital inicial de S/. 25'000.000,00 conformado inicialmente por los siguientes accionistas: Caja del Seguro hoy llamado Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), Banco Nacional de Fomento, Centro de Reconvención Económica del Azuay, Cañar y Morona Santiago (ex CREA), Consejo Municipal de Azogues, Concejo Municipal de Cuenca y el Concejo Municipal de Biblián. La junta de promotores aprueba sus estatutos en el mismo año como Sociedad Anónima Civil y Mercantil con domicilio en la Ciudad de Azogues, Provincia del Cañar, República del Ecuador, siendo su razón social **“EMPRESA INDUSTRIAS GUAPAN S.A.”**

La Empresa, inició la construcción de su planta de cemento en el año de 1962 y terminó su instalación completa en el año de 1965. El 1 de junio de 1966 es inaugurada oficialmente. La planta tendría una capacidad nominal de 250 toneladas métricas por día (TMPD), y su tecnología utilizada era por vía húmeda. En el año de 1991 puso en funcionamiento su planta de producción por vía seca con una capacidad instalada de 1.300 toneladas métricas de cemento por día, siendo en la actualidad su capacidad efectiva de 1.000 toneladas por día de clinker (se entiende por clinker a la caliza cocida que es la principal materia prima de la que se obtiene el cemento), disponiendo de tecnología de los años 80, dentro de la cual consideraba un sistema de molienda de cemento con una capacidad de 55 ton/hora.

En la actualidad, además de la actividad de la producción de cemento, se integra la producción de hormigón premezclado mediante la implementación de una planta automática de dosificación de concreto con una capacidad nominal para el suministro de 90 metros cúbicos-hora para su distribución en obra, respaldado con una red de transporte de unidades hormigoneras (mixer) que permitirá mejorar ostensiblemente la atención a la industria de la construcción en la región austral del país, con un volumen de producción del orden de 450.000 toneladas/año de cemento.

Ahora bien, la empresa se encuentra ubicada en la parroquia Guapán, situada en la parte austral de la región interandina. Ocupa la parte norte del cantón Azogues, de la provincia del Cañar, a una altura de 2.580 metros sobre el nivel del mar. Dista de la cabecera cantonal al centro parroquial apenas tres kilómetros y medio de distancia.



**Foto 1.** Satelital de la ubicación de Empresa Industrias Guapán S.A.  
**Fuente:** [www.earthgoogle.com](http://www.earthgoogle.com)



### 3.2.- Metodología de la investigación

Los recursos metodológicos empleados se refieren a:

Un **estudio descriptivo** que, para Méndez, (1995), es aquel que “identifica características del universo de investigación, señala formas de conducta y actitudes del universo investigado, establece comportamientos concretos, descubre y comprueba la asociación entre variables de investigación. Su propósito es la delimitación de los hechos que conforman el problema investigado.”

Por la modalidad de la investigación, que se ha empleado tanto en la Empresa como en la Parroquia (comunidad), es importante destacar los preceptos y herramientas válidas de investigación, como son: el diseño de investigación, el diseño documental, el diseño de campo, los objetivos, los tipos de información, las características de los datos y la herramienta de investigación.

El **diseño de investigación** “es aquel que se ocupa de confrontar la visión teórica del problema con los datos de la realidad. Por lo tanto, tiene como objeto proporcionar un modelo de verificación que permita contrastar hechos con teorías, y su forma es la de una estrategia o plan general que determina las operaciones necesarias para hacerlo, y se determina una vez alcanzada la suficiente claridad respecto a su problema y que orienta y esclarece las etapas que habrá de acometerse posteriormente” (Sabino, 1992).

Según el tipo de datos recogidos para llevar a cabo la investigación, es posible clasificar a los diseños en dos tipos básicos: diseños bibliográficos (documentales) y diseños de campo y para nuestro caso utilizaremos los dos.

El **diseño documental**, es: “aquel donde los datos a emplear han sido ya empleados en otras investigaciones y son conocidos mediante los informes correspondientes” (Sabino, 1992), es decir, datos secundarios, porque han sido obtenidos por otros y llegan elaborados y procesados de acuerdo con los fines de quienes inicialmente los obtuvieron y manipularon.

Mientras que un **diseño de campo** se refiere a los métodos a emplear “cuando los datos de interés se recogen de forma directa de la realidad mediante el trabajo concreto del investigador y su equipo, estos datos obtenidos directamente de la experiencia empírica son llamados primarios” (Sabino, 1992).

En nuestro caso se recurre a una investigación tanto documental como de campo, lo que nos permite un análisis de documentos como también la participación del investigador en el lugar donde ocurren los hechos.

Según los **objetivos** del estudio la modalidad de campo es de **carácter descriptivo**, pues tienen la finalidad de recoger y analizar información con fines exploratorios.

Se recoge **información primaria y secundaria**, la información primaria se la recolecta de encuestas y entrevistas, las mismas que se aplica a la comunidad, a los funcionarios y a los directivos de la empresa, y la información secundaria se la obtiene de textos informativos, censos, documentos emitidos por entidades de control, estudios de la misma empresa, planes de desarrollo de la parroquia, Internet, etc.

La **encuesta y la entrevista**, han sido las herramientas utilizadas en la recolección de la información, con la finalidad de encontrar datos reales y sobre todo de fuentes directas.

### **3.3.- Población, diseño muestral y cálculo de la muestra**

Para Bavaresco, (2006), “la población es el conjunto total de unidades de observación que se consideran en el estudio (nación, estados, localidades, instituciones, empresas, entre otros), es decir, la totalidad de los elementos que forman un conjunto, mientras que la muestra es una porción representativa que se extrae de la población, es decir, ésta debe contener todas las características representativas de la población.”

Para medir el grado de responsabilidad social de la empresa, se consideran tres tipos de encuestas:

**La primera**, dirigida a miembros de la comunidad de la zona de influencia y que corresponden a los jefes de familia de la parroquia Guapán, con la finalidad de conocer la percepción y las actividades que realiza la empresa en el marco de la RSE en su parroquia. La población de la parroquia Guapán según el último Censo de Población y Vivienda (2010) es de 8853 habitantes. En esta zona el promedio de miembros que componen una familia son de cinco personas, por lo tanto para nuestro estudio se utiliza un universo de 1771 jefes de familia. Está encuesta se realizó en Julio de 2012.

La **segunda**, dirigida a un grupo de los trabajadores, con la finalidad de conocer el grado de satisfacción, la situación legal, laboral y las condiciones físicas y de instalaciones en el que desarrollan sus actividades. Se realizó en Julio de 2012, a 45 trabajadores que realizan diferentes actividades en el proceso productivo.

La **tercera** encuesta, dirigida al Gerente y en nuestro caso a la Apoderada General de la empresa, Ing. Nohemí Pozo Cabrera, con el propósito de conocer la visión y el compromiso por parte de la empresa en temas de Responsabilidad Social. Esta encuesta también se la realiza en julio de 2012.

### 3.3.1. Cálculo de la muestra.

Por el tamaño de la población objetivo, se ha considerado necesario determinar una muestra poblacional a la cual se orienta la encuesta y para determinar la muestra se aplica la siguiente fórmula:

**NÚMERO TOTAL DE HOGARES DE LA PARROQUIA GUAPAN: 1771**

E = 8,80	E = Margen de error muestral
P = 50	P = Probabilidad de ocurrencia
Q = 50	Q = Probabilidad de no ocurrencia
N = 1771	N = Universo poblacional (número de hogares)
δ = 1,81 >>>> 93%	δ = Nivel de confiabilidad

**Fórmula para el cálculo de la muestra:**

$$n = \frac{\delta^2 \times P \times Q \times N}{E^2 \times (N - 1) + \delta^2 \times P \times Q}$$

$$n = \frac{1.81^2 \times 50 \times 50 \times 1771}{1.8^2 \times (1771 - 1) + 1.81^2 \times 50 \times 50}$$

$$n = \frac{14.504.932,75}{37.068,80 + 8.190,25}$$

$$n = \frac{14.504.932,75}{145.259,05} = 99,85$$

$$n = 100$$

La muestra para ejecutar las encuestas es de 100 hogares

### **3.3.2. Proceso de levantamiento de información de campo.**

Este proceso consiste en el “recuento, clasificación, y ordenación en tablas o cuadros. Estos procedimientos dependen de la clase de estudio o investigación y del tipo de datos. Estas técnicas son llevadas a cabo con el fin de transformar un conjunto de datos con el objetivo de extraer información útil y facilitar así la formulación de conclusiones” (Méndez, 1995).

Una vez que se obtiene la muestra de encuestas a realizarse (100), se procede a aplicar las mismas de acuerdo a la sectorización o focalización del área a investigarse y a la determinación del número de encuestas para cada sector en consideración al peso poblacional de cada anejo o comunidad de la parroquia y del impacto producido por las actividades de la empresa.

Como dato necesario para levantar las encuestas se debe conocer la ubicación geográfica de la parroquia Guapán, el que se obtuvo del Plan de Desarrollo de Guapán 2009 -2014, que fue facilitado por el Presidente de la Junta, el Sargento en Servicio Pasivo, Antonio González.

La parroquia Guapán se encuentra situada en la parte Austral de la provincia del Cañar. Ocupa la parte norte del cantón Azogues, a una altura aproximada de 2.580 metros sobre el nivel del mar, los límites son: al norte con la parroquia Honorato Vázquez; al sur con Azogues; al este con las parroquias de Pindilig, Taday y Bayas; y, al oeste con la parroquia San Francisco de Sageo.

La parroquia Guapán, es la más poblada y extensa de la provincia del Cañar y dentro de su organización y presencia institucional tenemos, la Junta Parroquial, centros educativos, junta administradora de agua potable, corporación de comunas del bosque protector, seguro campesino, subcentro de salud, iglesia y la Fundación Ecológica Guapán.

Las principales comunidades de la parroquia son: Aguilán, Alliyacu, BuilGuapán, BuilChacapamba, BuilTabacay, Cachipamba, Cochaguayco, Guapán Centro, Guindilig, Mira Pamba, Monjas, San Antonio, Saguín, Quinua, Virgen Pamba, Rubíes y Valdivieso.

En base a la densidad poblacional así como por la cercanía con la empresa, la mayor cantidad de encuestas se realiza en Guapán Centro, Buil Tabacay y Aguilán. Esto también determina el número de días en que se levantaron las encuestas en cada sector. La encuesta se realizó con cuatro maestrantes y tres personas de apoyo.

De esta manera y de acuerdo a la estructura de la ficha de encuesta, se pretende conseguir de la comunidad datos que permitan conocer las acciones de responsabilidad social que la empresa realiza a favor de la comunidad, bien sea por medio de proyectos con el Gobierno Autónomo Descentralizado, con organizaciones sociales o planes de fortalecimiento ciudadano y a su vez determinar los criterios que tienen respecto a los apoyos de la empresa con respecto a la responsabilidad social.

### **3.3.3.- Encuestas aplicadas a la comunidad, a los trabajadores y a los directivos.**

#### **3.3.3.1.- Encuestas aplicadas a la comunidad.**

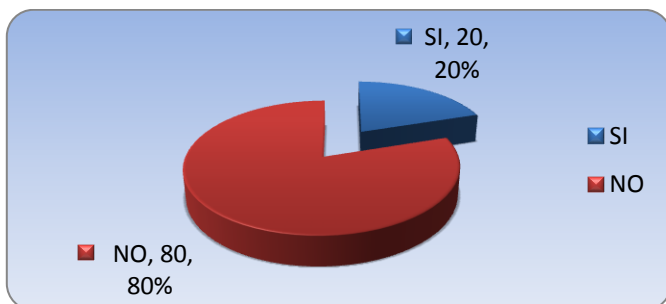
##### **1.- Apoyo de la empresa a proyectos del gobierno autónomo descentralizados (GAD).**

Esta pregunta tiene como finalidad conocer, si la Empresa está apoyando proyectos en convenio con Gobiernos Autónomos Descentralizados, sean éstos Gobierno Provincial, Gobierno Municipal y Gobierno Parroquial y se presentan los siguientes resultados.

**Tabla 1.** Apoyo de la Empresa a Proyectos con el GAD

<b>APOYO</b>	<b>No. DE PERSONAS</b>
SI	20
NO	80
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuestas realizadas en la parroquia Guapán. Julio del 2012.



**Gráfico 1. La Empresa apoya proyectos con el GAD**  
Fuente: Tabla 1.

La presente investigación indica que la Empresa Industrias Guapán, tiene muy poca participación con los GADs (Provincial, Cantonal y Parroquial); dos de cada diez personas (20%), conocen o saben acerca de proyectos de la empresa, en tanto que ocho de cada diez personas (80%), no sabe o no conoce que haya alguna actividad de la empresa en los temas encuestados. Estos resultados, se debe a que la empresa para estos casos dispone de muy pocos convenios de cogestión entre ésta y los GAD's, o que si bien los tiene, sin embargo la comunidad los desconoce.

### ¿Si su respuesta es SI qué proyecto(s) conoce?

Esta pregunta se lo planteó únicamente a las veinte (20) personas que indicaron que la empresa si apoya proyectos con el GAD, por lo que, quienes señalaron que no apoyaba (80), no serán objeto de investigación. De esta investigación se obtiene los siguientes resultados:

**Tabla 2. Proyectos que la empresa apoya al GAD**

A P O Y O													
Infraestructura		Educación		Salud		Mejoramiento de vivienda		Apoyo administrativo		Apoyo a la conservación ambiental		Otros	
Conoce	Desconoce	Conoce	Desconoce	Conoce	Desconoce	Conoce	Desconoce	Conoce	Desconoce	Conoce	Desconoce	Conoce	Desconoce
14	6	4	16	2	18	0	20	0	20	0	20	2	18

**Fuente:** Encuestas realizadas en la parroquia Guapán. Julio del 2012.

De las personas que conocen de algún apoyo por parte de la empresa a la comunidad, la investigación da como resultado que 14 personas del grupo conoce que la Empresa y GADS

realizan actividades en lo que tiene que ver con **infraestructura**. Como mejoramiento y mantenimiento vial, ha intervenido en arreglos de la casa comunal, adcentamiento del cementerio parroquial, construcción de canchas de fútbol, esto es lo que reconocen. Empero sin embargo consideran que la inversión sigue siendo insuficiente.

En lo que respecta a **educación**, la investigación indica que 4 (20%) personas del grupo conoce algún apoyo con el GAD manifiestan que lo realiza en educación, manifiestan que se apoyado en el mantenimiento del colegio Ezequiel Cárdenas; las 16 personas (80%), desconocen actividad alguna sobre este tema.

Según el COOTAD (Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización), la educación ya no es una competencia de estos niveles de gobierno, razón por la que no se invierten recursos en esta área.

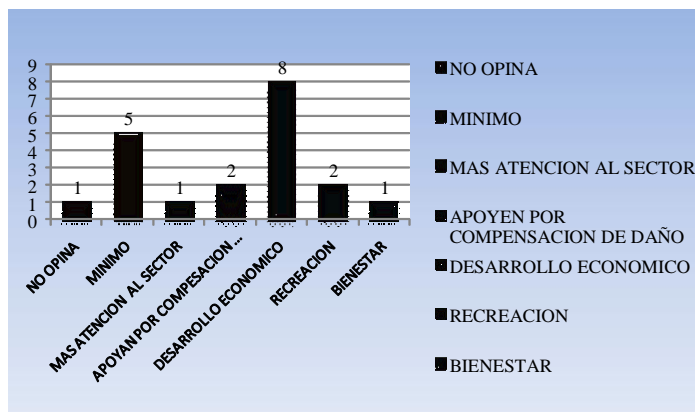
En lo que se refiere a **salud**, 18 personas (9 de cada 10) del grupo desconoce algún tipo de apoyo con el GAD, 2 personas (1 de cada 10) manifiestan que si hay apoyo en este sector, y se lo ha realizado especialmente en el subcentro de salud. Estos resultados obedecen a que la salud no es competencia de los GAD por lo que no es posible emprender en forma conjunta en algún tipo de proyecto en esta área.

En lo que respecta al **mejoramiento de vivienda, apoyo administrativo, y conservación ambiental**, todas las personas manifiestan que no existen apoyos. En lo referente a **vivienda**, la razón principal obedece a que, la promoción y ejecución de proyectos habitacionales, sean estos de mejoras o construcción de vivienda están a cargo del Miduvi y la empresa no ha priorizado actividades de ésta naturaleza. Lo que concierne a **apoyo administrativo**, los resultados son el reflejo de que la empresa no ha realizado proyectos de mejora administrativa de la junta parroquial. Y, por último sobre el apoyo a la **conservación ambiental**, la comunidad dice que la empresa no ha trabajado en éste tema, sin embargo se conoce de un convenio múltiple entre el GAD Provincial, el GAD Parroquial, la Empresa y la Fundación Ecológica Mazán, para la educación, protección y conservación de la cuenca del río Tabacay y de la Laguna de Sagúin, principales fuentes hídricas de la comunidad.

Dentro de **otros apoyos**, encontramos **deporte**, y la investigación nos indica que el 10% de las personas que conocen de algún apoyo, dicen que ha existido apoyo por parte de la Empresa en conjunto con el GAD Provincial para la construcción del estadio parroquial. La empresa de

manera individual entrega aportes de tipo económico en la celebración de los campeonatos de la comunidad.

**Gráfico 2.** Criterio respecto a los sectores que debería Apoyar



**Fuente:** Encuestas realizadas en la parroquia Guapán. Julio del 2012.

Los resultados obtenidos señalan lo siguiente: 1 persona no opina, 5 encuestados indican que los apoyos son mínimos, 1 consultado que necesita que se brinde más apoyo al sector, 2 personas que se requiere más apoyo en compensación por los daños ocasionados, 8 personas que el apoyo debe estar orientado al desarrollo económico de la zona, 2 encuestados a la recreación y 1 consultado manifestó que los apoyos deben propender al bienestar social de la comunidad. Como se observa en los resultados, la mayor parte de la población mantiene un desinterés por las pocas acciones desplegadas por la empresa y los GADs en beneficio de la comunidad. Esto demuestra el comportamiento apático por parte de la comunidad en relación al trabajo realizado por la empresa, por lo que sería conveniente desarrollar proyectos conjuntos que beneficien el emprendimiento y el desarrollo económico de la población.

## 2.- Proyectos con organizaciones sociales

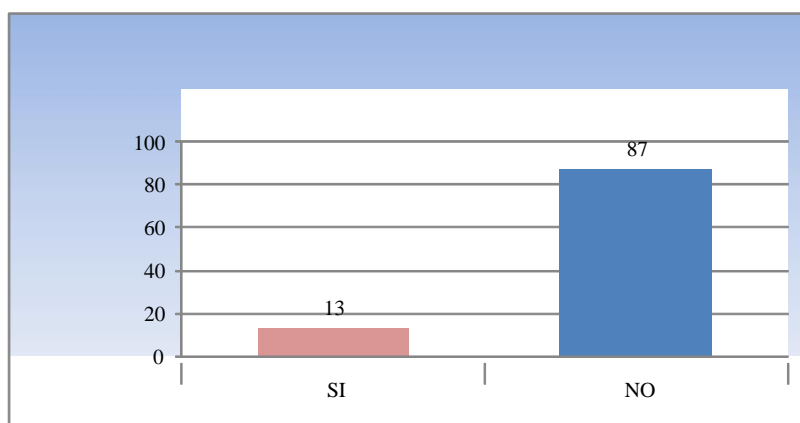
Esta pregunta se lo formuló a todos los encuestados (100), los resultados obtenidos son los siguientes:



**Tabla 3.** Apoyo de la Empresa a Proyectos Sociales

APOYO	No. DE PERSONAS
SI	13
NO	87
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuestas realizadas en la parroquia Guapán. Julio del 2012

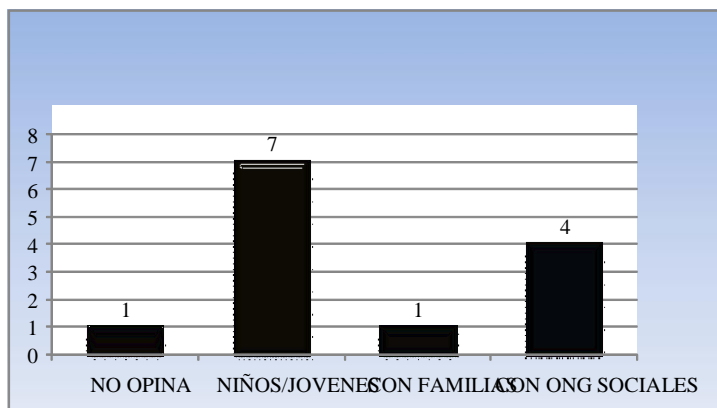


**Gráfico 3.** Proyectos con organizaciones sociales

**Fuente:** Apoyo de la Empresa a Proyectos Sociales

La presente investigación indica que la participación de la empresa con organizaciones sociales en algún tipo de proyecto, es muy baja o tiene poca participación con organizaciones de la sociedad civil, el 87 % de los encuestados afirman desconocer proyectos con organizaciones sociales, apenas el 13% de personas encuestadas conocen de alguna actividad con organizaciones sociales; por lo tanto existe poca participación en los programas de inclusión que realiza la empresa en la comunidad.

**Si su respuesta es SI, qué proyecto (s) sociales conoce?**



**Gráfico 4.** Proyectos sociales

**Fuente:** Encuestas realizadas en la parroquia Guapán. Julio del 2012.

Esta pregunta se la planteó a los trece (13) encuestados que, a la pregunta anterior, señalaron que conocen la existencia de proyectos con organizaciones sociales.

La población que conoce de algún tipo de apoyo alguna organización social manifiesta lo siguiente: 1 persona no opina, 7 personas que realizan actividades con organizaciones de niños/jóvenes, 1 persona con familias y 4 personas con ONG's. La empresa ha realizado proyectos sociales de manera individual procurando incluir a los jóvenes y niños dentro de éstos, que a criterio de la empresa, han sido el sector más prioritario por su vulnerabilidad.

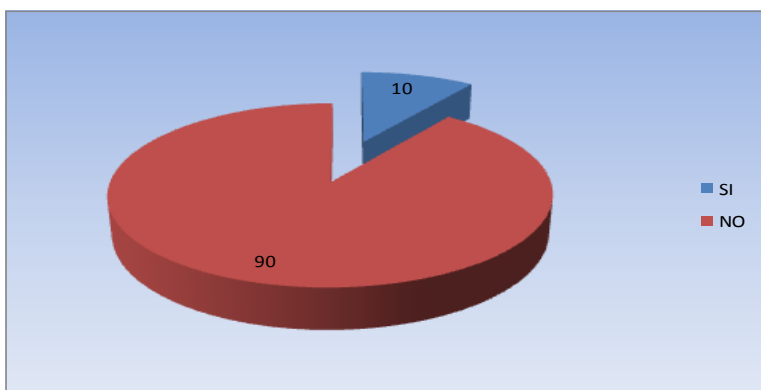
**3.- Proyecto de fortalecimiento ciudadano**

**Tabla 4.** Apoyo de la Empresa a proyectos de fortalecimiento ciudadano

APOYO	No. DE PERSONAS
SI	10
NO	90
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuestas realizadas en la parroquia Guapán. Julio del 2012.

**Gráfico 5.** Proyectos de fortalecimiento ciudadano

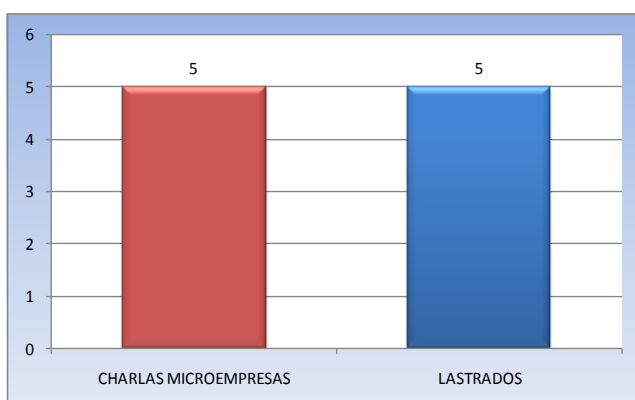


**Fuente:** Apoyo de la Empresa a proyectos de fortalecimiento ciudadano.

La investigación indica, que la empresa, tiene poca o casi nula participación en proyectos de fortalecimiento ciudadano (derechos y deberes políticos), únicamente 10 personas de un total de 100, comentan que la empresa realiza alguna actividad en proyectos de fortalecimiento ciudadano. La ausencia de una normativa empresarial para apoyos en proyectos sociales, así como también la escasa cohesión social entre la empresa y la comunidad imposibilita trabajar de manera eficiente en este tipo de programas de fortalecimiento y participación ciudadana.

### ¿Proyectos que apoya?

**Gráfico 6.** Proyectos que apoya



**Fuente:** Encuestas realizadas en la parroquia Guapán. Julio del 2012.

Esta pregunta se lo planteó únicamente a las diez (10) personas que señalaron que la empresa apoya proyectos de fortalecimiento ciudadano. La población que indica que la empresa

Industrias Guapán, sí apoya los proyectos de fortalecimiento ciudadano; en un número de 5 personas, manifiestan que apoyan en charlas a microempresas, y otras 5 con el lastrado de vías. Individualmente y por iniciativa propia, la empresa ha venido capacitando a la población en temas de emprendimiento y formación de microempresas sea éstas de tejido de sombreros o de fruticultura, y sobre el lastrado de vías consideramos que aunque no es un tema de fortalecimiento ciudadano, la empresa la ha realizado con maquinaria propia.

#### 4.- Criterios respecto a los apoyos de la empresa.

**Tabla 5. En caso de no existir el apoyo de la empresa que opina Ud.**

Criterios respecto a falta de Apoyo	Frecuencia	%
Más apoyo a la Parroquia	49	49
Buscan sólo su beneficio	26	26
No han hecho nada.	13	13
Crear proyectos	5	5
Infraestructura vial, salud, etc.	3	3
Mínimo	2	2
Cumplan ofrecimientos	1	1
No sabe/No opina	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuestas realizadas en la parroquia Guapán. Julio del 2012.



**Gráfico 7.** Criterios respecto a los sectores que debería apoyar la Empresa

**Fuente:** Tabla 5.

Con la finalidad de conocer, los criterios de la comunidad con respecto a que apoyos debería estar encaminada la acción de la empresa, se formularon la pregunta y se recibieron las siguientes respuestas. Una (1) persona no sabe o no quiere opinar, 2 personas dicen que existe un apoyo mínimo, 3 personas que debería haber apoyo a la infraestructura vial, salud, etc.; 1 persona que deberían cumplir con sus ofrecimientos, 13 personas que no han hecho nada, 49 personas, que es el grupo más representativo que deberían apoyar más a la parroquia, 26 personas dicen que buscan solo su beneficio y 5 personas que deberían crear más proyectos en beneficio de la comunidad. De acuerdo a estos resultados se evidencia una clara y marcada resistencia por parte de la comunidad hacia las actividades de la empresa, pues ellos manifiestan que son muchos años de explotación de sus canteras y de los impactos ambientales ocasionados como producto de esta actividad y no ven cambios positivos en el bienestar económico y social de la población de la parroquia.

### ***3.3.3.2.- Encuestas aplicadas a los trabajadores.***

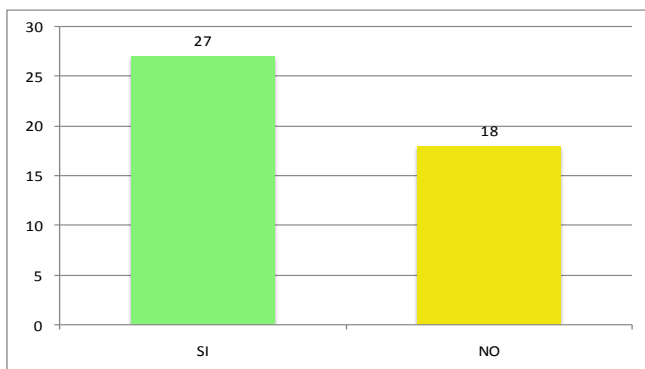
Con el propósito de conocer el grado de satisfacción laboral en la empresa, se formuló una encuesta a cuarenta y cinco (45) trabajadores (Ver anexo 2). El tipo de investigación que se utilizó es el exploratorio descriptivo, por medio de ello se realizó la indagación, evaluación, y en base a la información obtenida se pudo emitir conclusiones.

Cabe señalar que, en el mes de diciembre de 2011, por disposiciones y políticas de gobierno, se liquidó de manera laboral a cerca de ciento cincuenta trabajadores, y de entre ellos a todos los representantes sindicales de los trabajadores de la empresa, por lo que hasta el momento del levantamiento de la encuesta (julio 2012), no se contaba con una organización gremial y se tomó la decisión oportuna de realizar la encuesta a diferentes trabajadores de distintas áreas y así obtener mayor certidumbre en los resultados.

Los resultados obtenidos, fueron los siguientes:

## Indicadores de satisfacción laboral

### 2.1 El salario que recibe esta acorde a las actividades que realiza

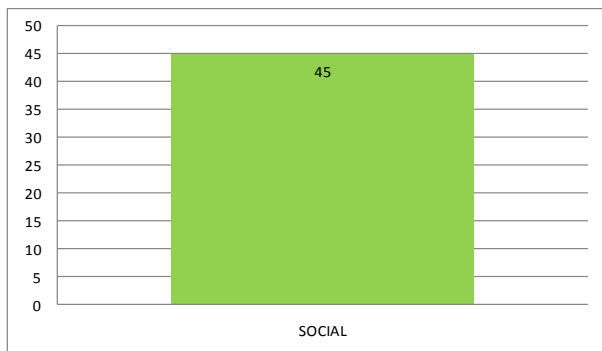


**Gráfico 8. Salario acorde con actividades**

**Fuente:** Encuestas realizadas a trabajadores y funcionarios de la Empresa Industrias Guapán. Julio 2012.

Los resultados determinan que, de los 45 (100%) encuestados, 27 (60%) de trabajadores dicen estar conformes con la remuneración que reciben por su trabajo y 18 (40%) dicen no estar conformes con el salario que reciben. Según los resultados, existe una satisfacción relativa en torno a la remuneración y a su valoración. Esto se debe a que en los primeros meses de 2012 se realizó una reestructuración de personal y se eliminó un alto número de cargos existentes y las nuevas contrataciones se realizaron con remuneraciones más bajas.

### 2.2 La Empresa en la cual trabaja le cubre algún tipo de seguro

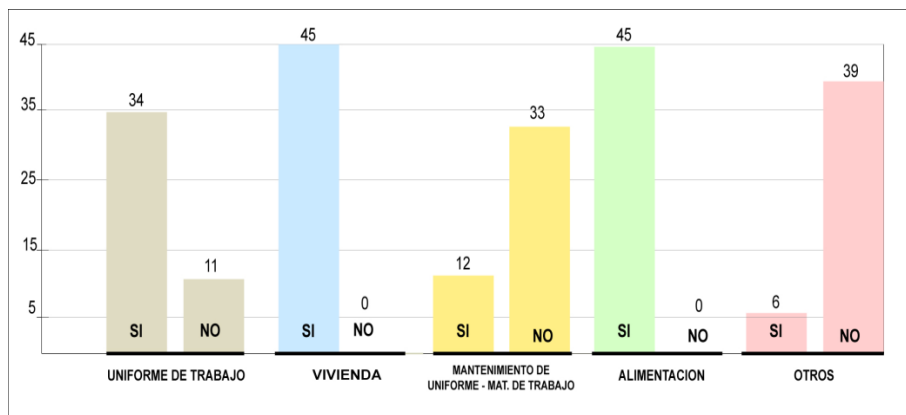


**Gráfico 9. Seguro de la Empresa**

**Fuente:** Encuestas realizadas a trabajadores y funcionarios de la Empresa Industrias Guapán Julio 2012

Según los resultados los trabajadores en su totalidad manifiestan que tienen únicamente Seguro Social Público (IESS). La legislación de nuestro país obliga a registrar a los trabajadores y funcionarios dentro del sistema de seguridad social.

### 2.3. Recibe algún tipo de las siguientes prestaciones



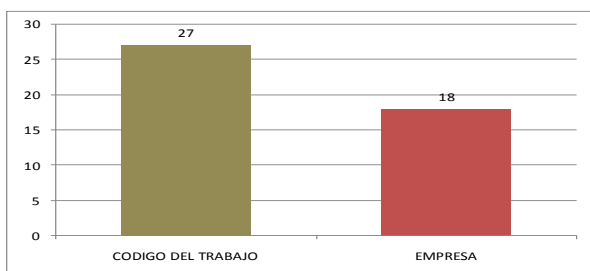
**Gráfico 10.** Prestaciones

**Fuente:** Encuestas realizadas a trabajadores y funcionarios de la Empresa Industrias Guapán Julio 2012.

- a. **Uniforme**, del personal encuestado el 75% (34) manifiestan que si reciben el beneficio del uniforme y el 25% (11) dicen que no han recibido. La adquisición y dotación de uniforme dentro de la seguridad industrial, es un requisito indispensable para el desarrollo de las actividades dentro de las empresas y una conquista laboral. El personal de encuestados que afirman que no reciben uniforme, son aquellas personas que al momento de la encuesta aún no reciben el beneficio del año 2012, pero sin embargo durante todos los años la empresa cumple con esta obligación patronal.
- b. **Vivienda**, los 45 encuestados manifiestan, es decir, el 100% de los encuestados dicen que no existe un beneficio en el área de vivienda. Los proyectos de vivienda constituyen políticas de Estado y son aplicadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social o el Ministerio de la Vivienda. Sin embargo la Empresa hasta hace pocos años otorgaba préstamos de hasta quince mil dólares (USD. 15.000,00) con intereses preferenciales a los trabajadores para mejora y mantenimiento de vivienda.

- c. Mantenimiento de uniforme / Materiales de trabajo**, de las encuestas realizadas, 12 personas manifiestan que si existe el mantenimiento de uniformes y de materiales de trabajo y 33 que no existe este beneficio. El personal estable es el que recibe este beneficio; la custodia y cuidado de los bienes o materiales de trabajo son de responsabilidad del trabajador custodio de estos bienes.
- d. Alimentación**, la totalidad de los encuestados (45), manifiestan que dentro de la empresa existe el derecho a alimentación. La alimentación es un derecho laboral que se encuentra constando en los beneficios del contrato colectivo, así como también se constituye en un derecho adquirido de los trabajadores.
- e. Otros**, el 14% de los encuestados manifiestan que si reciben otros beneficios adicionales y el 86% manifiestan que no reciben ningún beneficio adicional. La empresa no entrega beneficios adicionales a sus trabajadores en virtud que no existen disposiciones legales para hacerlo, los que hacen mención de otro beneficio es por el desconocimiento de sus derechos y beneficios legales.

#### 2.4.- Su horario de trabajo está establecido por:



#### Gráfico 11. Horario

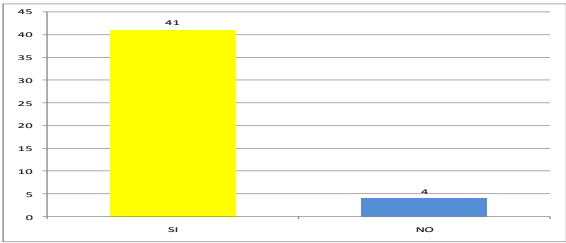
**Fuente:** Encuestas realizadas a trabajadores y funcionarios de la Empresa Industrias Guapán. Julio 2012.

Los resultados revelan que, el 60% (27) de los encuestados afirman que su horario está determinado por el Código del Trabajo mientras que el 40% (18) responden que lo establece la empresa. La opinión de los encuestados es al parecer por el desconocimiento de los encuestados en lo que tiene que ver con el derecho laboral, en vista de que el horario de



trabajo es determinado por la empresa y el número de horas máxima de trabajo es terminado por el Código del Trabajo y no superaran las 40 horas semanales.

**2.5.- Su empresa le ofrece flexibilidad en su horario en caso de calamidad doméstica.**

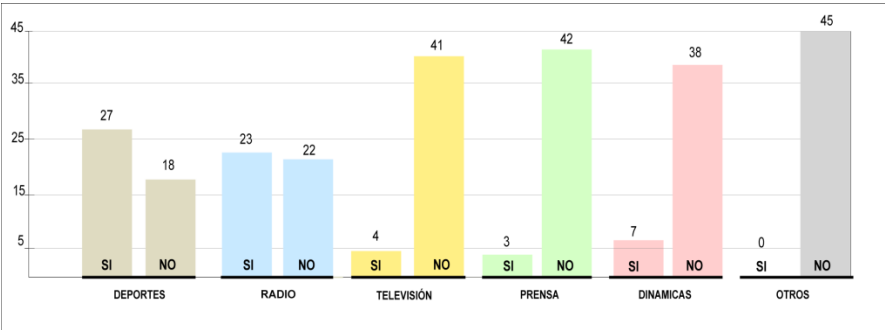


**Gráfico 12. Flexibilidad en horario por calamidad**

**Fuente:** Encuestas realizadas a trabajadores y funcionarios de la Empresa Industrias Guapán .Julio 2012.

De una forma mayoritaria, el 91 % (41) de los trabajadores afirman que existe flexibilidad horaria al momento de una calamidad doméstica, y solamente el 9% (4) dicen que no existe flexibilidad horaria. A su vez la Ley ampara a los trabajadores y la empresa cumple con esta disposición en caso de calamidad doméstica, lo que denota comprensión y flexibilidad en el horario por parte de la empresa hacia sus trabajadores.

**2.6 Su empresa le ofrece espacios de recreación en:**

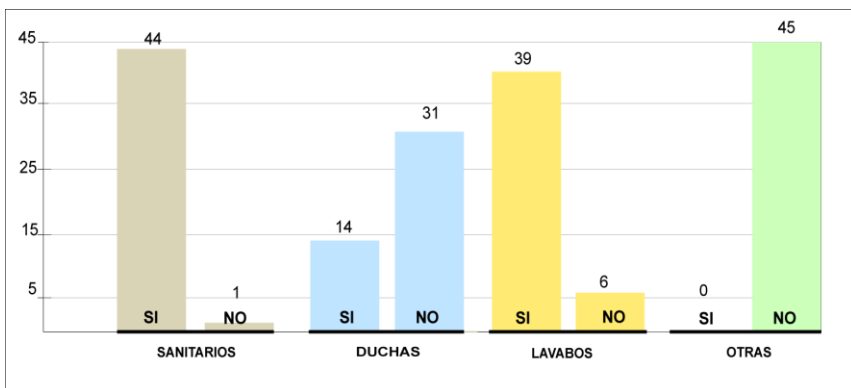


**Gráfico 13. Espacios de recreación**

**Fuente:** Encuestas realizadas a trabajadores y funcionarios de la Empresa Industrias Guapán Julio 2012.

- a. **Deportes**, del total de los trabajadores encuestados, 27 manifiestan que la empresa ofrece espacios de recreación en lo deportivo y 18 dicen desconocer que exista apoyo en esta área. La empresa dentro de las actividades de recreación, anualmente organiza campeonatos deportivos de diferentes disciplinas, tanto masculinos como femeninos y así mismo constantemente incentiva la realización de actividades físicas.
- b. **Radio**, del total de los encuestados 23 manifiestan que si se puede escuchar radio y 22 que no pueden escuchar. El escuchar radio es una actividad que no afecta el normal desempeño de las actividades, sin embargo depende del lugar de trabajo ya que en ciertas áreas se necesita de mucha atención y no es factible hacerlo por los riesgos de trabajo.
- c. **Televisión**, la mayoría de entrevistados, 41 en total, manifiestan que no se les permite mirar televisión y 4 sí. A diferencia de la radio la televisión es un medio que produce mayor distracción ya que se centra en la observación por lo resulta difícil su aplicación en la empresa.
- d. **Prensa**, la casi totalidad de los encuestados, es decir 42 personas manifiestan que no pueden acceder a la prensa. La lectura de la prensa es permitida en ciertas áreas.
- e. **Dinámicas**, el 85% de los encuestados (38), manifiestan que no se realizan dinámicas dentro de la empresa y el 15% (7) dicen que sí. La empresa al momento no cuenta con una programación adecuada para estos casos, sin embargo, se conoce que en ciertas épocas del año, la empresa realiza cursos de motivación personal a través de dinámicas grupales que se desarrollan en ciertas hosterías campestres de la región.
- f. **Otros**, los resultados indican que la totalidad de los 45 encuestados manifiestan que la empresa no realiza otro tipo de actividades. Se conoce que eventualmente se realizan otro tipo de actividades de recreación para los hijos o familiares de los trabajadores como son paseos por las instalaciones de la empresa.

## 2.7.- El ambiente laboral en el cual trabaja le ofrece instalaciones adecuadas para el aseo personal.



**Gráfico 14. Instalaciones para aseo personal**

**Fuente:** Encuestas realizadas a trabajadores y funcionarios de la Empresa Industrias Guapán. Julio 2012.

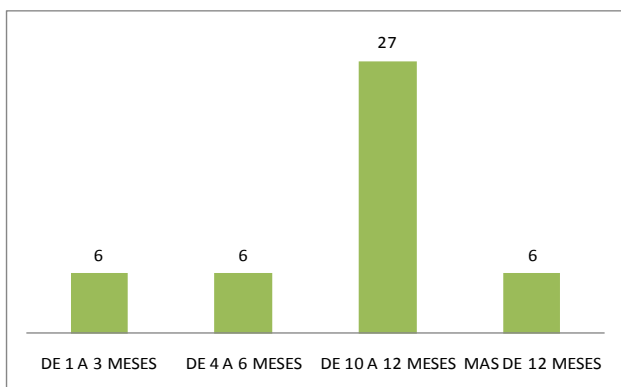
- a. **Sanitarios**, prácticamente casi todos los encuestados (44) afirman que cuentan con instalaciones adecuadas para el aseo personal en los que respecta a los sanitarios. La empresa cumple con dotar de infraestructura sanitaria para uso de sus trabajadores.
- b. **Duchas**, del total de encuestados, el 69% manifiestan que no existe instalaciones de duchas, mientras que el 31% dicen que sí. Se pudo constatar que el porcentaje de respuestas negativos son contestadas por el personal administrativo, el cual en cierta medida desconoce la existencia de duchas generales y que están ubicadas en algunas áreas de producción.
- c. **Lavabos**, la investigación revela que 39 encuestados afirma que existen lavabos adecuados. Como se dijo anteriormente la infraestructura es muy buena, es posible que en un número muy reducido existan lavabos no funcionales, empero la empresa tomará los correctivos necesarios.
- d. **Otras**, de acuerdo a los resultados, el 100% de los encuestados dice que la empresa no dispone de otras instalaciones para el aseo personal. Esto puede obedecer que para el aseo personal no exista otra infraestructura sanitaria diferente a todas las mencionadas anteriormente.

## 2.8.- La empresa realiza chequeos médicos

En su totalidad los 45 trabajadores encuestados, manifiestan que la empresa si realiza chequeos médicos para atención mediante un dispensario médico. Las disposiciones legales obligan a las empresas que superan cierto número de trabajadores a contar con un dispensario médico y en este sentido, la empresa ha cumplido con la norma.

Así mismo el 100% de los encuestados afirman que la empresa mediante su centro de atención realiza chequeos permanentes a sus trabajadores.

### Períodos de atención:

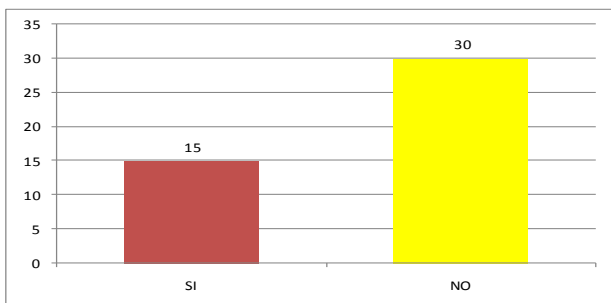


### Gráfico 15. Periodo de atención

**Fuente:** Encuestas realizadas a trabajadores y funcionarios de la Empresa Industrias Guapán. Julio 2012.

Los resultados demuestran que, los trabajadores en un número de 6 (13.33%) manifiestan que se atienden de uno tres meses, otros 6 (13.33%) encuestados manifiestan que su período de atención es de cuatro a seis meses, 27 (60%) dicen que de diez a doce meses, los que se atienden en períodos superiores a los 12 meses, son 6 personas y representan el (13.33%). La atención depende en gran medida de la salud de cada trabajador y sin embargo la empresa al menos una vez al año realiza jornadas de atención.

## 2.9 Cuenta con algún servicio extra en caso de enfermedad por parte de la empresa

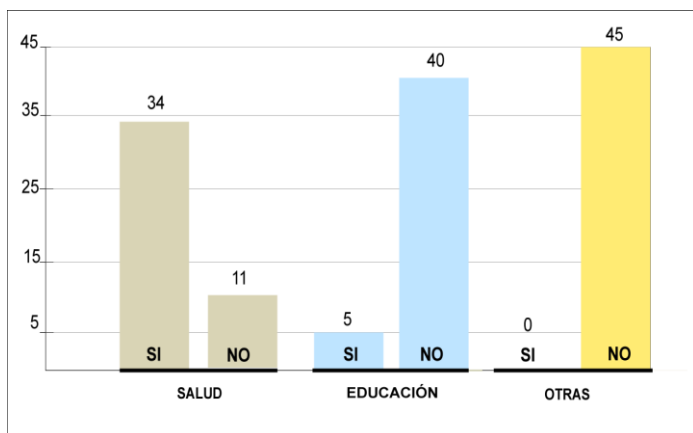


**Gráfico 16. Servicios extras en caso de enfermedad**

**Fuente:** Encuestas realizadas a trabajadores y funcionarios de la Empresa Industrias Guapán Julio 2012.

Los resultados nos indican que uno de cada tres (33%) encuestados afirman que la empresa cuenta con servicios adicional en caso de enfermedad o accidente y mencionan que disponen de servicio de ambulancia, en cambio dos de cada tres (67%) encuestados dicen que la empresa no cuenta con servicio extra. La infraestructura de la empresa y la inversión realizada ha permitido contar con el servicio de ambulancia en caso de emergencia, así también se producen desplazamientos y visitas a domicilio por parte del personal médico de la empresa.

## 2.10.- La empresa le ofrece servicios para su familia en:

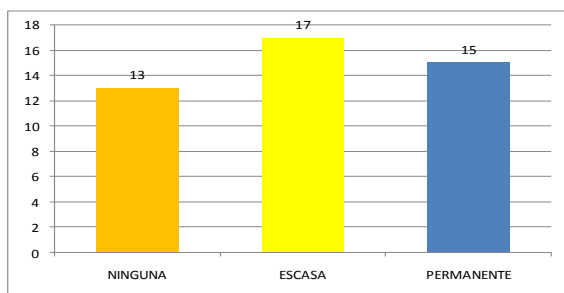


**Gráfico 17. Servicios familiares**

**Fuente:** Encuestas realizadas a trabajadores y funcionarios de la Empresa Industrias Guapán Julio 2012.

- a. **Salud**, de los encuestados, 34 afirman que sí existe asistencia para las familias y 11 manifiesta que no. A más de esto, como se dijo empresa cuenta con un dispensario médico propio, en el cual también se presta atención a los hijos de los trabajadores por lo que mejora la asistencia social.
- b. **Educación**, del total de los encuestados, el 80% (40) manifiestan que la empresa no ofrece servicios de educación a los familiares de los trabajadores, y el 20% (5) dicen que sí reciben este beneficio. Se evidencia cierto tipo de confusión entre los encuestados, pues se conoce que existen convenios con algunas universidades locales para el apoyo en caso de pasantías, además la empresa reconoce un subsidio de educación para los hijos de los trabajadores que estudian, este apoyo es hasta que terminen el nivel secundario.
- c. **Otros**, la totalidad de los encuestados manifiestan que no existe ningún otro tipo de apoyo a sus familias.

## 2.11.- Aspiraciones personales

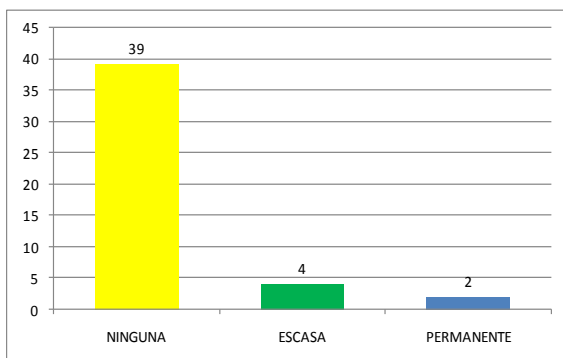


**Gráfico 18. Oferta de capacitación continua**

**Fuente:** Encuestas realizadas a trabajadores y funcionarios de la Empresa Industrias Guapán. Julio 2012.

De los encuestados 17 (38%) manifiestan que es escasa la capacitación continua, 13 (29%) que no hay ninguna y 15 (33%) que es permanente. La empresa en el año 2012 sufrió un proceso de reestructuración interna, lo que ha provocado que se priorice la capacitación a personal de ciertas áreas, en otras ha intervenido de manera escasa y en otras áreas parecería que no ha existido una adecuada programación en capacitación del personal.

### Oferta de becas de pregrado y postgrado



**Gráfico 19.** Becas y otros

**Fuente:** Encuestas realizadas a trabajadores y funcionarios de la Empresa Industrias Guapán Julio 2012.

Según los resultados, la casi totalidad de los mismos, es decir, 39 dicen que no existe apoyo por parte de la empresa para ofertas de pregrado y postgrado, 4 dicen que es escasa y 2 contestan que es permanente. De igual manera que la anterior, se puede decir que no es obligación de la empresa asistir al personal con becas de pregrado y postgrado, sin embargo de los resultados obtenidos, se puede colegir que existe un muy reducido número de trabajadores a los que se les ha facilitado beneficios adicionales de estudio.

#### **3.3.3.3.- Encuestas aplicadas a los directivos.**

Con el propósito de conocer de manera precisa sobre la manera en que la Empresa y los directivos consideran a la Responsabilidad Social Empresarial, se ha preparado una ficha de encuesta (Anexo 3), la misma que fue realizada en el mes de julio de 2012 a la Ing. Nohemí Pozo Cabrera, Apoderada General de Empresa Industrias Guapán, y presenta los siguientes resultados.

#### **3.1.- ¿La Empresa cuenta con un Modelo de Responsabilidad Social?**

Actualmente se está elaborando una Guía de Responsabilidad Social de la empresa.

### **3.2.- Definición del compromiso**

En el **área laboral**, se identifica y se tiene en cuenta las necesidades del entorno laboral, comunitario y de sus clientes. Se cumple con las leyes laborales, de impuestos, de seguridad social, etc.

En el **área ambiental**, la empresa tiene un especial cuidado de su entorno físico, cumple con todos los permisos legales y más, el cuidado y respeto del medioambiente es una cuestión clave para llevar a cabo un desarrollo sostenido. Esto se muestra como una necesidad imperiosa para la propia subsistencia de la empresa.

En el **área de desarrollo comunitario**, perfeccionar la aportación de recursos económicos a la comunidad, pasando de la donación coyuntural, a una participación en proyectos y convenios conjuntos de más largo aliento que se los ejecute junto con instituciones de la sociedad civil.

### **3.3.- Estrategias**

En el **área laboral**, identificar los posibles problemas que se pueden presentar y dar solución con una política preventiva.

En el **área ambiental**, tener una política de desarrollo sostenible.

En el **área de desarrollo comunitario**, planificar y mejorar las acciones sociales que se están desarrollando.

### **3.4.- Actividades**

#### ***En el área laboral***

**Fecha de inicio:** En la actualidad. En el momento en el que se lo requiera.

**Descripción:** Necesidades del entorno laboral y comunitario.

#### ***En el área ambiental***

**Fecha de inicio:** En la actualidad. En las fechas de los proyectos planificado o por elaborar y las fechas que estipulan las leyes ambientales.

**Descripción:** Cuidado y respeto del medioambiente.



***En el área de desarrollo comunitario***

**Fecha de inicio:** En la actualidad. Durante todo el año si se lo requiere.

**Descripción:** Participación con responsabilidad social en proyectos y convenios conjuntos con la comunidad

**3.5.- Análisis de Resultados**

De los resultados obtenidos se puede decir que, al momento la Empresa no cuenta con un Modelo de Responsabilidad Social, sin embargo a la fecha de elaboración de la encuesta ya existe la predisposición por parte de los directivos de elaborar e implementar una Guía de Responsabilidad Social. En cuanto a los **compromisos**, a las **estrategias** y a las **actividades** que involucran el área laboral, ambiental y de desarrollo comunitario, están ya definidas en un plan empresarial quedando únicamente acoplarles en su momento al Modelo General.

## **CAPÍTULO IV: DISEÑO DE MODELO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL**

#### **4.1.- Introducción**

Para Guédez, (2006), “Las definiciones de la responsabilidad social organizacional ponen al tanto la presencia de un asunto complejo. Esta complejidad procede de diversas razones. Por una parte, la responsabilidad social de las empresas debe estar ligada a los valores, misión y visión de las organizaciones y, en consecuencia, se revela como esencia y estrategia sustantiva. Por otra parte, sugiere el compromiso de la alta gerencia, pero reclama el ejercicio voluntario de todos los integrantes de la organización. A todo esto se añade que implica compromisos enraizados en valores y sentimientos, afianzados en informaciones y conocimientos. Estas condiciones se asocian a su vez con cuatro conceptos que reclaman un particular énfasis, el primero de ellos se refiere a las empresas socialmente dispuestas, donde se refleja la determinación de un esfuerzo en materia de responsabilidad social; el segundo referido a las empresas socialmente competentes, donde al concepto de empresas socialmente dispuestas se suma la capacidad adquirida por la organización para llevar adelante las estrategias sociales adoptadas; el tercer concepto trata de las empresas socialmente inteligentes, las cuales dada su suprema disposición estratégica y el adecuado desarrollo de sus competencias sociales, es capaz de institucionalizar de manera orgánica todo lo relativo a su responsabilidad social, es decir, incorporar la responsabilidad social a los aspectos estructurales del funcionamiento de la organización; y por último se encuentran las empresas socialmente éticas, las cuales inspiran todo su desempeño y orientan toda su vocación hacia la idea del bien”

#### **4.2.- Diseño de modelo de responsabilidad social para empresa industrias guapán S.A.**

En este sentido, el presente capítulo trata lo relacionado con el modelo estratégico de responsabilidad social para Empresa Industrias Guapán, el cual contiene los siguientes aspectos: valores, misión y visión de la empresa; objetivos de responsabilidad social;

##### **4.2.1.- Valores, misión, visión y objetivos de la empresa.**

Los valores, la misión, la visión y los objetivos, son de suma importancia dentro de una empresa, puestos que éstos permiten hacer efectivo el plan estratégico.

En Empresa Industrias Guapán se tiene los siguientes:

#### 4.2.1.1. Valores.

Morrisey, (1996), considera que, “antes de empezar a generar la misión y visión de una organización es necesario determinar los valores estratégicos organizacionales, puesto que al evaluarlos se estará en capacidad de elaborar la misión de la organización haciendo énfasis en los valores; posteriormente la visión se elabora basándose en la misión, ya realizada, por lo tanto es probable que se base enteramente en los valores.”

“Los valores son atributos de las personas y grupos de personas (organizaciones), que guía su conducta y se consideran deseables en sí mismos, más allá de su utilidad para alcanzar determinados fines u objetivos” (Frances, 2006).

Es decir, los valores son las directrices que guían la conducta de las personas y en estos casos de las empresas.

Dentro de este contexto, tenemos que, Empresa Industrias Guapán S.A, cimienta sus valores empresariales en seis pilares que son: la **excelencia**, la **responsabilidad**, la **ética**, el **compromiso**, la **innovación** y la **legalidad** y describe a los valores empresariales como un *“compromiso con un sentido de pertenencia y responsabilidad en nuestras acciones a través de los valores que forman parte integral de la organización y proporcionan el fundamento para el desarrollo de una normatividad sobre la cual se toman decisiones y se ejecutan acciones con valor”* (Industrias Guapán, 2013).

Los Valores de la Empresa Industrias Guapan S.A son los siguientes:

- **Excelencia** que permite garantizar la calidad de los productos y servicios a todo nivel, tanto para los grupos de interés internos y externos.
- **Responsabilidad** en todo ámbito de nuestra gestión, enfatizando el desarrollo, la seguridad y la salud personal así como la protección y mejora del medio ambiente.
- **Ética** como norma de conducta, donde valoramos la honestidad, reconocemos la lealtad y promovemos un trato justo y el respeto mutuo.
- **Compromiso** que fomenta la identificación e integración mediante una participación activa.

- **Innovación** que propicia permanentemente la aplicación de nuevos y mejores sistemas de gestión.
- **Legalidad** que hace prevalecer los derechos sociales y protege la actividad empresarial dentro del marco legal vigente (UNACEM, 2006).

#### **4.2.1.2. Misión.**

Ciertos autores como Gimbert, (2001), considera que, una vez seleccionado la lista de factores que constituirán los valores estratégicos de la organización, se procede a elaborar la misión de la misma, entendiéndose como misión, el propósito o finalidad de tipo socio económico de una organización

La misión de Empresa Industrias Guapán SA es la siguiente:

*“Satisfacer a sus clientes suministrando productos y servicios de alta calidad y precios competitivos, protegiendo sus derechos empresariales dentro del marco legal y creando valor para los accionistas, los trabajadores y la sociedad en general”* (Industrias Guapán, 2013).

#### **4.2.1.3. Visión.**

A la visión se la puede concebir “como el logro más global e importante de la empresa u organización en el mediano a largo plazo, y debe servir de norte a las acciones de sus miembros y mantenerlos motivados” (Frances, 2006).

En cuanto a la formulación o elaboración de la visión, sostiene que “debe ser memorable, motivadora y medible. No debe exceder de una o dos líneas y debe impulsar a las organizaciones a ser algo más que un medio para crear valor económico para los accionistas, más bien deberían ser un equipo de personas dispuestas a dejar huellas en el mundo” (Frances, 2006).

La visión de la empresa Compañía Industrias Guapan SA es:

*“Ser una compañía líder en el mercado nacional responsable económica, social y ambientalmente de los impactos que genera en la sociedad”.* (Industrias Guapán, 2013)

#### **4.2.1.4. Objetivos de responsabilidad social.**

“Los objetivos se utilizan para describir situaciones concretas que se desean alcanzar” (Frances, 2006). A sí mismo el autor plantea dos clases de objetivos: los temporales, los cuales dejan de ser objetivos en el momento que son obtenidas; y los permanentes, que definen situaciones o estados que nunca se alcanzarán plenamente, ya que por su naturaleza, no es posible estar seguros de haberlos logrado, y siempre se puede pensar en la posibilidad de alcanzarlos de manera completa.” (Frances, 2006)

Estudiosos de administración como Thompson & Strckland, (2004), sostienen que “el propósito del establecimiento de objetivos es convertir los lineamientos administrativos de la visión estratégica y de la misión del negocio en indicadores de desempeño específicos, en resultados y consecuencias que la organización desea lograr. El establecimiento de los objetivos y la medición de su éxito o fracaso al lograrlos, ayudan a los administradores a tener un seguimiento del progreso de la organización”

De igual manera los mismos autores, Thompson & Strickland, (2004), consideran que “toda organización necesita establecer objetivos a corto y largo plazo. Los de largo plazo o estratégico y otros a corto plazo o tácticos. Para lo cual los primeros, de largo plazo, son los resultados que desea alcanzar la organización en el futuro y los de corto plazo sirven de apoyo u orientación para alcanzar los objetivos de largo plazo.”

### **4.3. Grupos de interés (Stakeholders)**

Se puede definir como “cualquier persona o entidad que es afectada o concernida por las actividades o la marcha de una organización; por ejemplo, los trabajadores de esa organización, sus accionistas, las asociaciones de vecinos afectadas o ligadas, los sindicatos, las organizaciones civiles y gubernamentales que se encuentren vinculadas, etc.” (Freeman, 1984).

Los grupos de interés han sido identificados y seleccionados en función del impacto de la Empresa sobre ellos, así como los impactos y/o expectativas que estos grupos de interés generan sobre la Empresa.

Los grupos de interés de Empresa Industrias Guapan S.A son:

- a) Clientes internos.
- b) Comunidad.
- c) Clientes.
- d) Proveedores.
- e) Gobierno.
- f) Medio ambiente.

El contacto directo y dialogo frecuente con los grupos de interés permitirán entablar una relación de confianza basada en el respeto mutuo.

#### **4.4.- Las políticas de responsabilidad social de empresa industrias Guapán**

Son las siguientes:

- “Promover el diálogo y generar confianza entre nuestros grupos de interés
- Intervención de calidad, buscando soluciones profundas y acordes a las necesidades de nuestros grupos de interés.
- Identificar que nuestras intervenciones estén orientadas a producir retornos positivos en la sociedad, encaminados a disminuir la pobreza y la inequidad, las cuales están enmarcadas en nuestra responsabilidad social empresarial.
- Identificar y contratar a proveedores de bienes y servicios de cualquier naturaleza, basados en las necesidades delimitadas por criterios técnicos y profesionales.
- Procuramos ser objetivos e independientes, fomentando el estricto cumplimiento de la ley.

- Promovemos la transparencia en los procesos y procedimientos que se aplican en torno a nuestras prácticas, informando comunicando los resultados trabajados con nuestros grupos de interés.
- Respetar, preservar y mejorar la situación del medio ambiente” (UNACEM, 2006).

Como se puede ver, el modelo de responsabilidad social se basa en las políticas de responsabilidad de la empresa, en dos ejes:

- a) El primer eje de integración de los aspectos social / ambiental y todas sus acciones.
- b) El segundo eje de integración el que está enfocado en los grupos de interés, clientes internos, externos e implicación del gobierno local y nacional.

En este sentido y después de la recopilación de información, del análisis de la empresa se han definido diferentes estrategias y actividades para fortalecer sus vínculos, tanto dentro como fuera de la empresa

#### **4.4.1. Primer eje comunidad / ambiente**

##### **Objetivos:**

- Relación con la comunidad: desarrollamos herramientas para conocer las inquietudes y necesidades de la comunidad, lo cual nos aporta ideas para orientar nuestros esfuerzos.
- Respeto de los derechos humanos y la eliminación de cualquier forma de corrupción.
- Consolidación del compromiso con la protección del ambiente y la difusión interna y externa de la cultura de responsabilidad social empresarial.
- Cambio climático: Evitar las emisiones que alteren el medio ambiente de la zona, generados por nuestra industria.
- Gestión ambiental: nuestras operaciones tienen impacto en el medio ambiente y trabajamos activamente para reducirlas lo más posible.

Las estrategias para poder alcanzar los objetivos son las siguientes:



- a) **Implantación:** La empresa es consciente de los impactos que genera con su trabajo genera y más aún la importancia del compromiso y las relaciones con la comunidad. Por ello se busca aplicar las siguientes estrategias. El enfoque está basado en procesos participativos, que tiene como principio fundamental el dialogo. Dentro de nuestras responsabilidades, la resolución de conflictos con la comunidad constituye una prioridad para mantener una relación de confianza que permite contar con el permiso social que garantiza la sostenibilidad de nuestras labores.
- b) **En la comunidad:** La empresa tiene un enfoque participativo que tiene como principio fundamental el diálogo.

Dentro de las responsabilidades de la empresa, la resolución de conflictos con la comunidad constituye una prioridad para mantener una relación de confianza que permita contar con el permiso social que garantiza la sostenibilidad de nuestras operaciones.

- Convenios de cooperación institucional con las entidades encargadas del sector de la educación para poder mejora la calidad de la educación y cubrir con la brecha que existe entre las competencias del gobierno y las necesidades reales de la comunidad.
- Convenio de cooperación institucional con los gobiernos locales que permita mejorar la infraestructura de la zona.
- Plan de reforestación de la zona de influencia de la actividad de la empresa.
- Asistencia técnica en gestión ambiental y manejo adecuado de residuos sólidos, entre otros.
- Capacitación: desarrollo de las capacidades de gestión de las organizaciones de base
- Proyectos: impulsar proyectos relacionados a la puesta en valor de recursos naturales comunitarios.
- Programa de técnica ocupacional jóvenes, hombres y mujeres de la zona, que le permita acceder a un empleo y la generación de nuevos emprendimientos.
- Programa para jóvenes que permita desarrollar liderazgo, talento y habilidades personales, sociales y valores para que actúen como actores del progreso de sus comunidades.

- Fortalecimientos y apoyo a talentos de la zona de influencia de la empresa, que permita a los niños y jóvenes tener un respaldo que le sirva para mejorar y mantenerse.

c) **En el medio ambiente:** La Empresa, reconoce su responsabilidad con el medio ambiente siendo un tema imperativo para su gestión. Por ello, la empresa se compromete a enfocar sus esfuerzos en el uso de tecnología limpia y mejora de capacidades, con el objetivo de mitigar el impacto de nuestras operaciones.

Para lo cual la empresa puede realizar:

- Inspecciones y mediciones permanentes de las emisiones atmosféricas que permitan medir el impacto ambiental.
- Plan de manejo de los desperdicios de la empresa.
- Reforestación.
- Aplicación de técnicas de reducción de emisiones de ruido.
- Manejo adecuado de las emisiones atmosféricas.
- Manejo adecuado de la energía de la empresa a través de un plan de eficiencia energética.
- Eficiencia en el uso del agua.
- Revisión de los vehículos y maquinaria de la empresa para que no incumplan las revisiones técnicas correspondientes.

#### **4.4.2. Segundo eje grupos de interés / gobierno**

##### **Objetivos:**

- Fortalecimiento de las capacidades de nuestros colaboradores, quienes son la pieza fundamental de la empresa. Por ello, se capacita constantemente a los colaboradores y a los diferentes grupos de interés para que integren nuestra estrategia en su trabajo diario, además de brindarles un adecuado ambiente laboral con una remuneración acorde a su trabajo.

- Salud, seguridad y capacitación: son conscientes de que la seguridad, salud y capacitación en nuestras operaciones son parte integral de la gestión diaria. Por ello potenciamos al máximo todas las acciones para mejorar las condiciones de nuestros colaboradores.
- La defensa del comportamiento ético, la promoción de la excelencia, responsabilidad compromiso, innovación y legalidad.
- Orientación de la generación del máximo valor para la sociedad y sus grupos de interés
- Fortalecimiento de los vínculos con los Gobierno Autónomo del cantón y la provincia, además de trabajar conjuntamente con los entes del gobierno central.
- Proyectos participativos y que demuestran la aceptación de la empresa dentro de la comunidad.
- Socialización de todo tipo de proyectos de responsabilidad social de la empresa

#### **Implantación:**

#### **Clientes internos (colaboradores):**

Se promoverá la gestión de los clientes internos a través de políticas de calidad, medio ambiente y salud ocupacional.

Se valorará la capacidad y actitud del personal, cuidando la calidad, la seguridad, los costos, la armonía, y el medio ambiente, se considerara al capital humano como uno de los principales recursos con los que cuenta la empresa:

- La empresa se compromete a:
- Salarios con beneficios de ley.
- Seguro médico familiar.
- Seguro de vida.
- Reconocimiento por evaluación de desempeño
- Capacitación constante y adecuada.

- Ambiente de trabajo seguro y adecuado.

Así mismo la empresa se preocupa por brindar la mejor infraestructura y ambiente en nuestras instalaciones.

Adicional a esto se planificara los siguientes beneficios:

- Vestuario: adecuado para las labores de los empleados y funcionarios.
- Servicio de comedor: se otorgará un servicio de alimentación con infraestructura adecuada y personal calificado a fin de brindar una alimentación balanceada.
- Exámenes de salud periódicos: se realizara examen médicos preventivo anual a los clientes internos.
- Prácticas profesionales y pre-profesionales: a los jóvenes que están estudiando o que han concluido sus carreras técnicas o profesionales.

### **Capacitación**

Una de los principales objetivos del modelo de gestión las competencias del personal, que realiza actividades relevantes para la calidad de productos y servicios, seguridad, salud ocupacional o los impacto ambientales identificados como significativos.

### **Prevención de riesgos**

De acuerdo a nuestro principio de prevención y sensibilización del personal a través de capacitaciones constantes, se elaboró cronogramas anuales de capacitación en torno a prevención y riesgos para nuestras actividades.

- Además se realizara las siguientes actividades:
- Programa de inducción para nuevos trabajadores.
- Identificación de peligros y evaluación de riesgos.
- Inspección de áreas de trabajo.
- Investigación de incidentes.

- La Alta rentabilidad de la Felicidad: colaborador feliz rinde más.

### **Derecho a la asociación**

La empresa respeta el derecho asociación consagrado en la Constitución, que permita mantener un diálogo permanente y transparente que permita encontrar soluciones a los problemas que se presentan

### **Colaboradores y la familia**

La empresa se comprometerá con las familias de los trabajadores realizando actividades que fomenten la camaradería e integración familiar.

### **Proveedores**

En el Ecuador, la **Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública**, es la norma jurídica que determina los principios y regulaciones para los procedimientos de Contratación, en los casos de adquisición o arrendamiento de bienes, ejecución de obras y prestación de servicios. Por consiguiente, la Empresa pertenece al sector público, y está sujeta a esta Ley, la cual trata de transparentar todos los procesos y las relaciones de la empresas estatales -entre otras-, con sus proveedores a través del portal de compras públicas.

La empresa se compromete a mantener las actividades con sus proveedores dentro de un plano de confianza mutua, sustentados en un marco de transparencia, respeto, integridad y sobre todo de igualdad de oportunidades.

### **Gobierno**

La empresa al ser la principal industria de la provincia del Cañar, y una empresa socialmente responsable, se compromete a cumplir con sus obligaciones con todas las entidades del gobierno nacional.

La empresa debe:

- Crear convenios de cooperación institucional con los organismos del estado: IESS, Ministerio de Relaciones Laborales, Ministerio del Ambiente, Ministerio de Energía y Minas, entre otros.

- Suscribir convenios de cooperación con los Gobiernos seccionales provincial, municipal y parroquial, que permita trabajar de forma adecuada para satisfacer las necesidades de la zona de influencia de la empresa.

## **Comunicación**

Las herramientas de comunicación que se utilizaran como medios de socialización del plan de responsabilidad social son:

- **Correos electrónicos:** para accionistas/clientes internos/ proveedores/gobierno/comunidad.
- **Vía telefónica:** para clientes internos/clientes/colaboradores/ proveedores/gobierno/comunidad.
- **Página de internet:** Publico en general.
- **Radio/televisión/prensa:** Publico en general.
- **Redes sociales:** Publico en general.
- **Revista Institucional:** de carácter semanal donde se publicaran todas las noticias de la empresa, de sus colaboradores y notas de actualidad, podrá ser, virtual e impresa.

## **Otras políticas de comunicación**

Política de puertas abiertas con nuestros clientes

Reuniones semanales de la Oficina de Talento Humano con los representantes de los colaboradores.

Reuniones de trabajo de los trabajadores con los directivos de la empresa para tratar temas de la actividad empresarial.

Informe sobre la situación de la empresa en los meses de Julio y Diciembre.

## **Seguimiento**

Son muchas las instituciones que han establecido indicadores de responsabilidad social empresarial y muchos de estos constan en manuales que constituyen una herramienta de auto

diagnóstico dirigida a revisar la gestión de la empresa en cada una de las áreas que forman parte de una conducta socialmente responsable.

El término “Indicador” en el lenguaje común, se refiere a datos esencialmente cuantitativos, que nos permiten darnos cuentas de cómo se encuentran las cosas en relación con algún aspecto de la realidad que nos interesa conocer. Los indicadores nos indican de qué manera se está comportando una variable estudiada. Los Indicadores pueden ser medidos en números, hechos, opiniones o percepciones que señalen condiciones o situaciones específicas.

### **La empresa como indicadores establecerá:**

#### **Indicador Cualitativo:**

La satisfacción es un indicador que permitirá valorar la aceptación de la comunidad, se debe realizar semestralmente.

#### **Indicador Cuantitativo:**

- a) Se colocara un buzón de sugerencias y reclamos, tanto al área de los clientes internos como externos, el mismo que será cuantificado y podrá darnos un indicador de la satisfacción interna y externa.
- b) Se realizara Auditorías internas constantes al plan, para de esta manera saber el porcentaje de aceptación del proyecto.
- c) La empresa buscara cumplir con todas las obligaciones y parámetros que le permitan obtener una certificación ISO 26000 que es la relacionada con Responsabilidad Social.
- d) Se creara un formulario para medir el nivel de responsabilidad social, de acuerdo a los lineamientos de las organizaciones (CERES, ETHOS), que tiene vinculación con la Responsabilidad Social.
- e) Además se utilizará el balance social, que permite levantar los indicadores sociales con la finalidad de conocer la rentabilidad social de nuestra empresa, siendo una herramienta valiosa para medir la aceptación de la comunidad.

- f) Revisión y mejora: La mejora continua será política de la empresa, por lo tanto una vez obtenidos los resultados de los indicadores la empresa se encargara en tomar las correcciones necesarias para poder mejorar sus indicadores.

Este diseño de Modelo de Responsabilidad Social propuesto para Empresa Industrias Guapán S.A., guarda estrecha relación con los Modelos implementados en importantes empresas a nivel latino americano y mundial que buscan con estos mecanismos mejorar sus niveles de responsabilidad social empresarial, por lo que, a nuestro modesto parecer constituye una herramienta valiosa que permite mejorar los indicadores de gestión de nuestra empresa estudiada.

A continuación presentamos un cuadro – resumen propuesto del Modelo de Responsabilidad Social de Empresa Industrias Guapán.

**CUADRO 2. Modelo de Responsabilidad Social propuesto para Empresa Industrias Guapán S.A.**

	<b>AREA LABORAL</b>	<b>AREA AMBIENTAL</b>	<b>AREA DE DESARROLLO COMUNITARIO</b>
<b>COMPROMISO</b>	Compromiso para identificar las necesidades del entorno laboral, proveedores, clientes internos y externos, a través del cumplimiento de las leyes laborales, de seguridad social, de impuestos, de compañías, de contratación pública, de acceso a la información, etc.	Compromiso de la empresa para el cuidado de su entorno físico y el cumplimiento de legislación ambiental para la obtención de los permisos. Respeto al medio ambiente para lograr el desarrollo sustentable.	Compromiso para colaborar con la comunidad a través del aporte de recursos de manera programada, pasando de un aporte coyuntural a la elaboración de presupuesto participativo entre la comunidad y la empresa.



<p><b>ESTRATEGIAS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación temprana de problemas laborales.</li> <li>• Implementación de políticas preventivas para la solución de conflictos.</li> <li>• Adecuación y mantenimiento de las instalaciones para brindar un ambiente adecuado para la salud y seguridad laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar políticas de desarrollo sustentable.</li> <li>• Implementar prácticas adecuadas de manejo y control ambiental.</li> <li>• Priorizar las actividades en armonía con la naturaleza.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificar las acciones sociales con la comunidad.</li> <li>• Programar con la comunidad la realización de presupuestos participativos comunitarios.</li> <li>• Mantener canales abiertos de comunicación con la comunidad.</li> <li>• Mejorar las relaciones de integración entre la empresa y la comunidad.</li> </ul>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reuniones periódicas con los dirigentes sindicales.</li> <li>2. Talleres de capacitación en materia laboral.</li> <li>3. Programas de</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Talleres sobre manejo de desechos sólidos e industriales.</li> <li>2. Talleres sobre manejo de desechos</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reuniones semestrales con los miembros de la comunidad para la programación de eventos culturales, sociales y</li> </ol>

<p><b>ACTIVIDADES</b></p>	<p>confraternidad e integración laboral.</p> <p>4. Insertar dentro de la nómina a personas con discapacidad.</p> <p>5. Cursos prácticos de prevención de accidentes laborales.</p> <p>6. Charlas sobre salud y seguridad laboral.</p>	<p>industriales.</p> <p>3. Gestionar para la empresa Licencias y Certificaciones ambientales.</p> <p>4. Cursos sobre ahorro de combustible y energía.</p> <p>5. Charlas sobre reciclaje de desperdicios</p>	<p>deportivos.</p> <p>2. Reunión anual con los miembros de la comunidad para elaborar los presupuestos participativos.</p> <p>3. Socializar con los miembros de la comunidad sobre las políticas y programas ambientales de la empresa.</p> <p>4. Cursos periódicos sobre emprendimientos familiares.</p> <p>5. Suscripción de convenios interinstitucionales para programas de forestación y reforestación comunitaria.</p>
---------------------------	---	---	--

Elaboración: El Autor.

## **CAPÍTULO V: FORMULACIÓN DE CÓDIGO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL**

## 5.1. Introducción

Las condiciones actuales demandan por parte de las empresas ejecutar sus actividades dentro de un marco laboral que garantice los derechos y los deberes de todos los involucrados. De tal manera que durante el desarrollo del presente capítulo que trata del Código de Conducta de Empresa Industrias Guapán, vamos a iniciar indicando algunos conceptos previos de lo que conocemos como Etica, Etica Empresarial, para luego formular la propuesta de Código de Etica para nuestra empresa estudiada.

(Navarro, 2008), dice que “Etica deriva de la palabra griega *Ethos* que significa “carácter o modo de ser”. Ni más ni menos. Quede claro desde el principio que el carácter puede ser construido, no es algo innato. No nacemos así, tal como somos hoy. También nos hacemos, nos construimos, nos formamos.

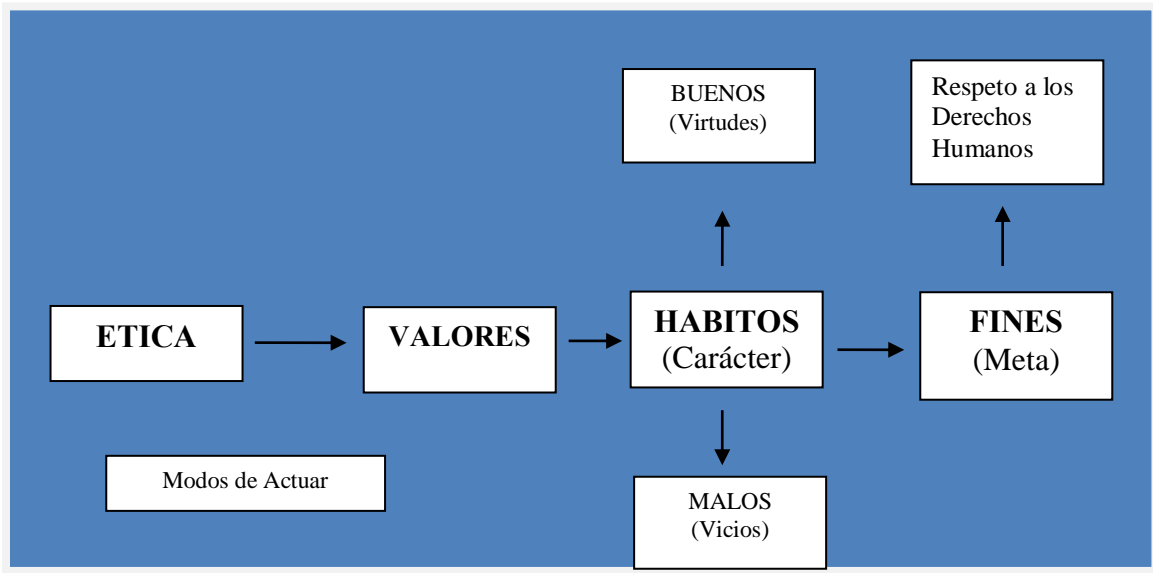
Los romanos que, como es bien sabido, asumieron gran parte de las concepciones filosóficas helénicas, emplearon el término **Mos**(como traducción latina de *Ethos*) para definir la misma idea de “carácter o modo de ser”. De ahí la semejanza etimológica de ambas palabras (**Ethos**=Etica; **Mos**= Moral) al referirse al carácter o manera de ser de las personas.

Si la ética nos orienta para construir un carácter es importante saber a dónde queremos ir; conocer el **Fin** que deseamos perseguir. Sin fines identificados es imposible determinar los modos de actuar. Sin modos de actuar claros, sin Valores, resulta imposible crear Hábitos.

Se trata, por lo tanto, de incorporar a la conducta del ser humano unos modos de actuar concretos (valores) de tal manera que no suponga un esfuerzo actuar de esa manera y lleguen a formar parte de nuestro carácter, de nuestro modo de ser. En esos casos de incorporación natural de ciertos valores a nuestra conducta, hablamos de hábitos. Los hábitos suponen repetición, constancia, largo plazo. Uno no se “acostumbra” a ciertas prácticas de la noche al día.

En filosofía moral se llaman virtudes a los hábitos buenos para alcanzar una meta y vicios los hábitos malos que nos alejan de la meta”

**Cuadro 3. Fundamentos Teóricos ¿Qué es la Etica?**



Fuente: Navarro, (2008).

“La Ética es un ideal de la conducta humana, que orienta a cada persona sobre lo que está bien, lo que es correcto y lo que debería hacer, entendiendo su vida en relación con sus semejantes, en busca del bien común.

**Ética:** Proviene del griego ethos, cuyo significado es costumbre y tiene como objeto de estudio la moral y la acción humana. Su estudio se remonta a los orígenes de la filosofía moral en la Grecia clásica y su desarrollo histórico ha sido diverso.

**Ética Empresarial:** Es una rama de la ética aplicada. Se ocupa del estudio de las cuestiones normativas de naturaleza moral que se plantean en el mundo de los negocios, la gestión empresarial, la organización de una corporación, las conductas en el mercado y las decisiones comerciales” (PETROBRAS, 2004).

Por lo tanto decimos que, el Código de Responsabilidad, tiene su base conceptual en la ética y los valores que de ella se desprenden.

Fantova, (2009) nos aclara que “() ... con todo, la elaboración de códigos de ética, (también llamados códigos de conducta o, en su caso, códigos de buen gobierno) en las organizaciones y redes puede considerarse una de las alternativas para trabajar en relación con conductas, valores e identidad, siempre y cuando comprendamos que la cultura persiste siempre como un sustrato profundo y arraigado que no es afectado tanto por las declaraciones formales como por todo el conjunto de acciones y decisiones que conforman la vida de la organización”.

Bajo estos conceptos, el desarrollo principal el presente capítulo toma como referencia el Código de Ética de PETROBRAS, quedando para el final realizar algunas puntualizaciones y análisis que pueden ser adaptadas a la realidad de la Empresa Industrias Guapán.

“La Ética es un ideal de la conducta humana, que orienta a cada persona sobre lo que está bien, lo que es correcto y lo que debería hacer, entendiendo su vida en relación con sus semejantes, en busca del bien común.

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.

## **5.2. Objetivos éticos**

Para todos los empleados de la Empresa, independientemente del cargo o función que ocupen, el Código de Conducta y Ética Empresarial posee los siguientes objetivos:

- Ser una referencia formal e institucional para la conducta personal y profesional.
- Viabilizar un comportamiento ético basado en los valores corporativos.
- Reducir las subjetividades de las interpretaciones personales sobre los principios morales y éticos.
- Consolidar la identidad e imagen de la Empresa, en la relación con sus públicos de interés.

### **5.3. Principios éticos**

El sustento del Código de Conducta y Ética Empresarial está en la honestidad, la dignidad, el respeto, la lealtad, la dedicación, la eficacia, la transparencia y la conciencia para orientar los comportamientos de quienes conforman la Empresa “Industrias GuapanS.A”

De esta manera la Empresa busca atender niveles crecientes de competitividad, rentabilidad y responsabilidad social; comprendiendo esta última la valorización de sus empleados, la salud, la seguridad, el medio ambiente y la contribución a la zona austral en donde opera sus negocios.

### **5.4 Lineamientos de conducta**

Los empleados de la Empresa asumen el compromiso de actuar en los ámbitos referidos a Relación en el Trabajo, Relación con la Sociedad y Comportamiento Ético, de acuerdo a los siguientes lineamientos:

#### **5.5 Relación en el trabajo**

##### **5.5.1.- En el ejercicio del cargo o función**

- a) Buscar el mejor resultado para la Empresa, manteniendo siempre una actitud transparente, de respeto y colaboración con quienes interactuamos.
- b) Desempeñar las funciones con espíritu emprendedor, superando desafíos y orientándonos a proteger los intereses de la Empresa.
- c) Desarrollar las tareas según los objetivos de la Empresa, sin usar el cargo, función, actividad, bienes, posición o influencia para obtener beneficios personales o para otros.
- d) Realizar su trabajo sin crear situaciones ficticias que induzcan a sobrevalorar el actuar profesional.
- e) Ejercer atribuciones con efectividad, eliminando situaciones que lleven a errores o atrasos en la prestación del servicio.

- f) Respetar los trabajos desarrollados por cada persona, siendo propiedad de la Empresa todo dato, idea, conocimiento, etc. resultante del trabajo en esta.
- g) Mantener la confidencialidad de toda la información a la que se acceda en las tareas, de acuerdo a las normas de la Empresa.
- h) Asegurar un uso eficiente de los bienes e información, y procurar que los registros e informes sean confiables y precisos, de acuerdo a los fines legítimos de la Empresa, sin alterar ni falsear el contenido de un documento, información o dato.
- i) Preservar el patrimonio de la Empresa, traducido en términos de equipamiento, material, información tecnológica y estratégica, y facilidades operacionales.
- j) Promover acciones que permitan mejorar la comunicación interna, entendiéndola como una herramienta de gestión.
- k) Poner énfasis en la integración y el desarrollo del trabajo en equipo.
- l) involucrarse en la concreción de los objetivos estratégicos de la Empresa.

### **5.5.2 En el trato con los demás miembros de la empresa**

- a) Actuar de forma cortés, con disponibilidad y atención hacia todas las personas con quienes se interactúa, respetando las diferencias individuales.
- b) Ser leales con las personas con quienes se desarrolla las tareas.
- c) Reconocer los méritos de los trabajos realizados por otras personas.
- d) No perjudicar la reputación de ningún miembro de la Empresa por medio de preconceptos, falso testimonio, información no fundamentada, o de cualquier otra manera.
- e) No buscar obtener favores que a cambio generen compromiso u obligación personal.
- f) Estimular la generación de ideas que se alineen con los objetivos de la Empresa, aunque representen cambios significativos del status quo, y las canalizamos por los medios formales.



### **5.5.3 En relación a los preconceptos**

a) Promovemos el bien de todos, sin preconceptos originados en raza, sexo, color, edad, creencias o cualquier otra forma de discriminación.

### **5.5.4 En cuanto a las intimidaciones**

a) La dignidad y el respeto por las personas, son valores esenciales por lo que no se admiten presiones, amenazas o acosos de ningún tipo.

b) No someterse a situaciones de asedio moral (entendido como el acto de descalificar por medio de palabras, gestos o actitudes, la autoestima, la seguridad o imagen del empleado), y denunciarnos a través de los mecanismos internos, a quien ejerce este tipo de acción.

c) Respetar los valores de la Empresa, sin ceder a presiones que promuevan la obtención de ventajas indebidas.

### **5.5.5 En cuanto a las críticas**

a) Considerar las críticas constructivas, efectuadas en forma transparente y a través de los canales adecuados, como una demostración de lealtad a la Empresa y a sus miembros.

### **5.5.6 En cuanto a la tolerancia al error**

a) Aprender basándonos en los propios errores y de otros, actuando sobre las causas y evitando la repetición de los mismos.

b) Solicitar ayuda a otros miembros de la Empresa cuando no nos consideramos capacitados para ejecutar alguna tarea, a fin de obtener los medios para superar esas limitaciones.

c) Evaluar sistemáticamente los errores y aciertos, con la participación de la gerencia inmediata, apuntando a mejorar continuamente la calidad de nuestro trabajo y compartimos las experiencias con los demás miembros de la Empresa.

### **5.5.7 En cuanto al gerenciamiento del desempeño**

- a) La Empresa garantiza a sus empleados el derecho a conocer los resultados de la evaluación de su desempeño. Para eso adopta un proceso transparente de gerenciamiento de desempeño, con orientación individual al empleado sobre asuntos que directa o indirectamente influyen en el resultado de su trabajo.
- b) La Empresa garantiza a sus empleados el derecho a conocer los criterios de las promociones, y su evaluación según esos criterios.

### **5.5.8 En cuanto al compromiso de las personas**

- a) La Empresa considera importante el esfuerzo de sus empleados para mejorar el resultado de sus trabajos y promueve el reconocimiento por su desempeño.

### **5.5.9 En cuanto a la información personal y funcional**

- a) La Empresa garantiza que la información personal, administrativa, médica y sobre beneficios, es restringida al propio empleado y al personal responsable de la custodia, manutención y tratamiento de esa información. La solicitud, análisis y transferencia de esa información solamente puede ser efectuada por quien tiene la legitimidad para ello, según los exactos términos de la legislación y disposiciones normativas, en virtud de ser presentados como prueba en un juicio, de acuerdo con la orientación del área jurídica.
- b) La Empresa garantiza al empleado el acceso a esta información.
- c) La Empresa debe tener permanentemente actualizado los datos personales de sus empleados, quienes colaboran suministrando la información de los cambios que tuvieran.

### **5.5.10 En cuanto al derecho a las aclaraciones**

- a) La Empresa asegura a sus empleados el derecho a solicitar y recibir las aclaraciones necesarias sobre sus derechos e intereses.

#### **5.5.11 En cuanto al ambiente de trabajo**

- a) Los derechos individuales son legítimos, respetados y compatibilizados con el bienestar colectivo y los valores corporativos.
- b) La Empresa garantiza a sus empleados un ambiente de trabajo adecuado, apuntando a la seguridad, higiene, salud y bienestar.
- c) Se podrá suspender la realización de actividades en caso de que haya situaciones en que nuestra vida y/o integridad física y la de otros miembros de la Empresa se encuentren en riesgo grave inminente, tomando las medidas correctivas necesarias y comunicando el hecho inmediatamente al superior inmediato.

#### **5.5.12 En cuanto a los medios internos de comunicación**

- a) Promover la comunicación institucional a través de los medios físicos y electrónicos, los cuales agilizan el intercambio de información, facilitan la gestión del conocimiento y permiten el acercamiento y participación de las personas. Contribuyendo así a alcanzar los objetivos de negocio y alinear las políticas organizacionales.
- b) Los medios y canales de comunicación proporcionan inmediatez, contenidos estratégicos y posibilidad de compartir opiniones, optimizando el crecimiento profesional y el desarrollo de tareas y procesos. Por ello los utilizamos para tal fin, siempre preservando la confidencialidad de la información y en forma responsable, sin divulgar mensajes que posean contenidos pornográficos, racistas, ilegales, políticos u otros similares.

#### **5.5.13. En cuanto a la apariencia personal**

- a) La Empresa recomienda que los empleados procuren tener en cuenta el tipo de actividad que ejecutan, el público con el cual están en contacto, y los hábitos culturales y empresariales de la provincia o región donde trabajan.

## **5.6. Relación con la Sociedad**

### **5.6.1 En cuanto a la modalidad de trabajo.**

- a) La Empresa y todos sus empleados, se comprometen a cumplir fiel y respetuosamente con todas las leyes y normas aplicables en el país donde estuvieran desarrollando su actividad.
- b) La Empresa ha adoptado políticas y prácticas en relación con el mercado, y asume el compromiso de divulgar información en forma directa, veraz, suficiente y oportuna.

### **5.6.2 En la atención a clientes, socios, proveedores, la competencia y el medio ambiente.**

- a) Tratar a los clientes, socios, proveedores y a la competencia de manera respetuosa y cordial, procurando perfeccionar los procesos de comunicación y relaciones interpersonales.
- b) Mantener informados a clientes y proveedores que esperan una solución, sobre las acciones que se están realizando.
- c) Brindar las respuestas necesarias a proveedores, clientes, prestadores de servicios y otros, y no utilizar engaños que causen atrasos o perjuicios en el ejercicio de sus derechos.
- d) Realizar las negociaciones requeridas por las tareas mediante prácticas honestas.
- e) Procurar la protección, cuidado y de minorar los impactos que causa las prácticas de la compañía en el medio ambiente.

### **5.6.3 Al brindar información a clientes, proveedores, competidores.**

- a) Las personas responsables de brindar este tipo de comunicación sólo pueden informar y/o reenviar documentos al público externo cuando estén debidamente autorizadas, identificando siempre la autoría.

b) Proporcionamos información verdadera, poniéndola a disposición de forma igualitaria para todos los interesados. Cuando no estamos autorizados a responder una consulta, informamos esta situación al solicitante.

c) Retransmitir las informaciones públicas de la Empresa de forma equitativa a todos los interesados, amparándonos en procedimientos y análisis fundamentados.

d) Las informaciones estratégicas y confidenciales que no hayan sido publicadas por la Empresa no pueden difundirse. Sólo pueden emitirse cuando la tarea lo requiera y se estipule un acuerdo de confidencialidad.

#### **5.6.4 Cuando hay conflicto de intereses.**

a) No involucrarse en actividades o situaciones donde los intereses individuales interfieran con los de la Empresa.

b) No realizamos tareas personales en el horario de trabajo, que entren en conflicto con la atención y tiempo dedicados a la Empresa.

c) Los recursos de los que disponemos (informaciones, tecnología, equipamiento) se utilizan para el trabajo acorde a los propósitos de la Empresa y no para intereses particulares.

d) En el ejercicio de la actividad profesional, no emitir comentarios referentes a la competencia, o sobre calidad o desempeño de sus productos.

En caso de ser necesaria una manifestación formal de la Empresa, se aprobará la misma por parte de los representantes legales de la compañía

e) Los sorteos promocionales externos organizados por la Empresa incluyen la participación de sus empleados.

f) En caso de existir familiares directos en la misma compañía, la relación debe quedar expresada y evitarse que alguno de ellos se encuentre destinado en algún puesto en el que tenga la oportunidad de controlar, revisar y/o aprobar el trabajo del otro, o pueda influir sobre un aumento de salario o promoción del mismo.

g) Comunicamos al superior inmediato o Gerencia respectiva cualquier situación que represente un potencial conflicto de interés

#### **5.6.5 En cuanto a las ventajas personales.**

a) No aceptar invitaciones de carácter personal para hospedajes, viajes u otras atracciones que puedan generar daños a la imagen y/o intereses de la Empresa.

b) No dejarse influenciar por relaciones personales con clientes, proveedores, socios o competidores, en la toma de decisiones.

c) No mantener relaciones comerciales privadas con clientes, proveedores, o competidores de la Empresa en las cuales se pueda obtener privilegios personales, en razón del cargo o función ocupados.

d) No constituirse en socios, gerentes, asesores o intermediarios de cualquier entidad que realice transacciones o que sea competidora de nuestra Empresa en la producción de bienes y servicios.

e) No recibir, solicitar, sugerir o inducir ningún tipo de ayuda financiera, gratificación, premio, comisión, donación, presente o beneficio de cualquier especie en forma personal, o destinado a familiares u otra persona, en el ejercicio de actividades profesionales. Tampoco influenciar siguiendo el mismo propósito, a otro miembro de la Empresa en la toma de decisiones.

f) No hacer uso de la información a la que tenemos acceso como resultado de nuestras atribuciones o funciones, para obtener beneficios particulares, para parientes o terceros.

g) Los contactos con ex-empleados de la Empresa, a través de relaciones comerciales o personales, no pueden influir en cualquier decisión o propiciar el acceso a información privilegiada.

h) No hacer sugerencias a clientes, proveedores o socios que induzcan a la contratación de consultoras o personal, con un interés particular.

i) No aceptar regalos de clientes, proveedores, asociados o competidores, excepto los obsequios claramente identificados o sin valor comercial significativo. Aquellos de valor

significativo que por cualquier motivo no puedan ser devueltos, serán obligatoriamente incorporados al patrimonio de la Empresa.

j) Los obsequios, agasajos y/o atenciones a cargo de la Empresa para cualquier persona, organismo o sociedad con las cuales se mantengan relaciones institucionales, los podemos realizar siempre que no sean dinero (cualquiera fuera el monto), que no tengan valor significativo y tampoco podrán ser condición o resultado de negocios.

Se debe contar con la debida autorización y registrar en los libros contables correspondientes.

#### **5.6.6 Relación con la prensa**

a) Para difundir información estratégica o de carácter confidencial, se debe contar con autorización específica de Gerencia. Esta asesorará respecto a la necesidad y forma de respuesta, y sugerirá la elección de la persona que actuará como vocero. De igual manera se procederá para informaciones o entrevistas referentes a la Empresa.

b) Cuando en carácter personal se conceden entrevistas, se publican artículos o se utiliza cualquier otra forma de manifestación pública, no se debe nombrar a la Empresa, preservando sus intereses e imagen y previendo no causar un impacto negativo.

#### **5.6.7 Relación con los sindicatos**

a) La Empresa mantiene una relación de respeto con los Sindicatos y Asociación, no practica ningún tipo de discriminación a los empleados sindicalizados o asociados.

#### **5.6.8 Relación con la comunidad**

a) La Empresa procura apoyar las acciones realizadas para el ejercicio de la ciudadanía y para el desarrollo local, regional y nacional, en especial aquel dirigido a mejorar las condiciones de vida de las comunidades donde opera. También promueve actividades corporativas, para incentivar conductas de participación y compromiso social en los miembros de la Compañía.

## **5.7. Comportamiento ético**

- a) Los lineamientos desarrollados en este Código de Conducta y Ética Empresarial nos permitirán mejorar la calidad de las relaciones, para el ejercicio de la ciudadanía y el éxito de los negocios.
- b) El personal que tuviera dudas con relación a la aplicación o interpretación de cualquier disposición del presente Código, debe comunicarse de inmediato con su superior directo.
- c) Cualquier intento de soborno, irregularidad o posible comportamiento irregular, contrario a los intereses de nuestra Compañía y que implique un incumplimiento de este Código, normas legales y/o regulaciones; tendrán que comunicarse a la Dirección de Auditoría Interna, acompañando de información para que tomen los recaudos necesarios. De informarse al superior directo o Gerencia respectiva, serán ellos quienes tendrán que comunicarlo a Auditoría Interna. La Compañía garantiza la confidencialidad, no permitiendo acciones de represalia sobre quien provea información y contribuya a una investigación, de organismos oficiales o a cargo de funcionarios de la misma con autoridad para investigar.
- d) La aplicación efectiva y el cumplimiento del presente Código es responsabilidad de los directores y jefes de cada área de la Compañías.

La responsabilidad general de la implementación, el control y el mantenimiento del presente Código corresponde a la Gerencia General y a la Dirección de Recursos Humanos”

## **5.8. Análisis del modelo**

Como bien se ha dicho al iniciar este capítulo que lo que caracteriza a la ética empresarial, es el de poseer el carácter vinculante, sino más bien tiene una naturaleza voluntaria, empero sin embargo hemos tratado de contribuir en algo para que Empresa “Industrias Guapán S.A”, pueda contar con un Código de Conducta y Etica Empresarial el mismo que entre lo más relevante contiene aspectos como:



El Código de Conducta, está cimentado en tres pilares fundamentales que son, los **objetivos éticos**, los **principios éticos y los lineamientos de conducta**, los mismos que sirven de marco de referencia en la conducta personal y profesional del personal, hace hincapié en los valores corporativos, en los principios morales y éticos y sobre todo busca cuidar y consolidar la identidad e imagen empresarial frente a la comunidad.

Dentro de éste Código encontramos **valores** que deben ser practicados como son, la honestidad, la dignidad, la lealtad, la eficacia, la transparencia, la dedicación, es decir constituye una serie de normas de comportamiento del personal de la empresa.

Nos muestra toda una serie de **lineamientos de conducta** de parte de todos y su ámbito en relación en el trabajo, en la sociedad y comportamiento ético

En su **Relación en el Trabajo**, busca que siempre exista una actitud leal, transparente y de respeto hacia todas las personas, enmarcada dentro de la posición emprendedora y efectiva es decir busca eliminar preconceptos, intimidaciones, críticas, pero sobre todo busca que exista una efectiva comunicación institucional.

En su **Relación con la Sociedad**, reitera su compromiso de cumplir en todos los aspectos la normativa legal vigente, procura que las relaciones con sus clientes, socios, proveedores, competencia, personal propio sean y se encuentren dentro de los canales correctos y principalmente honestos.

Un aspecto muy importante dentro de este Código de Conducta es el que se refiere a la protección y cuidado que la Empresa debe tener con el medio ambiente en sus procesos productivos.

Así mismo aborda temas tan importantes como la relación de la empresa con la comunidad, así como su vinculación con actividades corporativas, al mismo tiempo promueve mayor participación y conciencia o compromiso social por parte de los miembros de la empresa para con la comunidad y de esta manera mejorar las condiciones de vida de las comunidades a través de planes, programas y proyectos sociales.

Es decir el Código de Conducta, aborda temas integrales de responsabilidad social pues se preocupa de actividades sociales, económicas y ambientales que es lo que hace la diferencia entre una empresa común y una empresa socialmente responsable.

En el presente capítulo, se abordó temas de vital importancia para la Empresa. Los **Comportamientos Éticos** de los empleados y directivos, tanto al interior de la empresa como fuera de ella, son muy valiosos para la supervivencia y prestigio de la misma.

En primera instancia se expuso los objetivos del Código de Conducta y Ética Empresarial, donde la conducta personal y profesional, el comportamiento ético, los valores corporativos, identidad, etc. son elementos fundamentales al interior de la empresa.

Dentro de los lineamientos de conducta, se establecieron compromisos de actuar en los ámbitos referidos a: 1. La relación en el trabajo, donde se planteó varios lineamientos en el ejercicio del cargo o función, en el trato con los demás miembros de la empresa, en relación a los preconceptos, gerenciamiento del desempeño, compromisos de las personas, información personal y funcional, ambiente de trabajo, medios internos de comunicación y apariencia personal; 2. Relación con la sociedad, se desarrollan planteamientos en cuanto a la modalidad del trabajo, atención e información a: clientes, socios, proveedores, la competencia y al medio ambiente y 3. Comportamiento ético.

A más de los planteamientos hechos anteriormente, considero que la Responsabilidad Social Corporativa debe estar enfocada en cuatro aspectos:

- a) Ética Empresarial, donde la empresa debe regirse por normas en el Código de Ética, con el objeto de que clientes, socios y proveedores, sean leales y tengan confianza con la empresa; esto se logra a través de la honestidad e integridad con la que se desenvuelva ésta.
- b) Calidad para la satisfacción de los clientes, empleados y beneficiarios. La generación del valor agregado, tanto en productos como en servicios, por lo que debe ser política de calidad de la Empresa, esto se puede lograr mediante: la satisfacción efectiva de sus clientes (metodologías, estándares de calidad, etc.), capacitación continua, innovación y postventa.
- c) Vinculación con comunidad, ésta debe enfocarse de manera integral. El desarrollo de proyectos que, fomenten el desarrollo económico productivo de la comunidad, mediante programas de emprendimiento, capacitación, caja de herramientas, potencialidades productivas del sector, etc., y la atención, mediante programas sociales, a los grupos vulnerables.

d) Respeto al Medio Ambiente, promoviendo iniciativas positivas y respetuosas con el mismo, mediante campañas para la utilización responsable de los recursos naturales, orientación para el desarrollo de nuevas prácticas ambientales, para un desarrollo sostenible y favorable para las generaciones futuras.

Cabe indicar que posterior a la realización de nuestro estudio, la Empresa tomó una decisión acertada de elaborar un Código de Conducta que para ampliar nuestra investigación lo hemos colocado y que contiene lo siguiente:

## **CÓDIGO DE ÉTICA DE COMPAÑÍA INDUSTRIAS GUAPÁN S.A.**

### **PRINCIPIOS GENERALES DEL CÓDIGO DE ÉTICA**

**Misión.-** “Producimos cemento y derivados de la mejor calidad, con equidad, responsabilidad social y ambiental, agregando valor a nuestros clientes”.

**Visión.-** “Empresa competitiva, respetuosa del hombre y la naturaleza, cimentando el desarrollo nacional”.

**Valores Empresariales.-** La compañía cumplirá con su misión y logrará su visión inspirado en sus valores éticos y en los principios constitucionales de búsqueda permanente del buen vivir para cada una de las personas vinculadas, por cualquier medio, con la compañía. La empresa se entiende como una comunidad en las que las personas son el principio y el fin de sus acciones, en la que todos deben obtener beneficio en proporción a su aporte con tal equidad.

- Solidaridad y Tolerancia
- Responsabilidad y Compromiso
- Transparencia y Sinceridad
- Respeto y Compañerismo
- Integridad y Honestidad
- Optimismo y Pro Actividad

### **Art.1.-Ambito de Aplicación**

Este código se aplica para todos actores vinculados a la compañía: Gerentes, Funcionarios, Funcionarios, Funcionarias; Trabajadores y trabajadoras.

### **Art. 2.-Relaciones con el Estado**

Industrias Guapán S.A. contribuye, ineludiblemente, con los fines del Estado ecuatoriano en la búsqueda del buen vivir para sus habitantes, a través de un estricto cumplimiento de sus obligaciones en materia laboral, seguridad social, tributaria, administrativa, contractual, ambiental y, en general, con todas las leyes que imperan en el país.

### **Art. 3.- Relaciones con los proveedores**

El estricto cumplimiento de la normativa legal por la cual se rige la compañía, en un marco de transparencia; desde el inicio del proceso hasta la recepción del bien y servicio.

### **Art. 4.- Relación con sus clientes**

Proveer a nuestros clientes los bienes y servicios de calidad, igual o mejor a las normas establecidas. Los servicios que brinden directivos, empleados, trabajadores y funcionarios de la Compañía Industrias Guapán S.A. serán: ágiles, oportunos; con calidad y calidez, cumpliendo los compromisos y verificando de manera posterior su plena satisfacción. Los procesos de producción, comercialización y administrativos, serán eficaces, eficientes y efectivos, entendiéndose este concepto como hacer las cosas bien en el menor tiempo posible. La compañía garantiza que distribuidores o consumidores finales cuenten con información adecuada y oportuna que les permita ejercer sus derechos.

Cumplir con las políticas y normas que controlan el poder del mercado a objeto de lograr la mayor equidad en el proceso de comercialización de nuestros productos y ampliar, al máximo, los beneficios en el proceso de comercialización de sus productos.

## **Art. 5.- Relación con los colaboradores**

Compañía Industrias Guapán cuidará que cada uno de los colaboradores reciba lo que les corresponde, de conformidad a lo establecido por la ley. Extremará sus esfuerzos para dotar de un ambiente, seguro, de confort y de calidad, divulgando los valores institucionales para lograr la óptima aplicación de éste código de ética.

Para el efecto, los colaboradores de la compañía se comprometen a:

**Art. 5.1.-** Actuar durante el desempeño de sus actividades en la compañía con honradez, recibiendo y exigiendo la justa remuneración, sin obtener ni recibir, de persona alguna, beneficio extraordinario que no esté contemplado en la Ley y en las políticas de la compañía.

**Art. 5.2.-** Respetar el principio de autoridad y mostrar consideración, tolerancia y respeto por sus similares y subalternos, dando un trato digno y amable.

**Art. 5.3.-** Ser leales con la empresa, las autoridades y compañeros; procurando, en todo momento, alcanzar el bienestar de todos y todas cuidando el buen nombre de la Compañía. Proteger los documentos e información que tengan que ver con secretos de producción y calidad.

**Art. 5.4.-** Todos los recursos de la compañía serán usados exclusivamente para los fines empresariales. Los recursos materiales, financiero, documentos e información de la compañía se usarán con total probidad.

**Art. 5.5.-** En el desempeño del trabajo extremarán el cumplimiento de las medidas de seguridad industrial para precautelar nuestra salud física y mental y el cuidado de la vida de nuestros compañeros y la nuestra.

## **Art. 6.- Frente a la comunidad empresarial**

Actuar con lealtad y buena fe en las relaciones comerciales con sus competidores. Cumplir con los compromisos con los proveedores, transportistas e instituciones que tengan relación con la compañía.

### **Art. 7.- Frente a la naturaleza y sus recursos**

Las acciones de explotación, transformación y comercialización en la empresa se ejecutan respetando el ambiente y la naturaleza; buscando el menor impacto y tomando medidas que mitiguen el uso de los recursos naturales en el marco de la legislación ambiental y medidas alternativas.

### **Art. 8.- Responsabilidad Social Empresarial**

La Responsabilidad Social Empresarial de Cemento Guapán se basa en apoyar y participar en programas e iniciativas que busquen promover el desarrollo económico y bienestar social de las comunidades en donde opera. Nuestras acciones se centraran en iniciativas dirigidas a:

**8.1.-** Promover alternativas de desarrollo auto sostenible que surjan de la vocación económica, social y ambiental de las regiones en las cuales tiene influencia la compañía y sus habitantes desechando el concepto de asistencialismo.

**8.2.-** Promover, a través de procesos de formación, la participación activa de las comunidades, que se apropien de su propio desarrollo para el mejoramiento de sus condiciones de vida.

**8.3.-** Crear y fomentar sinergias con otras entidades como: Estado, organizaciones Sociales, Empresas y Organismos de Cooperación Internacional.

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## CONCLUSIONES

En Paraguay, la actividad minera se inició y desarrolló en el siglo pasado, de manera especial con una industria minera productora de hierro en base a minerales extraídos de lo que se conoce como Craton Rio Tebicuary. Como antecedentes a esta actividad industrial, se destacan las evidencias de las labores mineras de épocas de la conquista española, con la extracción de metales comunes y preciosos como el oro en las tierras del Cuaracyverá (Brillo del Sol, en idioma Guaraní).

En los últimos años, se han reiniciado las actividades prospectivas en el Paraguay, dado que no se han priorizado las actividades mineras como otras naciones de la región. Con la actualización de los conceptos geológicos y la adecuación y modernización de la legislación minera del país, se ha presentado a la comunidad internacional la posibilidad de desarrollar programas de prospección, exploración y explotación de minerales en todo el territorio nacional.

En el Capítulo II, se conoció todo lo referente a la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y sus conceptos básicos, y que tiene que ver especialmente con la voluntariedad de las empresas por temas o dimensiones económicas, ambientales y sociales, en donde desarrolla sus actividades conjuntamente con sus partes interesadas (Stakeholders) tanto internas como externas; es decir que el componente ético transita transversalmente el campo de la responsabilidad social empresarial. En lo que respecta al Ecuador se señaló que la responsabilidad social se encuentra en una etapa de transición desde el plano de beneficencia hacia uno de práctica con indicadores sociales. Tratamos sobre el Marco Jurídico minero y su evolución hasta llegar a la Ley de Minería actual. Abordamos temas tan vanguardistas a nivel mundial, como aquella consagrada en nuestra Constitución, que reconoce a la naturaleza como sujeto de derechos y la protección de la misma para que las futuras generaciones puedan gozar de un ambiente sano.

En el capítulo III se realizó la investigación de campo, la misma que se efectuó en la Empresa Industrias Guapán, así como también en la parroquia Guapán, para lo cual se contó con un paquete de encuestas que fueron dirigidas a los jefes de hogar de la comunidad, a los representantes de los trabajadores y a los directivos de la empresa. Los resultados obtenidos son amplios y variados pero, en términos generales se puede afirmar que la población de la parroquia, en su gran mayoría, es renuente a reconocer las labores emprendidas por parte de la empresa en aspectos de responsabilidad social, como son la ayuda o colaboración en temas de



vialidad, salud, educación e infraestructura. En lo que respecta a la encuesta realizada a los trabajadores y de los resultados obtenidos se observa que la empresa ha cumplido en temas de salarios, de prestaciones sociales, de prestaciones médicas, de horarios de trabajo, de dotación de espacios de recreación, de promoción y educación.

De la encuesta realizada a la Apoderada General de la Empresa, se desprende que existe cierta debilidad en temas de definición de compromisos, estrategias y actividades (laboral, ambiental y desarrollo comunitario), que permitan contar con un adecuado plan de responsabilidad social; es decir la empresa, al momento no cuenta con un Modelo de Responsabilidad Social, sin embargo existen actividades aisladas que bien pueden formar parte de un conjunto de prácticas de responsabilidad social empresarial. Por otra parte se debe recalcar que existe la predisposición total de los directivos para cristalizar un modelo integral de responsabilidad social empresarial.

En el capítulo IV, y como resultado de los datos obtenidos en el capítulo anterior, se procedió a elaborar un Diseño de Modelo de Responsabilidad Social para la Empresa Industrias Guapán, el que contiene elementos laborales, ambientales y de desarrollo comunitario, a su vez que describe los compromisos, las estrategias y las actividades que la empresa va a realizar para la ejecución del Modelo.

El capítulo V contiene la Formulación del Código de Responsabilidad Social, que se ocupa de las cuestiones de orden moral y códigos de conducta dentro de la gestión empresarial y a su vez contiene fundamentos y directrices como son los objetivos éticos, los principios éticos y los lineamientos de conducta (relación en el trabajo, con la sociedad y comportamiento ético), es decir aborda temas tales como la honestidad, la dignidad, el respeto, la lealtad, la transparencia, la dedicación, la tolerancia, etc.

## RECOMENDACIONES

En Paraguay, la minería se ha constituido en una de las áreas más importantes dentro de la economía de ese país. El futuro de la minería a gran escala es importante para dinamizar su economía, pero es necesario actualizar ciertas leyes mineras, para que se desarrollen algunas medidas que ayuden a remediar el impacto ambiental y a mejorar la calidad de vida de la población.

El marco jurídico ecuatoriano debe crear las condiciones necesarias para cumplir con los Mandatos Constituyentes y sobre todo armonizar todas las leyes en un solo cuerpo legal de tal manera que promueva la seguridad jurídica tanto para inversionistas nacionales como internacionales.

La Empresa Industrias Guapán S.A. debe provocar reuniones más periódicas, al menos semestrales con los miembros de la Junta Parroquial con la finalidad de programar, proyectar, evaluar y dar seguimiento a los presupuestos participativos que deben ser realizados conjuntamente entre la empresa y la comunidad; a su vez la empresa debe promocionar y socializar todas y cada una de las actividades realizadas en beneficio de la comunidad con la finalidad de buscar mayor integración entre todos los involucrados, todo esto mediante un adecuado Plan de Marketing Social.

En el capítulo IV, podemos formular que, sería muy conveniente que la Empresa emprenda en un Modelo de Responsabilidad Social, que considere todos sus componentes y que, a su vez, promueva la aplicación de parámetros de evaluación (sistema de indicadores) de los mismos a través de un balance social.

En el capítulo V, se indicó que si bien es cierto que la empresa ha orientado todos sus objetivos y prácticas de negocios en un ambiente moral y ético adecuado, sin embargo faltaría plasmarlos de manera expresa en un Código de Conducta empresarial.

## BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, A. (2007). *La maldición Abundancia*. Quito: Abya Yala.
- ANDI. (23 de abril de 2011). *Caja de herramientas RSE*. Recuperado el 12 de agosto de 2012, de El portal de sostenibilidad empresarial en Colombia: [http://www.andi.com.co/cajadeherramientasrse/dequesetrata.aspx?mnu\\_id=16](http://www.andi.com.co/cajadeherramientasrse/dequesetrata.aspx?mnu_id=16)
- Bavaresco, A. (2006). *Procesos metodológicos en la investigación (como hacer un diseño de investigación) Quinta Edición*. Zulia, Venezuela: Editorial de la Universidad de Zulia.
- Cajica, J. (05 de octubre de 2005). *Concepto ESR*. Recuperado el 13 de agosto de 2012, de Concepto de Responsabilidad Social Empresarial: [http://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto\\_esr.pdf](http://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf)
- Castro, C. (26 de febrero de 2011). *Desarrollo Sostenible y Gestion Ambiental*. Recuperado el 02 de octubre de 2013, de <https://sites.google.com/site/trabajogbi/>
- De George, R. T. (1995). *Business Ethic*. New Jersey: Englewood Cliffs.
- Echevarría, C. (18 de abril de 2012). *LOGISTICA EMPRESARIA S.A*. Recuperado el 18 de septiembre de 2013, de <http://www.logisticaempresariasa.com/rse.html>
- ETHOS. (18 de julio de 2008). *INDICADORES ETHOS 2008*. Recuperado el 06 de septiembre de 2013, de <http://www.jussemper.org/Inicio/Recursos/Actividad%20Corporativa/Resources/INDICADORES/ETHOS2008-ESPANHOL.pdf>
- Fantova, F. (2009). *Manual para la Gestión de la Intervención Social*. Madrid: CCS.
- Frances, A. (2006). *Estrategias y planes para la empresa. Con el cuadro de mando integral*. México, México: Pearson Prentice Hall.
- Freeman, E. (1984). *Strategic Mangement*. Toronto, Cánada.
- Gimbert, X. (2001). *El enfoque estratégico de la empresa. Colección Gerencia Empresarial*. Venezuela: Editorial Arte.
- Guédez, V. (2006). *Etica y práctica de la responsabilidad social empresarial. El aporte de la empresa al capital social*. Caracas, Venezuela: Editorial Planeta.
- <http://www.ssme.gov.py>. (12 de 09 de 2012). <http://www.ssme.gov.py>. Recuperado el 12 de 09 de 2012, de <http://www.ssme.gov.py>.
- Industrias Guapán. (15 de 04 de 2013). [www.industriasguapan.com.ec/la-empresa](http://www.industriasguapan.com.ec/la-empresa). Recuperado el 15 de 04 de 2013, de [www.industriasguapan.com.ec/la-empresa](http://www.industriasguapan.com.ec/la-empresa): [www.industriasguapan.com.ec/la-empresa](http://www.industriasguapan.com.ec/la-empresa)

- Méndez, C. (1995). *Metodología. Guía para la elaboración, diseño de investigación en ciencias económicas, contables y administrativas*. Santa Fé de Bogotá: McGrawHill.
- Morales, C. (25 de enero de 2010). <http://www.ssme.gov.py>. Recuperado el 12 de septiembre de 2012, de <http://www.ssme.gov.py>: <http://www.seam.gov.py/la-seam.html>
- Morrisey, G. (1996). *Planeando con Morrisey, Pensamiento estratégico. Construya los cimientos de su planeación*. México, México: Prentice Hall Hispanoamérica S.A.
- Navarro, F. (2008). *Responsabilidad Social Corporativa, Teoría y Práctica*. Madrid: ESIC.
- PETROBRAS. (29 de mayo de 2004). [http://www.petrobras.com.ar/Petrobras/Internet\\_Minisite\\_Ombudsman/Espanol/Contenido\\_s/Pilares\\_Funcion/Internos/CodigoConductaEticaEmpresaria.pdf](http://www.petrobras.com.ar/Petrobras/Internet_Minisite_Ombudsman/Espanol/Contenido_s/Pilares_Funcion/Internos/CodigoConductaEticaEmpresaria.pdf). Recuperado el 05 de agosto de 2012, de [http://www.petrobras.com.ar/Petrobras/Internet\\_Minisite\\_Ombudsman/Espanol/Contenido\\_s/Pilares\\_Funcion/Internos/CodigoConductaEticaEmpresaria.pdf](http://www.petrobras.com.ar/Petrobras/Internet_Minisite_Ombudsman/Espanol/Contenido_s/Pilares_Funcion/Internos/CodigoConductaEticaEmpresaria.pdf).
- Pozo, J. (2011). Módulo XIV/Ciclo III-Maestría en Gestión y Desarrollo Social, Responsabilidad Social Corporativa. En J. POZO C, *Módulo XIV/Ciclo III-Maestría en Gestión y Desarrollo Social, Responsabilidad Social Corporativa* (pág. 10). Loja: Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Sabino, C. (1992). *El proceso de investigación*. Caracas, Venezuela: Panapo C.A.
- Saltos, N., & Vazquez, L. (2009). *Ecuador: su realidad*. Quito: Fundación José Peralta.
- SEAM. (01 de Octubre de 2011). *Portal Guaraní - República del Paraguay (GOBIERNO Y GEOGRAFIA)*. Recuperado el 16 de agosto de 2013, de [http://www.portalguarani.com/detalles\\_museos\\_otras\\_detalles.php?id=27&id\\_otras=177](http://www.portalguarani.com/detalles_museos_otras_detalles.php?id=27&id_otras=177)
- Thompson & Strickland. (2004). *Administración Estratégica*. México: Editorial McGrawHill.
- UNACEM. (2006). <http://www.asociacionunasem.org/sobre-nosotros/nuestra-politica-de-rs/>. Recuperado el 15 de 10 de 2012, de <http://www.asociacionunasem.org/sobre-nosotros/nuestra-politica-de-rs/>: <http://www.asociacionunasem.org/sobre-nosotros/nuestra-politica-de-rs/>
- Viteri, J. (08 de abril de 2011). *Enfoque UTE*. Recuperado el 25 de agosto de 2012, de Enfoque UTE Revista Científica: [http://ingenieria.ute.edu.ec/enfoqueute/index.php?option=com\\_content&view=article&id=116:responsabilidad-social&catid=41:facultad&Itemid=183](http://ingenieria.ute.edu.ec/enfoqueute/index.php?option=com_content&view=article&id=116:responsabilidad-social&catid=41:facultad&Itemid=183)

**ANEXOS**

## ANEXO 1

### ENCUESTA PARA MIEMBROS DE LAS COMUNIDADES

Fecha:

Empresa:

Cargo o actividad:

Responsable de la encuesta:

En el marco del proyecto de Responsabilidad Social, solicitamos a usted contestar las siguientes preguntas:

#### **SATISFACCIÓN DE LA COMUNIDAD RESPECTO AL COMPROMISO DE LA EMPRESA**

La Empresa apoya a:

1. Proyectos con el Gobierno Autónomo Descentralizado? SI  NO

Si su respuesta es SI qué proyecto (s) conoce?

INFRAESTRUCTURA (especificar)	
EDUCACIÓN (especificar)	
SALUD (especificar)	
MEJORAMIENTO DE VIVIENDA (especificar)	
MEJORAMIENTO DE VIVIENDA	

(especificar)	
APOYO ADMINISTRATIVO (especificar)	
APOYO A LA CONSERVACIÓN AMBIENTAL (especificar)	
OTROS (especificar)	

¿Qué piensa usted de estos apoyos? Por qué? Especificar de acuerdo a cada uno de los apoyos señalados en el cuadro anterior.

-----

-----

-----

-----

2. Proyectos con organizaciones sociales:

SI

NO

Si su respuesta es SI qué proyecto (s) conoce?

CON NIÑOS/JÓVENES (especificar)	
CON MUJERES (especificar)	
CON DISCAPACITADOS (especificar)	
CON FAMILIAS (especificar)	
CON ONG ECOLÓGICAS (especificar)	
CON ONG SOCIALES (especificar)	



¿Qué piensa usted de estos apoyos? Por qué? Especificar de acuerdo a cada uno de los apoyos señalados en el cuadro anterior.

-----  
-----  
-----  
-----  
-----

3. Proyectos de fortalecimiento ciudadano: SI  NO

Qué proyectos apoya?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----

4. En caso de no existir el apoyo de las Empresas, cuál es su criterio al respecto?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----

## ANEXO 2

### ENCUESTA PARA REPRESENTANTES TRABAJADORES DE EMPRESAS MINERAS

Fecha:

Empresa:

Cargo o actividad:

Responsable de la encuesta:

En el marco del proyecto de Responsabilidad Social, solicitamos a usted contestar las siguientes preguntas:

#### INDICADORES DE SATISFACCIÓN LABORAL

1. ¿El salario que recibe esta acorde a las actividades que realiza?

SI  NO

2. ¿La Empresa en la cual trabaja le cubre algún tipo de seguro?

SOCIAL  PRIVADO  TODOS  NINGUNO

3. ¿Recibe algún tipo de las siguientes prestaciones? En caso de recibirlas marque con una X en su elección.

	SI	NO
Uniforme de trabajo		
Mantenimiento de uniforme, materiales de trabajo		
Vivienda		
Alimentación		
Otras (especifique)		

4. Su horario de trabajo está establecido por:

Código del Trabajo  Empresa

5. ¿Su empresa le ofrece flexibilidad en su horario de trabajo en caso de calamidad doméstica?

SI  NO

6. ¿Su empresa le ofrece espacios de recreación?

	SI	NO
Deportes		
Radio		
Televisión		
Prensa		
Dinámicas		
Otras (especifique)		

7. ¿El ambiente laboral en el cual trabaja le ofrece instalaciones adecuadas para el aseo personal?

	SI	NO
Sanitarios		
Duchas		
Lavabos		
Otras (especifique)		

8. ¿La Empresa cuenta con un dispensario médico?

SI

NO

9. ¿La Empresa le realiza chequeos médicos?

SI

1. De 1 a 3 meses

2. De 4 a 6 meses

3. De 7 a 9 meses

4. De 10 a 12 meses

5. Más de 12 meses

10. ¿Cuenta con algún servicio extra en caso de enfermedad por parte de la empresa?

SI  NO

Indicar el servicio

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

11. ¿La Empresa le ofrece servicios para su familia?

	SI	NO
SALUD		
EDUCACIÓN		
OTROS (especifique)		

12. Aspiración Personal:

OFERTAS DE CAPACITACIÓN CONTÍNUA:

NINGUNA	
ESCASA	
PERMANENTE	

OFERTA DE BECAS DE PREGRADO Y POSTGRADO:

NINGUNA	
ESCASA	
PERMANENTE	

**ANEXO 3**

**FICHA PAR RESPONSABLE DE LA EMPRESA**

Fecha:                      Empresa                      Cargo o Actividad:                      Responsables de la entrevista:

1.- ¿La empresa cuenta con un modelo de responsabilidad social?

	<b>ÁREA LABORAL</b>		<b>ÁREA AMBIENTAL</b>		<b>ÁREA DE DEARROLLO COMUNITARIO</b>	
<b>DEFINICIÓN DE COMPROMISO</b>						
<b>MODELÓ</b>						
<b>ESTRATEGIAS</b>						
<b>ACTIVIDADES</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>FECHA INICIO/FIN</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>FECHA INICIO/FIN</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>FECHA INICIO/FIN</b>

## Anexo 4

### TRASCRIPTIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LAS EMPRESAS EXTRACTIVAS MINERAS DEL ECUADOR.

#### 2.1 Información general.

- b. **Título del proyecto.** “La responsabilidad social empresarial en las empresas extractivas minera del Ecuador”

#### Línea de investigación.

Responsabilidad social y corporativa.

- c. Duración  
13 meses

- d. Tipo de estudio

El estudio: “LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LAS EMPRESAS EXTRACTIVAS MINERA”, cumple con las siguientes características:

- Cualitativo
- Descriptivo
- Participativo

**2.2. Nivel operativo.** El nivel operativo de la propuesta estará bajo responsabilidad de la coordinación académica de la Maestría en Gestión y Desarrollo Social, y del director del proyecto.

#### 2.2 . Introducción.

El Ecuador pese a que cuenta con un reducido espacio territorial, en el cual se alberga gran diversidad de paisajes, ecosistemas, recursos naturales y culturas, lo convierte en un país muy especial a nivel mundial. Sin embargo a lo largo de los años se evidencia como, los gobiernos han hecho uso de estos recursos naturales, bajo un marco legal principalmente orientado hacia intereses económicos que han sido establecidos de acuerdo a beneficios individuales, desprotegiendo los derechos sociales y ambientales que le asisten a la población como se lo ha establecido en los respectivos cuerpos legales.

Esta problemática se puede constatar mirando la historia, en casos emblemáticos como el petróleo, lo que nos demuestra los graves impactos ambientales y conflictos sociales provocados en casi 40 años de explotación, caso similar sucede con la extracción

maderera, el cultivo de banano, palma africana, crianza de camarón, minería, el caso de Galápagos, entre otros. Estos conflictos han sido el detonante de nuevos problemas, relacionados con la migración, la minería, la pérdida de las culturas ancestrales, el crecimiento de las ciudades, la basura y el deterioro de las fuentes hídricas.

Frente a esta situación a partir de los años ochenta, se inicia un movimiento ambientalista en el Ecuador, quienes logran en parte que los gobiernos reconozcan y vayan integrando en sus agendas la necesidad de conservar el ambiente. Pese a que las políticas se modifican, y enuncian importantes derechos para las poblaciones y el ambiente, estas no se ejercen por falta de claridad y operatividad en unos casos y en otros por el desconocimiento de la población sobre sus derechos y deberes. A partir de esta realidad, la sociedad civil a través de actores organizados, impulsan esfuerzo orientados a cambiar esta situación.

En nuestro país el concepto de responsabilidad social empresarial es relativamente nuevo, comenzó a introducirse en el país hacia dos décadas atrás.

En los últimos tiempos la Responsabilidad Social ha cobrado un inusitado interés, al punto que el término ha sufrido un desgaste al encuadrar bajo esta denominación una serie de actividades y acciones que en lo mínimo se relacionan con la realidad de este nuevo enfoque. Sin embargo la participación activa de la gente y su compromiso como parte integrante de estos procesos marcan el accionar de la conducta de las empresas extractivas frente al daño ambiental.

Los conflictos vinculados a actividades extractivas han aumentado, no solo en número sino también en intensidad y poco es lo que han podido hacer las empresas y sus códigos para enfrentarlos. Los estudios realizados nos demuestran que la mitad de los conflictos que se producen en el país son conflictos socio-ambientales y de estos el 80% son mineros y de hidrocarburos.

La mayoría de conflictos vinculados a minería e hidrocarburos involucran a empresas que cuentan con códigos de responsabilidad social.

Lo cierto es que mientras los mecanismos de responsabilidad social se han venido expandiendo en el país, al mismo tiempo la regulación pública y los espacios de control social han retrocedido de manera notoria. Desde las industrias extractivas, el mensaje



centrales que los mecanismos voluntarios pueden controlar todo tipo de externalidad negativa de sus actividades sin necesidad de crear instrumentos de regulación pública.

Cabe preguntarse si los denominados mecanismos voluntarios son realmente una alternativa a la regulación estatal. El debate parece darse entre un camino casi excluyente de autorregulación privada y en el lado opuesto la alternativa de fortalecer una mayor regulación pública.

Por supuesto no todo es negativo e inútil, uno de los retos pendientes es cómo se puede mejorar la complementariedad entre los mecanismos de responsabilidad social empresarial y las propuestas que buscan generar regulaciones ambientales y sociales más estrictas. Si bien hasta el momento estas dinámicas no son coordinadas, se debería avanzar en un trabajo articulado y complementario.

El desafío en nuestro país es construir una institucionalidad acorde con las demandas actuales, que tenga una real capacidad de gestión para manejar la dimensión social y ambiental en las zonas de influencia de las actividades extractivas.

El desarrollo, con su necesario componente de crecimiento económico, donde la inversión privada tiene un rol que nadie discute, tiene que tener una dimensión ética, de respeto irrestricto a los derechos de las personas y a los principios democráticos.

¿Esto se logrará con mecanismos de responsabilidad social empresarial? En parte, pueden dar su aporte, pero sobre todo con regulación pública eficiente que dé cabida a una real participación ciudadana. Es sólo de esta manera que los organismos del Estado y las propias empresas, podrán recuperar la confianza de las poblaciones y superar la percepción que todas sus acciones son contrarias a sus intereses.

### **2.3 . Justificación**

La Universidad Técnica Particular de Loja ha desarrollado su accionar desde hace cuatro décadas. En este tiempo aspiró a constituirse en el espacio fundamental para la producción

y circulación de conocimientos que posibiliten la comprensión de la realidad pasada y presente, y la transferencia del conjunto de saberes hacia el mejoramiento de las condiciones de vida de la comunidad.

La Universidad es, por definición, un ámbito de libertad y de crítica. Es por ello que las ideas y los conocimientos nuevos sólo pueden constituirse en un clima de actividad intelectual que cuente con la libertad, la tolerancia y aceptación hacia las heterodoxias. Estos principios básicos todavía no consolidados, la colocan frente a nuevos desafíos. Por lo cual, no sólo se requiere de una nueva definición en la relación de la Universidad y el Estado, sino que también se vislumbra como una tarea indispensable la proximidad comprometida de la Universidad con la sociedad, dando respuestas a las múltiples y novedosas situaciones que en ella se plantean.

Ello es particularmente necesario en el momento actual, caracterizado por profundos cambios en el ámbito mundial que se han visto acompañados de fuertes transformaciones y rupturas en el campo de las definiciones teóricas.

Una de las asignaturas pendientes en nuestro país es construir una institucionalidad acorde con las demandas actuales, que tenga una real capacidad de gestión para manejar la dimensión social y ambiental en las zonas de influencia de las actividades extractivas.

La responsabilidad social empresarial constituye una forma de gestión que se define por la relación ética y transparente de la empresa con su entorno natural y humano, y por el establecimiento de metas empresariales compatibles con el desarrollo sostenible del medio en el que actúa, logrando gestionar y solucionar las contradicciones entre la lógica de mercado y la lógica de la ética.

La Responsabilidad Social Empresarial es una asignatura pendiente en las mallas curriculares de las Universidades, ya que se forman profesionales que pueden ser exitosos, pero que no comprenden el rol social que deben cumplir, es decir que no sólo tienen responsabilidad frente a los accionistas, sino también frente a la sociedad en su conjunto. La Responsabilidad Social Empresarial es un mecanismo más para que los ejecutivos y las empresas retornen a la sociedad lo que ésta les ha brindado. Tal como decía uno de los padres del management moderno: "No hay empresas exitosas en comunidades deterioradas (Peter Drucker)".

Para la elaboración de la investigación los estudiantes estarán distribuidos de acuerdo al cuadro adjunto:

PROVINCIA	NUMERO DE ALUMNOS
Ibarra	1
Guayaquil- Salinas (la investigación se desarrollará en Guayaquil)	4
Nueva Loja	8
Quito	10
Santo Domingo	1
Riobamba	3
Loja	5
Tulcán	2
Cuenca	7
Milagro	1
Cariamanga	1
Azogues	4
Latacunga	3
Macas	3
Manta	1
Portoviejo	1
Quevedo	1
Coca	1
Zamora	1

#### 2.4 . A quién será útil la investigación.

Los resultados de las tesis de los maestrantes, por su interés e importancia, serán útiles para:

- Estudiantes y docentes investigadores universitarios.
- Directivos, funcionarios y trabajadores de las distintas áreas de responsabilidad Social.
- Instituciones públicas y privadas.
- Funcionarios y expertos de organismos nacionales e internacionales.
- Universidades, bibliotecas, centros de investigación.
- Actores de decisiones políticas y de gobiernos centrales, locales y autónomos.

## **2.5 . Orientación.**

La investigación deberá contemplar los siguientes elementos:

a) Identificación de las fuentes de información bibliográfica. Legitimación de las mismas. Acopio de información. b) Elaboración de: 1) marco conceptual; 2) marco doctrinario; 3) marco normativo; 4) marco institucional, de las políticas de responsabilidad empresarial en las empresas de extracción minera del país asignado. c) Diagnóstico y recolección de información, d) Sistematización y análisis de la investigación, e) Diseño de modelo de Responsabilidad Social, f) Formulación de código de responsabilidad.

## **2.6 . Objetivos**

### **General:**

Diseñar un modelo de responsabilidad social empresarial para ser aplicado en las empresas que desarrollan actividades extractivas mineras.

### **Específicos:**

- Conocer las definiciones, modelos y herramientas de responsabilidad social empresarial que aplican las empresas mineras a nivel nacional e internacional enfocado el desarrollo de sus actividades, en el marco del respeto, promoción y cumplimiento de los derechos humanos, laborales y ambientales.
- Identificar y analizar las estrategias de Responsabilidad Social Empresarial de las Empresas mineras en el Ecuador.
- Conocer los niveles de satisfacción de la comunidad respecto a los compromisos sociales desarrollados por la Empresa.
- Realizar un estudio comparativo de modelos de responsabilidad social empresarial en Latinoamérica.

### **a. Contenidos:**

Preliminares

1. Introducción

2. Transcripción del Proyecto de Investigación: La Responsabilidad Social Empresarial en las Empresas Extractivas Mineras del Ecuador.
3. Desarrollo de los capítulos.
  - 3.1. Capítulo I La Responsabilidad Social Empresarial en las Empresas Extractivas Mineras.
    - 3.1.1 Marco Conceptual
    - 3.1.2. Marco Doctrinario
    - 3.1.3 Marco Normativo
    - 3.1.4 Marco institucional de las políticas de responsabilidad empresarial en las empresas de extracción minera (del país asignado).
  - 3.5 Capítulo II Problema de investigación: Las deficiencias que existen en los modelos de responsabilidad empresarial en las actividades de extracción minera en el Ecuador.
    - 3.5.1 Marco Conceptual
    - 3.5.2 Marco Doctrinario
    - 3.5.3 Marco Normativo
    - 3.5.4 Marco Institucional
  - 3.6 Capítulo III Investigación de campo
    - 3.6.1 Sistematización y análisis de los resultados obtenidos
  - 3.7 Capítulo IV Diseño de Modelo de Responsabilidad Social
  - 3.8 Capítulo V Formulación de Código de Responsabilidad Social
4. Conclusiones y Recomendaciones
  - 4.1 Conclusiones
  - 4.2 Recomendaciones
5. Bibliografía
6. Anexos

**b. Metodología:**

Es una investigación bibliográfica, de perspectiva comparada. Realizada con la finalidad de conocer cuáles son las propuestas, metodologías, experiencias y modelos de responsabilidad empresarial en las actividades extractivas de empresas mineras en Latinoamérica. Para este efecto a cada estudiante se le asignará un país específico para que realice este estudio comparativo.

La metodología de trabajo implica el análisis normativo, doctrinario, teórico de los modelos de responsabilidad empresarial que se aplican en otros países latinoamericanos.

Sumariamente el trabajo de investigación consiste en la realización de los siguientes pasos:

a) Identificación de las fuentes de información bibliográfica. Legitimación de las mismas. Acopio de información.

b) Elaboración de: 1) marco conceptual; 2) marco doctrinario; 3) marco normativo; 4) marco institucional, de las políticas de responsabilidad empresarial en las empresas de extracción minera del país asignado.

c) Problema de investigación. Las deficiencias que existen en los modelos de responsabilidad empresarial en las actividades de extracción minera en el Ecuador. Elaboración de: a) marco conceptual; b) marco doctrinario; c) marco normativo; d) marco institucional.

## **INVESTIGACIÓN DE CAMPO**

a) Diagnóstico y recolección de información: Se realizará una ficha investigativa a los miembros de la comunidad a fin de que puedan expresar sus percepciones y sus intereses. Dicha información será posteriormente socializada en una plenaria general.

La ficha investigativa permitirá tener un conocimiento real sobre las técnicas de responsabilidad social que se desarrollan por parte de las Empresas mineras en el lugar establecido por el estudiante.

b) La información obtenida será sistematizada y analizada en el contexto global del proyecto. Para la recolección de la información se aplicarán herramientas adecuadas a la realidad local.

La información será sistematizada por grupos de acuerdo a cada uno de las variables identificadas.

c) Se realizarán entrevistas y encuestas, a los directivos, personeros de la empresa y representantes de los trabajadores de la empresa, en relación con las políticas de responsabilidad social que se han implementado en las labores extractivas.

d) Devolución de la información a la comunidad: De acuerdo a los criterios de credibilidad de la información obtenida y en la medida en que nuestros resultados son auténticos, el análisis será

validado mediante talleres participativos con los miembros de las comunidades, con el fin de interiorizar y sensibilizar a los miembros de la comunidad sobre la importancia de un buen manejo de técnicas de responsabilidad social, con el fin de implementar el nuevo modelo propuesto.

### **Diseño de modelo de Responsabilidad Social**

Una vez realizada la investigación y analizados los modelos de responsabilidad social en el lugar escogido, se diseñara un modelo de responsabilidad acorde a la realidad y la aplicabilidad en la comunidad. Este modelo será validado por las empresas mineras y la respectiva comunidad.

### **Formulación de código de responsabilidad.**

Luego de establecer el modelo de responsabilidad social se culminará el trabajo con la formulación de un código de responsabilidad social o código de conducta para las empresas que realicen actividades extractivas.

### **Métodos y Técnicas**

<b>METODOLOGÍA CAPÍTULO</b>	<b>MÉTODOS</b>	<b>TÉCNICAS</b>	<b>INSTRUMENTOS</b>
<u>CAPÍTULO I:</u> La Responsabilidad Social Empresarial en las Empresas Extractivas Mineras del Ecuador	<u>Método científico:</u> Analítico sintético/deductivo-inductivo  <u>Método particular:</u> 1. Identificación de las fuentes bibliográficas.  2. Legitimación de las	Recopilación documental	-Textos -Internet

	<p>mismas.</p> <p>3. Elaboración del marco conceptual.</p> <p>4. Elaboración del marco doctrinario.</p> <p>5. Elaboración del marco normativo.</p> <p>6. Elaboración del marco institucional.</p>		
<p><u>CAPÍTULO II:</u></p> <p>Problema de investigación: Las deficiencias que existen en los modelos de responsabilidad empresarial en las actividades de extracción minera en el Ecuador.</p>	<p><u>Método científico:</u></p> <p>Analítico sintético/deductivo- inductivo</p> <p><u>Método particular:</u></p> <p>1. Identificación de las fuentes bibliográficas.</p> <p>2. Legitimación de las mismas.</p> <p>3. Elaboración del marco conceptual.</p> <p>4. Elaboración del marco doctrinario.</p> <p>5. Elaboración del marco normativo.</p> <p>6. Elaboración del marco institucional.</p>	<p>Recopilación documental</p>	<p>-Textos</p> <p>-Internet</p>
<p><u>CAPÍTULO III:</u></p>	<p><u>Método científico:</u></p>	<p>Observación</p>	<p>Formularios a</p>



<p>Investigación de campo</p>	<p>Inductivo-Deductivo Participativo Cuantitativo y Cualitativo <u>Método Particular:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diagnóstico y recolección de información.</li> <li>2. Sistematización y análisis de los resultados obtenidos.</li> <li>3. Devolución de la información a la comunidad.</li> </ol>	<p>Entrevista Encuesta Grupos focales (miembros representativos de la comunidad o barrio)</p>	<p>aplicarse a los Representantes de las empresas mineras, representantes de los trabajadores de las empresas mineras, miembros representativos de las comunidades o barrios.</p>
<p><u>CAPÍTULO IV:</u> Diseño de Modelo de Responsabilidad Social</p>	<p><u>Método científico:</u> Inductivo-Deductivo Participativo <u>Método Particular:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realizada la investigación y analizados los modelos de responsabilidad social, diseñar un modelo de responsabilidad acorde a la realidad y la aplicabilidad en la comunidad.</li> </ol>	<p>Recopilación documental</p>	<p>-Textos -Internet</p>

	2. Este modelo será validado por las empresas mineras y la respectiva comunidad.		
<u>CAPÍTULO V:</u> Formulación de Código de Responsabilidad Social	<u>Método científico:</u> Inductivo-Deductivo Participativo <u>Método Particular:</u> 1. Establecido el modelo de responsabilidad social, se formulará un código de responsabilidad social o código de conducta para las empresas que realicen actividades extractivas.	Recopilación documental	-Textos -Internet

**Ficha de investigación y encuestas**

Revisar anexos.

**Formato y presentación de tesis**

Revisar instructivo para la elaboración y presentación del trabajo de investigación.

## Cronograma

Actividades	Plazo de cumplimiento
<b>FASE I: ELABORACIÓN DEL PROYECTO*</b>	
1.1 Capacitación presencial en los centros de la UTPL	3, 10 y 17 de diciembre del 2011
<b>FASE II: EJECUCIÓN</b>	
2.1 Designación de directores de tesis	Hasta el 23 de diciembre/2011
2.2 Desarrollo de tesis	Desde el 24 de diciembre/2011
2.3 Revisión de avances de tesis	Hasta el 20 de julio del 2012
2.3.1 Primer informe del Director	Febrero del 2012
2.3.2 Segundo informe del Director	Mayo del 2012
2.3.3 Tercer informe del Director	Julio del 2012
2.4 Revisión y aprobación final por parte de directores	Del 31 agosto/2012
2.5 Entrega de tres ejemplares anillados	Hasta el 10 de septiembre/2012
2.6 Designación y envío de anillados para tribunales	Hasta el 15 de septiembre/2012
2.7 Revisión y devolución de informe del tribunal a estudiantes para realizar correcciones ( por email)	Hasta el 15 de octubre/2012
2.8 Constatación de cambios sugeridos por el tribunal y aprobación definitiva de la tesis	Hasta el 1 de noviembre/2012
2.9 Presentación de informe definitivo de tesis	Hasta el 10 de noviembre/2012
2.10 Entrega de dos ejemplares anillados, uno empastado y CD	Hasta el 20 de noviembre/2012
<b>Fase III: DISERTACIÓN E INCORPORACIÓN</b>	
3.1 Disertación	Del 12 y 13 de diciembre/2012
3.2 Incorporación	14 de diciembre/2012
3.3 Publicación de documento.	Por definir

## BIBLIOGRAFÍA

ALLENS Arthur Robinson. (2008) 'Corporate Culture' as a basis for the criminal liability of corporations. Informe para el Representante Especial sobre Derechos Humanos y Empresas del Secretario General de las Naciones Unidas. 2008 (en <http://198.170.85.29/Allens-Arthur-Robinson-Corporate-Culture-paper-for-Ruggie-Feb-2008.pdf>, operativo en Agosto de)

BENDELL, Jem. (2005) Facing corporate power. En May, Steve; Cheney, George y Roper Juliet.

The Debate Over Corporate Social Responsibility. OxfordUniversity Press. EstadosUnidos. 2007

BLAGESCU, M. et al., Pathways to Accountability: The Global Accountability Framework, London: One World Trust.

CHENEY, George; Roper, Juliet y May, Steve. Overview. En May, Steve; Cheney, George y Roper Juliet. (2007) The Debate Over Corporate Social Responsibility. OxfordUniversity Press. EstadosUnidos.

DEVA, Surya. (2006) Global Compact: A Critique of UN's Public-Private Partnership for Promoting Corporate Citizenship. CityUniversity of Hong Kong. En Syracuse Journal of International Law & Commerce, Vol. 34, pp. 107-151.

ECCJ. Fair Law: Legal Proposals to Improve Corporate Accountability for Environmental and Human Rights Abuses. European Coalition for Corporate Justice (en [http://www.corporate-responsibility.org/module\\_images/ECCJ\\_FairLaw.pdf](http://www.corporate-responsibility.org/module_images/ECCJ_FairLaw.pdf), operativo en agosto de 2008)

(<http://www.ethicalcorp.com/content.asp?ContentID=5898&ContTypeID=69>) operativo en Agosto de 2008

Fox, Jonathan. The uncertain relationship between transparency and accountability.

Development in Practice, Volumen 17, Team 4. Agosto 2007 (en <http://dx.doi.org/10.1080/09614520701469955>, operativo en Agosto de 2008)

GARCÍA, Joana; Carvalho, Ana Carolina; Moreira, Juliana; Amaro, Rebecca y Meinike, Mariela. (2007). La campaña de los empresarios brasileños con relación a la Responsabilidad Social. Revista Perspectivas N°18. Universidad Católica. Chile.

KNUDSEN, JetteSteen. (2005) The Global Reporting Initiative in Denmark: Emperor's New Clothes or Useful Reporting Tool? En Reconciling Governance Philosophies: 21st Century Challenge, editado por MetteMorsing y Andrew Kakabadse, UK, Palgrave.

LUPSON, Jonathan. (2007) A Phenomenographic Study of British Civil Servants' Conceptions of Accountability. CranfieldUniversity. Londres.

MELE, Valentina y Baccaro, Lucio. Network Governance in International Organizations.