



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

## **ÁREA ADMINISTRATIVA**

**TÍTULO DE INGENIERO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**La percepción de los empleados sobre prácticas de responsabilidad social empresarial RSE y su incidencia en el desempeño organizacional de las empresas de la provincia de El Oro año 2016.**

Trabajo de Titulación

**AUTOR:** Astudillo Tinoco, Santiago Leonardo

**DIRECTOR:** Sarango Lalangui, Paul Oswaldo. Mgs.

LOJA - ECUADOR

2017.



*Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NY-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>*

2017

## **APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Magister.

Paúl Oswaldo Sarango Lalangui

**DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación: La percepción de los empleados sobre prácticas de responsabilidad social empresarial RSE y su incidencia en el desempeño organizacional de las empresas de la provincia de El Oro año 2016, realizado por Astudillo Tinoco Santiago Leonardo, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, octubre 2017

f) .....

## DECLARACIÓN DE AUDITORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Astudillo Tinoco Santiago Leonardo declaro ser autor del presenta trabajo de titulación: La percepción de los empleados sobre prácticas de responsabilidad social empresarial RSE y su incidencia en el desempeño organizacional de las empresas de la provincia de El Oro año 2016, de la Titulación de Ingeniería en Administración de Empresas”, siendo Sarango Lalangui Paúl Oswaldo 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, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el trabajo investigativo, son de exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 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 o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f) .....

**Autor:** Astudillo Tinoco Santiago Leonardo

**Cédula:** 1104163009

## **DEDICATORIA**

Esta tesis se la dedico principalmente a Dios quien supo guiarme en el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban.

A mi familia, en especial a mi madre Doris Tinoco que me supo brindar su apoyo en los buenos y en los malos momentos del transcurso de esta carrera universitaria.

Santiago Astudillo

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero agradecer de manera muy especial a la Universidad Técnica Particular de Loja por abrirme las puertas para poder formarme como profesional, de la misma manera agradecer de forma muy particular al director de mi tesis el Mgs. Paúl Sarango por brindarme sus conocimientos y guiarme de la mejor manera para poder concluir con este trabajo investigativo.

También deseo agradecer al Mgs. Beder Aguilar y a la Mgs. Jhoana Paladines quienes me ayudaron de manera muy cortes con la revisión de mi tema de investigación.

Y por último agradecer a mis compañeros de clase que de una u otra forma me brindaron su apoyo en el proceso de enseñanza, y por último a los docentes por haber impartido sus conocimientos teóricos y éticos para mi formación.

Santiago Astudillo

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA .....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUDITORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	ix
RESUMEN.....	1
ABSTRACT .....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO I.....	5
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA .....	5
1.1 Principales autores de responsabilidad social empresarial. ....	6
1.2 Definiciones y modelos de responsabilidad social empresarial. ....	7
1.2.1 Prakash Sethi (1975). ....	7
1.2.2 Archie Carroll (1979).....	8
1.2.3 Peter Drucker (1984) .....	10
1.2.4 Modelos de gestión de RSE.....	11
1.3 Grupos de interés o stakeholders. ....	14
1.3.1 Vinculación con grupos de interés .....	15
1.3.2 Identificación de los grupos de interés .....	16
1.4 El principio de la responsabilidad social empresarial en el Ecuador. ....	17
1.4.1 La constitución como base legal de responsabilidad social en Ecuador.....	19
1.4.2 Consorcio ecuatoriano para la responsabilidad social empresarial .....	20
1.5 Desempeño organizacional. ....	23
CAPITULO II.....	26
CARACTERÍSTICAS DEL TEJIDO EMPRESARIAL DE LA PROVINCIA DE EL ORO .....	26
2.1 Características principales de la provincia de El Oro.....	27
2.2 Diagnostico económico de la provincia de El Oro.....	31
2.3 Estructura empresarial del Ecuador.....	32
2.4 Sectores productivos de la provincia de El Oro .....	34
2.5 El número de empleos que genera el tejido empresarial de la provincia de El Oro.....	35
2.6 Diagnóstico del tejido empresarial de la provincia de El Oro con programas de responsabilidad social empresarial.....	38

CAPITULO III.....	40
PERCEPCIÓN DE LOS EMPLEADOS SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LA PROVINCIA DE EL ORO. ....	40
3.1 Metodología aplicada para la determinación de la percepción de los empleados sobre la responsabilidad social empresarial de las empresas de la provincial de El Oro.....	41
3.2 Muestra de las empresas de la provincia de El Oro.....	41
3.3 Técnicas y herramientas utilizadas para la determinación de la percepción de los empleados sobre la responsabilidad social empresarial de las empresas de la provincial de El Oro.....	43
3.4 Resultados y análisis de las encuestas para determinar la percepción de los empleados sobre la responsabilidad social empresarial de las empresas de la provincial de El Oro.....	44
3.5 Futuras líneas de investigación. ....	56
3.6 Análisis global de los resultados obtenidos. ....	57
CONCLUSIONES .....	59
RECOMENDACIONES.....	61
BIBLIOGRAFÍA.....	62
ANEXOS.....	65

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Aporte de principales autores de responsabilidad social empresarial.....	6
Tabla 2: Modelos de gestión de RSE.....	11
Tabla 3: Empresas ecuatorianas miembros de CERES .....	22
Tabla 4: Teoría organizacional.....	24
Tabla 5: Cantones y cabeceras parroquiales de la provincia de El Oro .....	29
Tabla 6: PEA por sector económico de la provincia de El Oro. ....	31
Tabla 7: Actividades empresariales en la provincia de El Oro.....	36
Tabla 8: Empresas de la provincia de El Oro con actividades de responsabilidad social empresarial orientadas a la sociedad, trabajadores y medio ambiente. ....	38
Tabla 9: Clasificación de la muestra. ....	42
Tabla 10: Sexo de los empleados encuestados .....	70
Tabla 11: Rangos de edad de los empleados encuestados. ....	70
Tabla 12: Años de labor en la empresa.....	70
Tabla 13: Conocimiento de los empleados sobre RSE. ....	- 71 -
Tabla 14: Valores y transparencia empresarial. ....	- 71 -
Tabla 15: Relación con los grupos de interés (Stakeholders).....	- 72 -
Tabla 16: Motivación para establecer prácticas de RSE en la empresa. ....	- 72 -
Tabla 17: Resultados esperados al aplicar la RSE e la empresa. ....	- 73 -
Tabla 18: Dificultades al aplicar la RSE en la empresa. ....	- 74 -
Tabla 19: Oportunidades dadas al aplicar la RSE en la empresa.....	- 75 -
Tabla 20: Percepción del empleado frente a las prácticas de RSE en la empresa.....	- 76 -
Tabla 21: Compromiso de la empresa con el grupo de interés de la RSE.....	- 77 -
Tabla 22: Conoce si la empresa en la que trabaja aplica RSE.....	- 77 -
Tabla 23: Consecuencias dadas en la empresa al aplicar la RSE.....	- 78 -

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1: Modelo de Prakash Sethi.....	8
Figura 2: La pirámide de Carroll.....	9
Figura 3: El modelo de Freedman.....	15
Figura 4: Esquema de constitución de la base legal responsabilidad social en Ecuador.....	20
Figura 5: Ficha técnica de información de programa de responsabilidad social CERES.....	23
Figura 6: Mapa político del Ecuador.....	27
Figura 7: Mapa político de la provincia de El Oro.....	28
Figura 8: Población económicamente activa de la provincia de El Oro.....	31
Figura 9: Estructura de empresas según su tamaño micro, pequeña, medianas y grandes empresas año 2014.....	32
Figura 10: Estructura empresarial, actividad económica micro, pequeña, medianas y grandes empresas año 2014.....	33
Figura 11: Estructura de empresas según provincia micro, pequeña, medianas y grandes empresas año 2014.....	34
Figura 12: Población ocupada por rama de actividad de la provincia de El Oro.....	35
Figura 13: Trabajadores de la provincia del Oro.....	37
Figura 14: Sexo de los empleados encuestados.....	44
Figura 15: Rangos de edad de los empleados encuestados.....	45
Figura 16: Años de labor en la empresa.....	45
Figura 17: Conocimiento de los empleados sobre RSE.....	46
Figura 18: Valores y transparencia empresarial.....	47
Figura 19: Relación con los grupos de interés (Stakeholders).....	48
Figura 20: Motivación para establecer prácticas de RSE en la empresa.....	49
Figura 21: Resultados esperados al aplicar la RSE en la empresa.....	50
Figura 22: Dificultades al aplicar la RSE en la empresa.....	51
Figura 23: Oportunidades dadas al aplicar la RSE en la empresa.....	52
Figura 24: Percepción del empleado frente a las prácticas de RSE en la empresa.....	53
Figura 25: Compromiso de la empresa con el grupo de interés de la RSE.....	54
Figura 26: Conoce si la empresa en que trabaja aplica RSE.....	55
Figura 27: Consecuencias dadas en la empresa al aplicar la RSE.....	56

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal determinar la percepción de los empleados sobre las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial y su incidencia en el desempeño organización de las empresas de la provincia de El Oro en el período 2016, para ello se utilizó como base principal el informe de la Superintendencia de Compañías del Ecuador, descartando instituciones públicas, bancarias y empresas inactivas.

Se aplicó la muestra aleatoria simple dando como resultado 3787empleados a encuestar. Mientras que la metodología utilizada fue: método descriptivo para la construcción del marco teórico sobre el tema de investigación y el método analítico para el levantamiento de información de los 377 empleados de la Provincia de El Oro y realizar el análisis de las encuestas aplicadas ya que se obtuvo datos cualitativos de los aspectos impalpables del comportamiento de los empleados como de sus creencias y aptitudes.

De acuerdo con los resultados obtenidos, solamente las empresas grandes y un pequeño porcentaje de empresas medianas llevan a cabo programas de RSE que las realizan por bienestar de la sociedad y de beneficio propio.

**Palabras claves:** Responsabilidad Social Empresarial, empleados, vinculación con la sociedad, desarrollo organizacional.

## ABSTRACT

The present research work has like main objective to determine the perception of employees about the practices of Corporate Social Responsibility and its impact on the organizational performance of companies in the province of El Oro in the period 2016, for this purpose was used as the main base the report of the Superintendencia de Compañías de Ecuador, ruling out public institutions, banks and inactive companies.

Was applied the simple random sample resulting in 377 employees to be surveyed. While the methodology used was: descriptive method for the construction of the theoretical framework about research and the analytical method for the information gathering of the 377 employees of the province of El Oro and to carry out the analysis of the applied surveys because obtained qualitative data of the impalpable aspects of the behavior of the employees as of their beliefs and aptitudes.

According to the obtained results, only big companies and a small percentage of medium companies carry out CSR programs that carry them out for the benefit of society and for their own benefit.

**Key words:** Corporate Social Responsibility, employees, relationship with society, organizational development.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación aborda el papel que hoy en día juegan las empresas en la sociedad que es Responsabilidad Social Empresarial RSE, enfocado específicamente en el sector empresarial de la Provincia de El Oro, por lo tanto, se hace énfasis de cómo afecta este aspecto tanto en los empleados de las organizaciones como también en la colectividad en general.

En el capítulo I se detallaron la fundamentación teórica sobre los conceptos generales de la Responsabilidad Social Empresarial como: el aporte de diferentes autores acerca de la RSE, también se hace referencia sobre los modelos de gestión de RSE, otro de los aspectos importantes es los “Stakeholders son cualquier grupo o individuo que puede afectar o ser afectado por la consecución de los objetivos de la empresa” (Aldeanueva Fernandez, 2012). Asimismo, se fundamenta el principio de la RSE en Ecuador, y finalmente se hace referencia sobre el desarrollo organizacional. Con todos estos temas se logró el cumplimiento del primero objetivo que es: Determinar el origen de la Responsabilidad Social Empresarial por medio de aportes de los principales autores en el ámbito empresarial.

En el capítulo II se analizó el tejido empresarial de la Provincia de El Oro como también el número de empleados que lo conforman, estos datos fueron obtenidos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INNEC, 2010), lo que permitió realizar un análisis minucioso de las empresas. En este capítulo se pudo efectuar el segundo objetivo que es: Realizar un estudio sobre la estructura del tejido empresarial y el número de empleados que tiene la Provincia de El Oro.

El capítulo III, se estudió los aspectos más importantes que forman parte de las percepciones de los empleados en las organizaciones con respecto a la Responsabilidad Social Empresarial, por lo cual se examinó si las organizaciones cumplen en su totalidad con la RSE, y de qué forma llevan a cabo la RSE, para mejorar o reestructurar los programas de RSE en beneficio de la organización y de la comunidad con la que interactúa. Con este estudio se consiguió cumplir con el tercer objetivo que es sobre: El análisis de la percepción de Responsabilidad Social Empresarial en los empleados a través de aptitudes, liderazgo, retribución emocional, comportamientos y su incidencia en el desempeño organizacional de las empresas de la Provincia de El Oro.

La metodología utilizada para este trabajo de investigación fue de carácter descriptiva y analítica. La descriptiva para la construcción de la fundamentación

teórica sobre el tema de investigación a través de la revisión bibliográfica con el objetivo de esclarecer los aspectos de Responsabilidad Social Empresarial. Mientras que el método analítico sirvió para el levantamiento de información de los 377 empleados de la Provincia de El Oro y realizar el análisis de las encuestas aplicadas.

Al analizar la problemática se pudo constatar que en la provincia de El Oro existen aproximadamente 4460 empresas entre privadas y públicas de acuerdo con los datos otorgados por la Súper Intendencia de Compañías (SUPERCIAS) y estudios del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INNEC), pero solamente un pequeño porcentaje demuestra que empresas desarrollan programas de Responsabilidad Social Empresarial pero que en realidad no todos los empleados están enterados o involucrados con estas buenas prácticas.

Mientras que los objetivos que se plantearon en este tema de investigación fueron: Primeramente, el objetivo general fue determinar la percepción de los empleados sobre las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial RSE y su incidencia en el desempeño organizacional de las empresas. Luego se procedió a realizar los objetivos específicos los cuales fueron: Determinar el origen de la Responsabilidad Social Empresarial por medio de aportes de los principales autores en el ámbito empresarial; Realizar un estudio sobre la estructura del tejido empresarial y el número de empleados que tiene la Provincia de El Oro; Y finalmente, analizar la percepción de Responsabilidad Social Empresarial en los empleados a través de aptitudes, liderazgo, retribución emocional, comportamiento y su incidencia en el desempeño organizacional de las empresas de la Provincia de El Oro.

En cuanto a los resultados obtenidos en función de los objetivos de la investigación, se pudo determinar que la percepción que tienen los empleados acerca de los programas de Responsabilidad Social Empresarial de las empresas de la Provincia de El Oro en su totalidad no es buena debido a que existe mucho desconocimiento acerca de este tema, especialmente por parte de los empleados de las pequeñas y medianas empresas.

Finalmente, cabe destacar que existieron algunas dificultades para el desarrollo del tema de investigación, tales como: falta de compromiso por los empleados, encuestas incompletas, ausencia de trabajadores, etc. Sin embargo, se pudo obtener los datos suficientes y correctos para que este trabajo de titulación ofrezca los mejores resultados.

**CAPITULO I**  
**FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

## 1.1 Principales autores de responsabilidad social empresarial.

En relación con los conceptos sobre la Responsabilidad Social Empresarial se puede decir que existen muchas teorías por autores acerca del tema de RSE, pero aquí se analizará el nacimiento y conceptualización de cuatro principales autores en la historia, entre ellos están: Howard Bowen, Davis, Friedman y Johnson.

Tabla 1: Aporte de principales autores de responsabilidad social empresarial

Autor	Filosofía
Howard Bowen.	De acuerdo a Howard Bowen definió que: “Responsabilidad Social de los Hombres de negocios como aquella que se refiere a las obligaciones de estos de perseguir aquellas políticas, o seguir aquellas líneas de acción que son deseables en términos de los objetivos y valores de nuestra sociedad” Alcaraz, (2010).
Davis.	Davis precisó que: “Cuando la empresa se concibe como un actor social en una sociedad más amplia, sus responsabilidades se definen por las demandas y las expectativas de esa sociedad, definidas quizás mediante un contrato social implícito o en negociaciones sobre el uso del poder en la empresa” Argadoña, (2008).
Friedman	Friedman concluye que: “Realizar acciones socialmente responsables impone una injusta y costosa carga hacia los accionistas y entiende estas acciones como meras obras de caridad. Por otra parte, priva a los accionistas de decidir por ellos mismos qué hacer con sus beneficios y hacia quién destinarlos en caso de querer hacerlo” Christian y Parragué, (2008).
Johnson	Johnson manifiesta que: “La Responsabilidad Social Empresarial debe gestionarse a partir de tres dimensiones fundamentales que orientan hacia la sostenibilidad de las empresas: los componentes económico, social y ambiental” Mathematics y Engineers, (2010).

Fuente: (Alcaraz, 2010)

Elaboración: Astudillo Tinoco, Santiago.

Existen varios conceptos de diferentes autores que definen Responsabilidad Social Empresarial; sin embargo, todos concuerdan en que: Todas las empresas del mundo sin importar el tamaño deberían realizar responsabilidad social empresarial para colaborar con la sociedad de una u otra manera y de esa forma mostrar su gratitud.

Hoy en día, las empresas son muy importantes en la sociedad, ya no solamente son fuentes de trabajo, sino que también se han preocupado por aportar al desarrollo de las comunidades en varios ámbitos, a esta acción es lo que los autores mencionados anteriormente llaman Responsabilidad Social Empresarial.

## **1.2 Definiciones y modelos de responsabilidad social empresarial.**

La definición de Responsabilidad Social Empresarial según Córdoba, (2011) menciona que:

La Responsabilidad Social Empresarial es la forma de entender la gestión empresarial en que las empresas comienzan a tener más en cuenta el impacto social y ambiental de su negocio, tratando de generar rentabilidad para los empresarios y bienestar social. Para ello, tratan de tener en cuenta la necesidad y expectativas de los grupos sociales a los que impactan (directa e indirectamente) con la actividad de la organización o empresa. Cuando se habla de grupos sociales podemos homologarlo al de grupos de interés: accionistas, empleados y sus familias, proveedores, autoridades, comunidad, consumidores, medio ambiente, medios de comunicación y las demás audiencias que la empresa considere pertinente. (p.141)

La RSE es uno de los factores principales que las empresas deben tomar en cuenta para mantener un equilibrio entre el crecimiento económico, el bienestar social, el cuidado del medio ambiente y el aprovechamiento de los recursos naturales.

Existen muchos autores de la cual explican sobre algunas definiciones más claras e incluso algunos modelos de RSE entre los principales están: Prakash Sethi, Archie Carroll, Peter Drucker.

### **1.2.1 Prakash Sethi (1975).**

El concepto sobre RSE de Prakash Sethi según Muñoz, (1975) dice que: “Considera la Responsabilidad Social Corporativa como un concepto relativo, en el sentido de que presenta diferentes significados en función del contexto temporal y cultural que se tome en consideración”. (p.4)

Sethi estableció una diferenciación conceptual en la cual consta de 3 etapas que se explican en el gráfico.

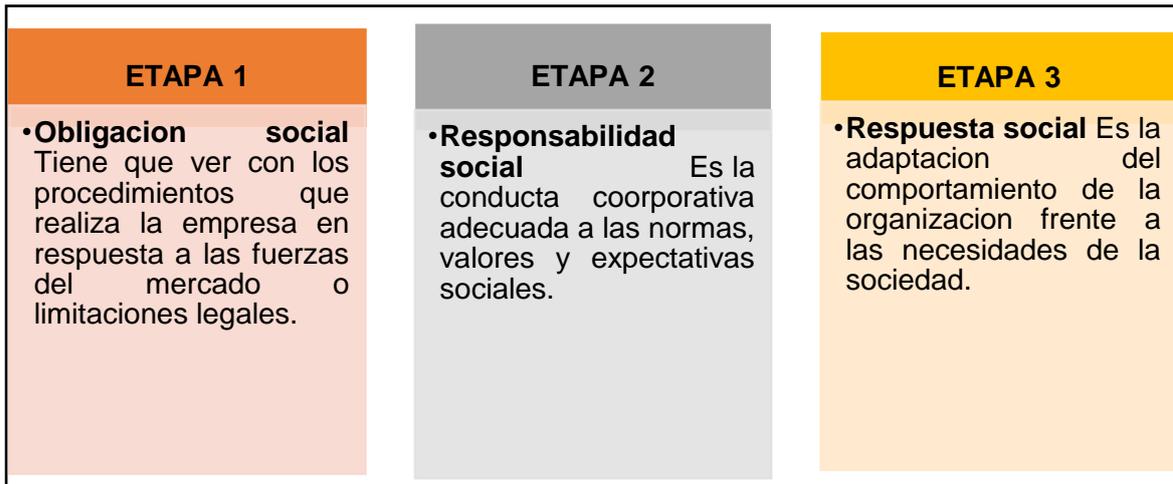


Figura 1: Modelo de Prakash Sethi  
 Fuente: (Bash, 2015)  
 Elaboración: Astudillo Tinoco, Santiago

Estas tres etapas son muy importantes que las empresas las tengan claras para que de esa manera puedan desarrollar un buen plan de Responsabilidad Social Empresarial, teniendo en cuenta siempre todos los pasos necesarios que se debe seguir para que los desenvolvimientos de estos planes sean exitosos.

### 1.2.2 Archie Carroll (1979).

De acuerdo a Oyarzún, (2011) Archie Carroll manifiesta que: “Las responsabilidades de las empresas deberían ir más allá de las responsabilidades legales y económicas, para asumir también un conjunto de compromisos sociales y medioambientales de las organizaciones”. (p.217)

Las empresas no solamente deben cumplir sus planes de Responsabilidad Social por obligación, sino los deben realizar de manera voluntaria y entregar todo de sí, no solamente para que, para satisfacer los beneficios de la empresa, sino también para complacer a la sociedad en general aparte de dejar una mejor imagen corporativa.

Carroll plantea un modelo de responsabilidad social empresarial, diseñada como una pirámide en la cual se enfocan cuatro clases de responsabilidades que son: económicas, legales, éticas y filantrópicas.

A continuación, se muestra la figura de la pirámide del modelo de Carroll.



Figura 2: La pirámide de Carroll  
Fuente: (Carroll, 1991)  
Elaboración: Astudillo Tinoco, Santiago

La pirámide de Carroll nos explica sobre los cuatro tipos de Responsabilidad Social Empresarial que pueden existir. En primer lugar según Bash, (2015) explica que: “Por un lado se encuentra las responsabilidades económicas que comprenden la producción y posterior comercialización de bienes y servicios que la sociedad desea”. (p.18)

Esta primera etapa se centra en general beneficios y rentabilidad económica de tal manera que aseguren el bienestar y desarrollo de los miembros de quienes conforma la empresa como también de sus familias.

En segundo lugar, de la pirámide de Carroll tenemos las Responsabilidades Legales, que de acuerdo a Carroll, (1991) “Tiene que ver con el cumplimiento de la ley y de las regulaciones estatales, así como con la regla básica según las cuales deben operar los negocios”. (p.2)

En esta fase trata acerca de las obligaciones y regulaciones que deben seguir las empresas de acuerdo con la ley, aunque este depende del giro de negocio a la que se dedique la empresa.

En el tercer lugar de la pirámide de Carroll explica las Responsabilidades Éticas que son muy importantes dentro de cualquier tipo de empresa, según los autores Botello y Vazquez, (2016) expresan que:

Dentro de las responsabilidades éticas se consideran las normas sociales tácitas y aunque no estén legalmente establecidas, puede decirse que, implica el imperativo de hacer lo que es correcto, justo y razonable, así como de evitar o minimizar el daño a los grupos con los que se relaciona la empresa. (p.12)

En la tercera etapa intervienen de manera primordial todas las personas que desempeñan su labor en la empresa, desde los altos directivos hasta los trabajadores con labores secundarias, ya que el código de ética es de manera personal y todos los miembros de la empresa deben ser justos y éticos al momento de llevar a cabo un Plan de Responsabilidad Social corporativa.

Y en la etapa final acorde a los autores Errol & Flores, (2009), se encuentran las:

Responsabilidades filantrópicas comprenden aquellas acciones corporativas que responden a las expectativas sociales sobre la buena ciudadanía corporativa. Estas acciones incluyen el involucramiento activo de las empresas en actividades o programas que promuevan el bienestar social y mejoren la calidad de vida de la población. (p.127)

Finalmente tenemos el cuarto y último paso que es al cual todas las empresas deben llegar y que deben a su vez promover a sus empleados ser buenos ciudadanos corporativos, aquí es cuando en realidad se nota la importancia de que la empresa le da a los planes de Responsabilidad Social Empresarial, dedicando recursos a la comunidad, mejorando la calidad de vida de la sociedad, creando proyectos de ayuda comunitaria tanto a nivel nacional e internacional, etc.

### **1.2.3 Peter Drucker (1984)**

De acuerdo con Razeg, (2010) indica que: “Drucker plantea que las acciones de Responsabilidad Social Empresarial son una oportunidad para las empresas, ya que es la posibilidad de convertir un problema social en una oportunidad económica, en aspectos como la generación de ganancias, la capacidad productiva, las competencias humanas, etc”. (p.23)

En muchas ocasiones las empresas ejecutan planes de Responsabilidad Social Empresarial, pero no con el motivo principal que es de ayudar a la sociedad, sino más bien su primordial propósito es fortalecer o mejorar su imagen corporativa y de esa manera generar mayores beneficios y ganancias a la empresa.

En 1981, Peter Drucker, citado por Nassel, (2015) escribió:

No se va afirmar que el discurso de Peter Drucker esté basado en la ética y la responsabilidad social. No lo está porque, como se ha dicho, la ética es algo que Drucker entiende como algo individual, consustancial al ser humano. Para él, no existe una ética para el manager, otra para los empleados, otra para los políticos, otra para los estudiantes, para las mujeres, para los hombres, para los estadounidenses o los europeos, para los blancos, para los negros, para los judíos, para los católicos, etc. (p.178)

Cada individuo tiene diferente forma de pensar y de realizar sus actos, por ende, no todas las personas tienen un comportamiento correcto o ético, y de la misma manera ocurre con las empresas ya que estas son manejadas por personas que pueden o no hacer que su empresa cumpla con sus obligaciones de manera ética, lo que hace que la sociedad no se sienta conforme cuando la empresa no realiza un buen trabajo.

### 1.2.4 Modelos de gestión de RSE

De acuerdo a Viteri, (2010) existen varios modelos de gestión de Responsabilidad Social Empresarial los cuales se detallan en la presente tabla:

Tabla 2: Modelos de gestión de RSE

Modelos	Creada por:	Antecedentes	Descripción
<b>SA 8000-2007</b>	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.
<b>SGE21:2008</b>	Foroética organización creada en 1999 en Barcelona – España	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Norma Certificable</li> <li>• Busca establecer, implantar y evaluarla gestión ética y socialmente</li> </ul>	Tiene seis capítulos y está estructurada en nueve áreas de gestión: alta dirección, clientes, proveedores, personas que trabajan para la

		responsable de las organizaciones	organización, entorno social y ambiental, inversores, competencia, administraciones públicas.
<b>ISO 26000</b>	Organización Internacional de Normalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Norma no certificable</li> <li>• Proporciona las directrices para establecer, implementa, mantener y mejorar la RSE</li> </ul>	Estructurada a base de 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.
<b>ANDI</b>	Asociación Nacional de Industriales (ANDI), la OIT y la Cámara Junior de Colombia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es un instrumento de gestión para planear, organizar, dirigir, registrar, controlar y evaluar 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 los que se tiene relación, clasificándolos en: relaciones primarias, relaciones con la comunidad, relaciones con otras instituciones.
<b>EFQM</b>	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</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.

		para conseguir una posición de competitividad.	2.- Los Resultados (Criterios 6 al 9) representa lo que la organización consigue para cada uno de sus actores (clientes, empleados, sociedad e inversores).
<b>Libro Verde de la Comisión Europea</b>	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; Practicas 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).
<b>AA1000</b>	Institute of Social and Ethical Acconuntability	<ul style="list-style-type: none"> <li>Es un estándar de aplicación general para evaluar, atestiguar y fortalecer la credibilidad y</li> </ul>	Su aplicación está basada en un compromiso de responsabilidad "Inclusividad", y tres principios: Relevancia, Exhaustividad y Capacidad de respuesta.

		calidad del informe de sostenibilidad de una organización.	
<b>Global Reporting Initiative (GRI)</b>	Coalición de Economías Responsables del Medio Ambiente (CERES) y Programa de Medio Ambiente de las Naciones Unidas (PNUMA)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Para indicar que una memoria está basada en la Guía del GRI, los responsables de la misma deben declarar en qué medida han aplicado el marco GRI para la elaboración de memorias de sostenibilidad a través del sistema de “Niveles de aplicación de GRI”</li> </ul>	Una organización se autocalifica, con arreglo a un nivel, en función de la valoración de la propia organización haya realizado del contenido de su memoria teniendo en cuenta los Niveles de Aplicación del GRI.

Fuente: (Viteri, 2010)

Elaboración: Astudillo Tinoco Santiago.

Ahora la sociedad necesita más que nunca que las empresas se integren a la RSE, es por eso que la globalización de los mercados, las nuevas formas de interactuar con los stakeholders y en general las redes sociales, han provocado que se desarrollen nuevos modelos de gestión de RSE que garantice tanto la supervivencia de las empresas como un mejor futuro para la sociedad. Y por tal motivo varias instituciones que se enfocan al cuidado del medio ambiente, al cuidado de la calidad de productos y en general al cuidado de la sociedad han desarrollado varios modelos de gestión de RSE para que las empresas formen parte de ellos y desarrollen un mejor desempeño organizacional y funcional.

### 1.3 Grupos de interés o stakeholders.

Los grupos de interés o stakeholders son personas u asociaciones que se ven afectadas por las actividades que realizan todas las empresas en general y tratan de hacer algo al respecto para poder mejorar la sociedad.

De acuerdo con Aldeanueva, (2012) declara que:

Los Stakeholders son cualquier grupo o individuo que puede afectar o ser afectado por la consecución de los objetivos de la empresa(Aldeanueva Fernandez, 2012). Se define el compromiso con los stakeholders como las acciones desarrolladas por las empresas para dar el derecho a ser escuchados a su grupo de interés tradicionalmente excluidos. Este derecho a ser escuchados va acompañado con el compromiso de responder a los requerimientos de los stakeholders. (p.239)

Según el modelo de Freeman los stakeholders se clasifican en elementos internos que consta de: accionistas, proveedores, empleados, clientes y competidores y también contiene elementos externos conformados por: Gobierno y sociedad civil.

A continuación, se muestra una figura con el modelo de Freeman.



Figura 3: El modelo de Freedman  
Fuente: (Duque, 2010)  
Elaboración: Astudillo Tinoco, Santiago

### 1.3.1 Vinculación con grupos de interés

En esta parte se da a conocer cómo los grupos de interés o stakeholders se pueden vincular con la comunidad en general.

El autor Wood, (2016) propuso tres principios de la RSE:

Legitimidad: parte del supuesto de que las sociedades ceden poder a las empresas; aquellas que no lo usen para el bien común pierden legitimidad en su entorno, Responsabilidad Pública: las empresas son responsables de los impactos ocasionados en las áreas donde se involucren con la sociedad a niveles primario y secundario, y Gestión Discrecional: los directivos son actores morales que deben actuar de forma discrecional, según los valores que sustenta la sociedad donde desarrollen su actividad. (p.696)

Estos tres principios son fundamentales para que los empleados conozcan como ellos se pueden vincular a los grupos de interés; ya sea de manera directa o indirecta para el desarrollo de programas de Responsabilidad Social Empresarial.

Los autores Porter y Kramer, (2002) señalan como una ventaja competitiva “las acciones filantrópicas, es decir, aquellas obras que la empresa realiza, pero no están directamente alineadas con la razón de ser del negocio, sino que obedecen a un aspecto que genera buena imagen en la sociedad y están relacionadas con la caridad”. (p.12)

Muchas empresas realizan responsabilidad social con programas totalmente desalineadas de su negocio, y a su vez hacen participar de estos programas a los empleados para que de esta manera puedan distraer la mente y a su vez colaborar con la sociedad.

### **1.3.2 Identificación de los grupos de interés**

Para realizar la identificación de los grupos de interés se debe considerar el tipo de relación que tiene la empresa con estos grupos. Conforme a los autores Gil y Paula, (2011) los grupos de interés se pueden dividir en diferentes dimensiones, entre ellas están:

- Por responsabilidad: Personas con las que tiene o tendrá responsabilidades legales, financieras y operativas según reglamentaciones, contratos, políticas o prácticas vigentes.
- Por influencia: Personas que tiene o tendrán posibilidad de influenciar la capacidad de la organización para alcanzar sus metas, ya sea que sus acciones puedan impulsar o impedir su desempeño. Se trata de personas con influencia informal o con poder de decisión formal.
- Por cercanía: Personas con las cuales interactúa la organización, incluyendo grupos de interés internos o con relaciones de larga duración con la organización, o aquellos de los que la organización depende en sus operaciones cotidianas y los que viven cerca de las plantas de producción.

- Por dependencia: Se trata de las personas que más dependen de su organización, como, por ejemplo, los empleados y sus familias, los clientes cuya seguridad, sustento, salud o bienestar depende de sus productos, o proveedores para quienes la compañía es un cliente importante.
- Por representación: personas que, a través de estructuras regulatorias o culturales/tradicionales, representan a otras personas. Por ejemplo, líderes de comunidades locales, representantes sindicales, consejeros, etc. (p.76-77)

Es importante que la empresa pueda distinguir o identificar los diferentes grupos de interés, de esa manera la organización tendrá claro hacia dónde dirigir sus proyectos o programas de RSE.

#### **1.4 El principio de la responsabilidad social empresarial en el Ecuador.**

“La responsabilidad social, para el caso ecuatoriano, es un tema que se vincula en el ámbito del sector empresarial hace aproximadamente una década. Las practicas que fundamentan esta temática se encuentran aún en franco proceso de construcción”. Lima y Lopez, (2012)

Conforme al Centro empresarial de inversión social CEDIS, (2013) afirma que:

Como respuesta a los agravios que emergen y ante la obligación que tienen las economías globales, Nace la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), la cual ha evolucionado, haciendo participe y responsable a la empresa en la definición del tipo de sociedad a la que aspira. Esta nueva transformación invita a las empresas a desempeñar un papel de líderes en la solución de problemas sociales y a contribuir activamente con iniciativas que den respuesta a los mismos. (p.2)

El ámbito empresarial ha tenido muchos cambios gracias a lo globalización, hoy en día existe mayor competencia en diferentes mercados mundiales y por tal motivo se exige una mayor participación en los procesos de la toma de decisión a nivel empresarial. Pero de la misma manera ha existido mayor número de demandas ciudadanas hacia las organizaciones con el motivo de exigir la devolución a la sociedad de parte de los beneficios que obtienen las empresas.

Por esta razón es muy importante que todas las empresas cumplan con el programa de responsabilidad social empresarial debido a que este programa supone una reflexión ética en torno a las actividades que desarrollan las empresas; este modelo contiene un conjunto de responsabilidades ya sean de carácter social, económico y ambiental que deberían llevar

acabo todas las empresas a nivel mundial tanto para su bien y también para el bien social en general.

Los autores Vives y Peinado, (2011) recalcan que:

Latinoamérica parte de una situación filantrópica corporativa que ha ido poco a poco evolucionando hacia una responsabilidad social más activa, tanto hacia dentro como hacia fuera de la empresa. Históricamente, gran parte de la acción social de sector privado en Latinoamérica ha estado basada en creencias religiosas y ético-morales de carácter individual. Las actividades empresariales de carácter filantrópico se caracterizan por ser prácticas que no están vinculadas a la actividad central de la empresa y no requieren una gran inversión. La empresa no aporta más que recursos financieros que en su mayoría apuntan a favorecer a algunas de las partes interesadas (stakeholders), pero que no son necesariamente las que tienen mayor incidencia en el negocio. Las consecuencias de estas actividades, por lo general, no repercuten más allá de adquirir cierta buena reputación e imagen, y siempre y cuando se logren comunicar convenientemente. (p.66)

La responsabilidad social empresarial que cumple Ecuador en comparación a países europeos es distinta, esto es debido a que se enfrentan a realidades diferentes entre ellas están:

- Primero que a pesar de existir tratados de libre comercio entre diferentes países latinoamericanos aún no existe una integración económica fuerte entre organizaciones para que ayuden a promover las ventajas desde el punto de vista empresarial de la responsabilidad social empresarial.
- Otra circunstancia es la tradición filantrópica y los motivos éticos que aun predominan especialmente en las Pymes.

Aunque en realidad no debería importar el sector, el tamaño o la problemática, toda empresa debe cumplir con la responsabilidad social empresarial para convivir en una sociedad más digna y justa.

Conforme con Viteri, (2010) señala que:

Las empresas ecuatorianas se encuentran en una etapa de transición, en el rol que desempeñan dentro de la sociedad, 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. (p.96-97)

Estos últimos años han sido una época de muchos cambios en el modo de actuar de las empresas ecuatorianas y han transcurrido 15 años desde que Ecuador ha decidido por conocer más a fondo sobre un concepto que se desarrollaba en otros países de la región y del mundo que es el tema de Responsabilidad Social Empresarial en el Ecuador.

#### **1.4.1 La constitución como base legal de responsabilidad social en Ecuador**

Para que una empresa del Ecuador sea Responsablemente Social debe cumplir con algunos requisitos que solicita la Constitución de la República del Ecuador. Los títulos más relevantes que deben cumplir las empresas son: El Régimen de desarrollo y el Régimen del Buen Vivir. En conjunto, estos dos establecen las normas o reglas para institucionalizar los Derechos de la Responsabilidad Social.

A continuación, se muestra un esquema de la constitución de la base legal de Responsabilidad Social en Ecuador.



Figura 4: Esquema de constitución de la base legal responsabilidad social en Ecuador

Fuente: (Viteri, 2010)

Elaboración: Astudillo Tinoco, Santiago

De acuerdo con la Consultora de negocios y de inversión BW Cia. Ltda, (2002). expone que:

Al momento en el Ecuador, las empresas transnacionales ya están capacitando al personal a aplicar estas políticas de RSE, pero por la falta de personal calificado en RSE, las normas, así como procedimientos están llenos de falencias y de defectos; generando un efecto contrario en donde la población ha criticado su accionar que en la mayoría de casos confunden Acción Social con Responsabilidad Social.

El camino es largo y más que todo tiene muchas imprecisiones en los modelos de las Empresas Ecuatorianas, que siguen creyendo que la rentabilidad es el principal objetivo del negocio, olvidándose de realizar las buenas prácticas. Cuanto antes los gerentes de las empresas deberían asesórese bien en políticas de RSE y asimilar con el tipo de negocio que conllevan y aplicar la RSE de la mejor manera.

#### **1.4.2 Consorcio ecuatoriano para la responsabilidad social empresarial**

Los autores Túnez y Valarezo, (2012) indican que:

El 2006 se constituye jurídicamente el Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social en Ecuador, CERES, que pertenece a la red continental FORUM EMPRESA y forma parte de un proyecto financiado por el RIDE y la OEA para consolidar los aspectos conceptuales metodológicos y herramientas desde un enfoque netamente latinoamericano. (p.65)

Según Salazar, (2013) el objetivo, la misión y la visión de El Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Empresarial (CERES) es:

promover entre sus miembros y la sociedad ecuatoriana la aplicación de políticas, conceptos y prácticas de responsabilidad social para alcanzar el desarrollo sostenible del Ecuador. La misión de CERES es promover el concepto y las prácticas de responsabilidad social, a través de un grupo de organizaciones fortalecidas y comprometidas con el desarrollo sostenible del Ecuador. La visión de CERES es ser la organización nacional referente, sin fines de lucro y con alto impacto en el campo de la Responsabilidad social. (p.5)

Es muy importante que organizaciones como CERES se preocupen por el bienestar de la sociedad y de esa manera poder regular y orientar las buenas prácticas de RSE que realizan las empresas y poder alcanzar el desarrollo sostenible de Ecuador.

De acuerdo al trabajo de investigación realizado por los autores Larrea y Torres, (2011) manifiestan que:

El Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Empresarial (CERES), es la única entidad del país con respaldo internacional (Latinoamérica), ha desarrollado una herramienta que ofrece a las empresas la alternativa de conocer su grado de responsabilidad mediante la medición de indicadores basados en lineamientos mundiales, como, por ejemplo: los principios del Pacto Global y la Iniciativa del Reporte Global, entre otras. Esta herramienta fue acoplada a la realidad de nuestro País por el Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social (CERES), punto focal de Forum Empresa en el Ecuador, siendo la primera y única red nacional que agrupa a empresas, universidades, ONG'S y otras organizaciones de la sociedad civil. (p.11)

La organización (CERES) se basa en los principales lineamientos mundiales, como son: Iniciativa de Reporte Global (GRI), Pacto Global, ISO 26000, SA 8000 y los Objetivos de Desarrollo del Milenio, ofreciendo a las empresas la alternativa de conocer su grado de responsabilidad a través de la medición de los Indicadores CERES-ETHOS 2010.

Los autores Larrea y Torres, (2011) mencionan que CERES en su manual establece ser responsable de:

- Definir y promover el concepto de RSE.
- Ejecutar programas para incentivar prácticas responsables.

- Involucrarse en la legislación y formulación de políticas públicas.
- Impulsar la relación y establecimiento de ciertos acuerdos entre sectores nacionales e internacionales, públicos o privados. (p.36)

A continuación, se enlista el número de empresas ecuatorianas que forma parte de Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Empresarial (CERES):

Tabla 3: Empresas ecuatorianas miembros de CERES

<b>EMPRESAS</b>	<b>MIEMBRO DE CERES DESDE</b>
ACE Seguros	2011
Centro Ecuatoriano de derecho Ambiental (CEDA)	2006
Corporación Nacional de Telecomunicaciones (CNT)	2012
Corporación Favorita	2011
Diners Club del Ecuador	2011
Electro Generadora del Austro Elecaastro S.A	2012
Repsol Ecuador S.A.	2006
Amazonas Hot S.A.	2012
Kimberly-Clark Ecuador S.A.	2011
Pfizer	2007
Plan Internacional	2012
Plasticaucho Industrial S.A.	2012
Cadena Ecuatoriana de televisión TC Televisión	2012
Telefónica Movistar (OTECEL)	2013
Yanbal Ecuador	2012
Universidad Casa Grande	2006

Fuente: (Lima y Lopez, 2012)  
Elaboración: Astudillo Tinoco, Santiago

Todas las empresas que deseen formar parte del Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Empresarial (CERES) deberán llenar una ficha técnica que incluye el nombre y objeto de la empresa, el concepto de Responsabilidad Social y las evidencias de que tienen un modelo de gestión socialmente responsable, el nombre de los programas y los logros alcanzado.

Aquí se muestra un modelo de la ficha técnica solicitada por CERES.

#### Ficha Técnica de información de programa de Responsabilidad Social

ORGANIZACIÓN		MIEMBRO DE CERES DESDE	
ACE Seguros		2011	
<b>OBJETO DE LA ORGANIZACIÓN</b>			
ACE Seguros S.A. tiene más de 60 años de experiencia en el mercado ecuatoriano y pertenece al grupo de compañías ACE. ACE es una de las corporaciones más grandes del mundo en el campo de seguros y reaseguros, con sedes en más de cincuenta países. Han estado presentes en Ecuador a través de sus predecesores: Great American Insurance Company, Hartford Fire Insurance Company y Cigna Worldwide Insurance Company			
<b>DEFINICION DE RS DE LA ORGANIZACIÓN</b>			
"ACE Seguros considera a la Responsabilidad Social Empresarial como la toma de conciencia sobre el impacto que tiene como Organización en los Stakeholders y alinear todas las políticas y procedimientos a un modelo que permita que este impacto sea positivo".			
<b>PROGRAMA DE RS</b>			
1. ACE Green (Medio Ambiente) 2. Fundación FACES (Comunidad) 3. Formación (Laboral)			
<b>LOGROS DE LOS PROGRAMAS DE RS</b>			
Programa ACE Green: 70% oficinas con materiales reciclados; reducción de 9,34% en consumo de energía; campaña para la reducción de envases desechables. Fundación FACES: 480 niños y niñas beneficiadas. 7 profesores que reciben honorarios. Programa de Formación: 85 colaboradores y stakeholders capacitados en DDHH. 100% de los colaboradores formados en políticas y procedimientos anticorrupción.			
<b>AREA DE LOS PROGRAMAS</b>		<b>CONCURSOS Y PREMIOS EN RS</b>	
AMBIENTAL COMUNITARIO LABORAL		Concursos de fotografía sobre DDHH	
<b>NOMBRE DE LA MEMORIA (AÑO)</b>		<b>PERIODICIDAD (Memoria)</b>	
Memoria de sostenibilidad (2011)		Anual	
<b>FORMATO DE DATOS (Memoria)</b>		<b>COBERTURA TEMPORAL (Memoria)</b>	
PDF / Pagina Web		Desde 2010	

Figura 5: Ficha técnica de información de programa de responsabilidad social CERES

Fuente: (Lima Bandeira & López Parra, 2012)

Elaboración: Astudillo Tinoco, Santiago

### 1.5 Desempeño organizacional.

Acorde a Talentwise SC, (2012) "El desempeño de una organización se entiende como un proceso gestionable que integra una serie de componentes, tales como el talento, la estructura, el ambiente de negocios y los resultados esperados en la organización."

El desempeño organizacional contiene diferentes variables y todas van de la mano como, por ejemplo, la comunicación entre todo el personal de la empresa, el liderazgo y la toma de decisiones efectivas, todo esto con la finalidad de cumplir todos los objetivos y metas trazadas por la organización.

Según Sanchez Ambriz, (2009) "Desarrollo Organizacional en sus principios teóricos aporta un conjunto de ideas acerca del hombre, la organización y el ambiente, orientadas a proporcionar el desarrollo y crecimiento de sus potencialidades representadas en: competencias, habilidades y destrezas."

Otro concepto de desempeño organización lo definen los autores Pérez y Cortés, (2009) testificando que:

El desempeño organizacional de forma recurrente se encuentra referenciando rendimiento como tal, para referirse a los resultados que genera la dinámica de una organización y que se constituye en la razón de ser de las mismas; el tema e desempeño va más allá de los datos exclusivamente financieros, la calidad, la satisfacción de los clientes, la innovación, la cuotas de mercado y la medición de impacto en la sociedad, entre otras, reflejando de forma más integral el desempeño de la organización; muchos de los resultados obtenidos por una organización en un momento dado, no son inicialmente previstos, o la organización no tiene control sobre estos, por ello el desempeño debe ser revisado con mayor atención en función de dimensionar cuales son los resultados obtenidos por la dinámica de una organización. (p.257)

A continuación, se detalla una tabla de cómo funcionan las organizaciones y como son afectadas y responden al ambiente en el que operan.

Tabla 4: Teoría organizacional

<b>Teoría Organizacional</b>		
<b>Estructura Organizacional.</b>	<b>Diseño y dinámica organizacional.</b>	<b>Cultura Organizacional</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Sistema formal de relaciones de autoridad, responsabilidad y división de trabajo y funciones.</li> <li>* Coordinación.</li> <li>Sistema de estímulos y consecuencias.</li> <li>* Respuesta a contingencias.</li> <li>* Evolución y respuesta a nuevos objetivos y condiciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Proceso por el cual los directivos definen, seleccionan, organizan, y modifican la estructura organizacional para lograr las metas.</li> <li>* Optimización de la respuesta a requerimientos internos y externos de la organización.</li> <li>* Capacidad de adaptación y homeostasis basada en modificar continuamente la estructura, funciones y</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Conjunto de prácticas y valores compartidos que caracteriza y regula el comportamiento de los miembros en sus relaciones internas y con el ambiente externo de la organización.</li> <li>* Motivación.</li> <li>* Comportamiento.</li> <li>* Percepción y relaciones.</li> <li>* Principios y valores.</li> <li>* Capacidad de evolucionar</li> </ul>

* Gestionada y modificada a través del proceso de diseño organizacional.	cultura para responder a un ambiente local y global cambiante.	según la organización crece y cambia.
--	--	---------------------------------------

Fuente: (Bernardez, 2012)

Elaboración: Astudillo Tinoco, Santiago

La teoría organizacional nos explica cómo se debería desenvolver las organizaciones dentro de estos tres aspectos generales, nos indica los procesos, sistemas, comportamientos, valores, etc de lo esencial que se debe desarrollan en las organizaciones para un buen desempeño.

Las principales características del Desempeño Organizacional según Inducidas, (1996) dice que son:

- Se dirige a toda la organización.
- Tiene una orientación sistemática.
- Utiliza agentes de cambio.
- Hace énfasis en la solución de problemas.
- Realiza aprendizaje experimental.
- Tiene procesos grupales.
- Realiza retroalimentación.
- Posee orientación situacional.
- Hace desarrollo de equipos.
- Tiene un enfoque interactivo. (p.159)

## **CAPITULO II**

### **CARACTERÍSTICAS DEL TEJIDO EMPRESARIAL DE LA PROVINCIA DE EL ORO**

## 2.1 Características principales de la provincia de El Oro.

El Oro es una Provincia del Ecuador que forma parte de la Región Litoral. Tiene una extensión total de 6.188km<sup>2</sup> y una población de 600.669 habitantes. La capital de la Provincia de El Oro es la ciudad de Machala, una de las ciudades consideradas como “la capital bananera del mundo”.



Figura 6: Mapa político del Ecuador

Fuente: (Foros Ecuador, 2015)

Elaboración: (Foros Ecuador, 2015)

La provincia de “El Oro” es la provincia más meridional (ubicada al sur) de la Costa ecuatoriana. Tiene una zona subtropical, playas de singular belleza, zonas de importancia histórica y una tierra fértil y pródiga. Las zonas del sur y sudeste montañosas están compuestas por la cordillera de Tahuín y de Chilla respectivamente. El resto es un pie de monte que baja hacia el noreste para acabar en el golfo de Guayaquil.

De acuerdo a SENPLADES, (2013) indica que:

Geográficamente la provincia de El Oro se encuentra ubicada en el extremo sur occidental del Ecuador. Se encuentra entre las siguientes coordenadas geográficas: 3°02' 3°53' de Latitud Norte y 80°20' y 79°21' de Latitud Oeste; Latitud 9°570.500N 9°661.000S

y Longitud 576.000E, 682.000W”. Una parte del territorio provincial se localiza en las faldas de las estribaciones de la Cordillera Occidental de los Andes y la otra mayoría en esta Región Costa y una tercera en la Región Insular. (p. 8)

“Los límites provinciales son al norte las provincias de Guayas y Azuay, al sur la provincia de Loja y Perú, al este las provincias de Azuay y Loja y al oeste Perú y el Océano Pacífico”  
Gobierno Provincial Autónomo de El Oro, (2013).

Su clima varía en lo referente a la cantidad de lluvia que cae en cada sector, en la zona costera seca y una zona montañosa lluviosa. Sin embargo, en ambas zonas la temperatura es de 25°C aproximadamente.

Gracias a las excelentes condiciones climatológicas que posee la provincia de El Oro tiene un alto potencial en algunos productos de cultivo como, por ejemplo: banano, cacao, arroz, caña maíz, etc. En cuanto a la producción pecuaria esta provincia cuenta con: ganadería bovina de leche y carne, avicultura, porcicultura y cunicultura. La provincial de El Oro cuenta también con una gran producción de acuicultura especialmente en el cultivo de camarón y tilapias, aparte de la pescar artesanal y la recolección de mariscos en general que se considera como una actividad económica muy importante. Otros de los factores importantes de esta provincia es la minería, siendo el oro, la plata y el cobre y materiales pétreos los principales productos que ofrece la provincia de El Oro.

La Provincia de El Oro se divide en 14 cantones, entre ellos están: Arenillas, Atahualpa, Balsas, Chilla, El Guabo, Huaquillas, Las Lajas, Machala, Marcabelí, Pasaje, Piñas, Portovelo, Santa Rosa y Zaruma. Y cada una de ellas aporta con el desarrollo económico de su provincia generando micro, pequeñas o medianas empresas.



Figura 7: Mapa político de la provincia de El Oro  
Fuente: (Mapas Ecuador, 2015)  
Elaboración: (Mapas Ecuador, 2015)

A continuación, se muestra los cantones y cabeceras parroquiales de la Provincia del Oro.

Tabla 5: Cantones y cabeceras parroquiales de la provincia de El Oro

CANTON	PARROQUIA		# HABITANTES		
	Urbanas	Rurales	Hombres	Mujeres	Total
<b>Arenillas</b>	Arenillas	Carcabón Chacras	13.948	12.896	26.844
	Pueblo Nuevo	Palmales			
	Tierras Coloradas				
<b>Atahualpa</b>	Paccha	Ayapamba	3.010	2.823	5.833
		Cordoncillo			
		Milagro			
		San José			
		San Juan de Cerro Azul			
<b>Balsas</b>	Balsas	Bellamaría	3.558	3.303	6.861
<b>Chilla</b>	Chilla		1.274	1.210	2.484
<b>El Guabo</b>	El Guabo	Barbones	26.386	23.623	50.009
		La Iberia			
		Tendales			
		Río Bonito			
<b>Huaquillas</b>	Hualtaco		24.120	24.165	48.285
	Ecuador				
	Unión Lojana				
	Milton Reyes				
<b>Las Lajas</b>	El Paraíso		2.489	2.305	4.794
	La Victoria	La Libertad			
	Platanillos	San Isidro			
	Valle Hermoso	El Paraíso			
<b>Machala</b>	Machala	El Retiro	123.024	122.948	245.972
	Puerto Bolívar				
	La Providencia				
	9 de Mayo				
	Jambelí				
	Jubones				
	El Cambio				

<b>Marcabelí</b>	Marcabelí	El Ingenio	2781	2.669	5.450
<b>Pasaje</b>	Ochoa León Bolívar Loma de Franco Tres Cerritos	Buenavista Cañaquemada La Peaña Uzhcurrumi El Progreso Casacay	36.792	36.014	72.806
<b>Piñas</b>	Piñas La Susaya Piñas Grande	Capiro La Bocana Moromoro Piedras San Roque Saracay	13.145	12.843	25.998
<b>Portovelo</b>	Portovelo	Morales Curtincapac Salatí	6.325	5.875	12.200
<b>Santa Rosa</b>	Santa Rosa	San Antonio La Victoria Torata La Avanzada Bella Vista Bella Maria Jambeli	35.227	33.809	69.036
<b>Zaruma</b>	Zaruma	Abañín Guanazán Guizhaguiña Sinsao Salvias Malvas Arcapamba Muluncay Grande Huertas	12.283	11.814	24.097
<b>POBLACION TOTAL</b>					600.669

Fuente: (INNEC, 2010)  
Elaboración: Astudillo Tinoco, Santiago

## 2.2 Diagnostico económico de la provincia de El Oro

Para comenzar el diagnostico económico de la Provincia de El Oro se iniciará por el análisis de la Población Económicamente Activa (PEA) con la que cuenta esta provincia.

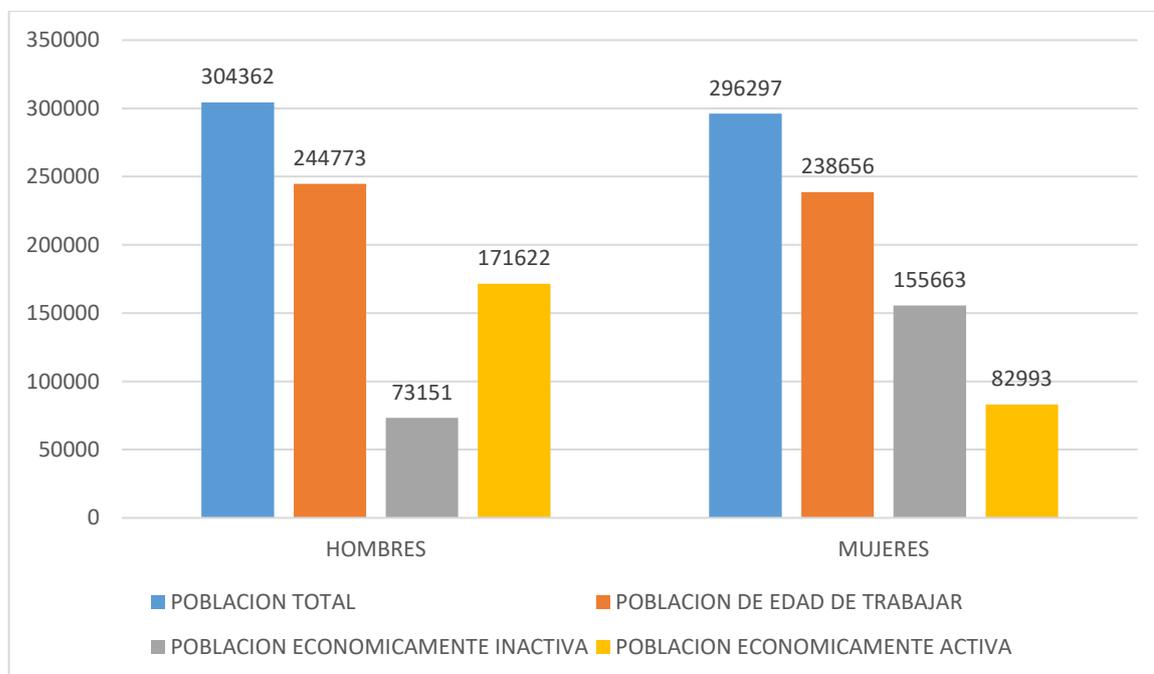


Figura 8: Población económicamente activa de la provincia de El Oro  
Fuente: (INNEC, 2010)  
Elaboración: Astudillo Tinoco, Santiago

De acuerdo con el estudio realizado en el año 2010 por el INEC nos indica que del total de los habitantes 171622 son hombres y 82993 son mujeres que forman parte de la Población Económicamente Activa de la Provincia de El Oro. La PEA a su vez se deriva por el sector económico que, de la provincia de El Oro, que se da a conocer en la siguiente tabla:

Tabla 6: PEA por sector económico de la provincia de El Oro.

SECTORES	PEA	%
SECTOR PRIMARIO	68337	27%
SECTOR INDUSTRIAS	15061	6%
SECTOR SERVICIOS	144516	56%
NO DECLARADO	17391	7%
TRABAJADOR NUEVO	9702	4%
<b>TOTAL</b>	<b>255007</b>	<b>100%</b>

Fuente: (INNEC, 2010)  
Elaboración: Astudillo Tinoco, Santiago

Según los datos del INNEC del año 2010 se registraron un total de 68337 personas que laboran en el sector primario ya sea en la agricultura, ganadería, pesca, etc.

En el sector de las industrias manufactureras se registraron 15061 personas que se encuentran laborando en estas ramas.

La mayor parte de la población económicamente activa se registra en el sector de servicios con un número de 144516 personas lo que conforman el 56% del PEA; este sector abarca, construcción, transporte, salud, etc.

### 2.3 Estructura empresarial del Ecuador

Las empresas en el Ecuador se encuentran clasificadas de acuerdo a los sectores económicos que son: Comercio, agricultura y ganadería, transporte y almacenamiento, manufacturas, alojamiento y comidas, profesionales, científicos y técnicos, construcción, servicios administrativos y de apoyo, actividades inmobiliarias, salud y asistencia social, enseñanza, información y comunicación, artes y recreación, minas y canteras, actividades financieras y de seguro, administración pública y de defensa, agua alcantarillado y saneamiento, suministro electricidad, gas y otros servicios.

A continuación, se muestra una figura que indica el porcentaje de las actividades económicas que desempeñan las micro, pequeñas y grandes empresas del Ecuador en el periodo 2014.

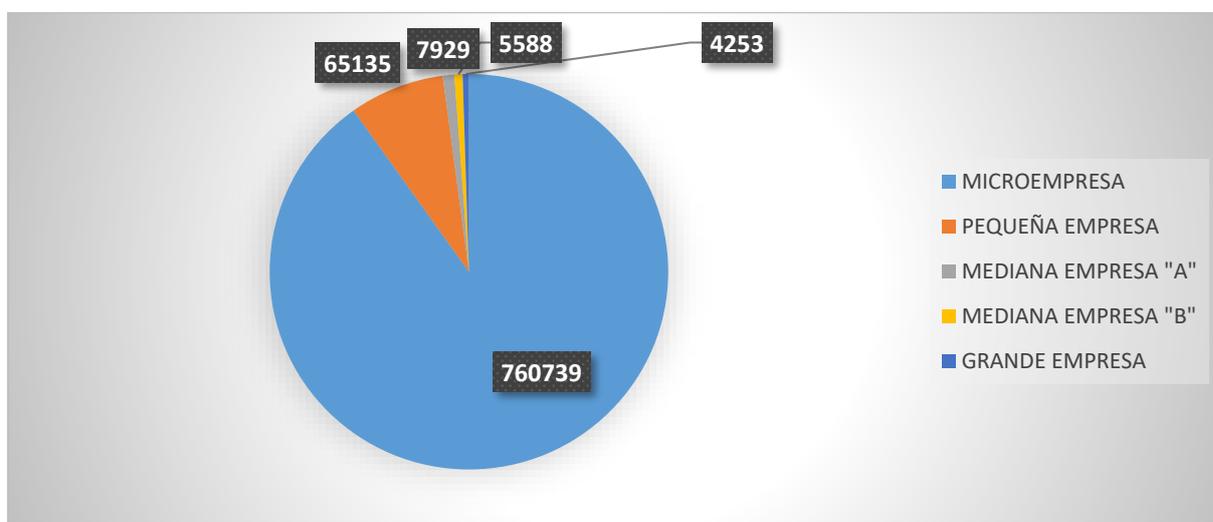


Figura 9: Estructura de empresas según su tamaño micro, pequeña, medianas y grandes empresas año 2014.

Fuente: (INEC, 2014)

Elaboración: Astudillo Tinoco, Santiago

En el año 2014 según las estadísticas del INEC indica que la mayoría de las empresas de Ecuador son microempresas con 760739 empresas dando un porcentaje de 90,2%; mientras que las pequeñas empresas son 65135 que pertenece al 7,7% las medianas empresas ente A y B son 13517 medianas empresas que equivale a 1,6% y finalmente se encuentran las grandes empresas que son 4253 dando un porcentaje de 0,5% son grandes empresas.

Esto indica que el número total de las empresas para el año 2014 en Ecuador fueron de 843644.

A continuación, se muestra una figura en la cual nos indica el porcentaje de las actividades económicas con las que trabajan las empresas en el Ecuador.

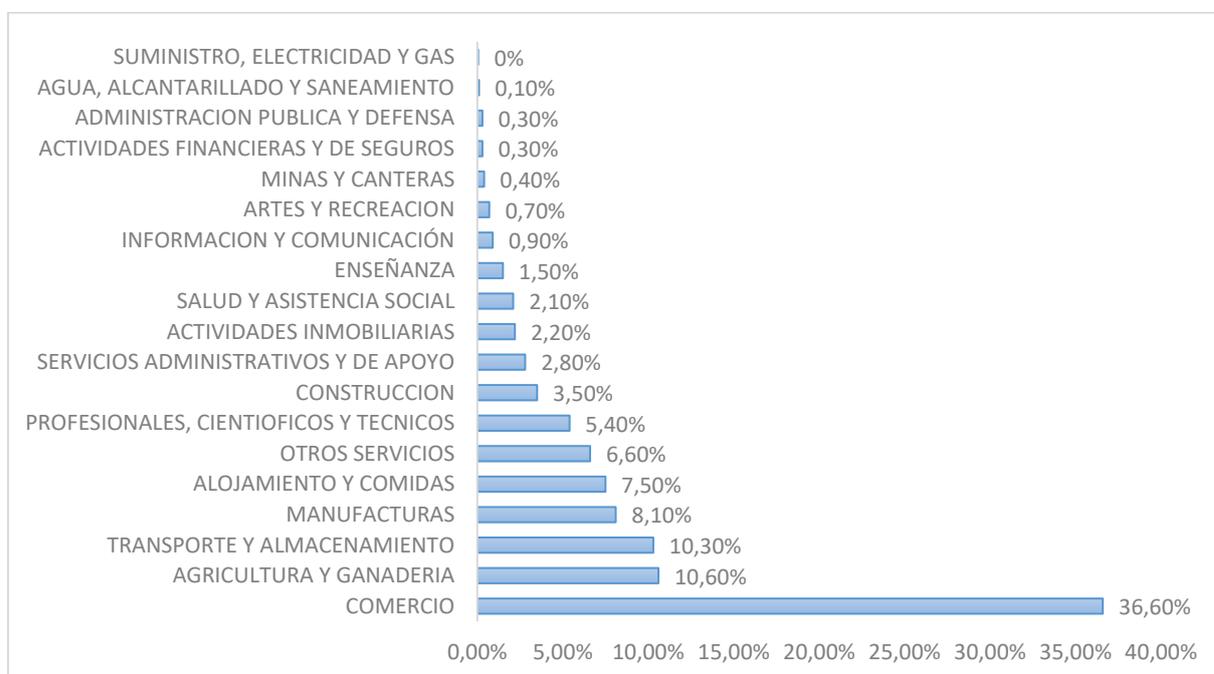


Figura 10: Estructura empresarial, actividad económica micro, pequeña, medianas y grandes empresas año 2014.

Fuente: (INEC, 2014)

Elaboración: Astudillo Tinoco, Santiago

El INEC en el año 2014 muestra que la mayoría de las empresas ecuatorianas se dedican al comercio con el 36,6% seguido de la actividad de agricultura y ganadería con 10,6% y también tiene un gran porcentaje la actividad de transporte y almacenamiento con 10,3%.

Luego de analizar la estructura de empresas de acuerdo con su actividad económica, ahora se realizará la estructura de las empresas de acuerdo a cada una de las provincias del Ecuador según los estudios realizados por el INEC en el año 2014.

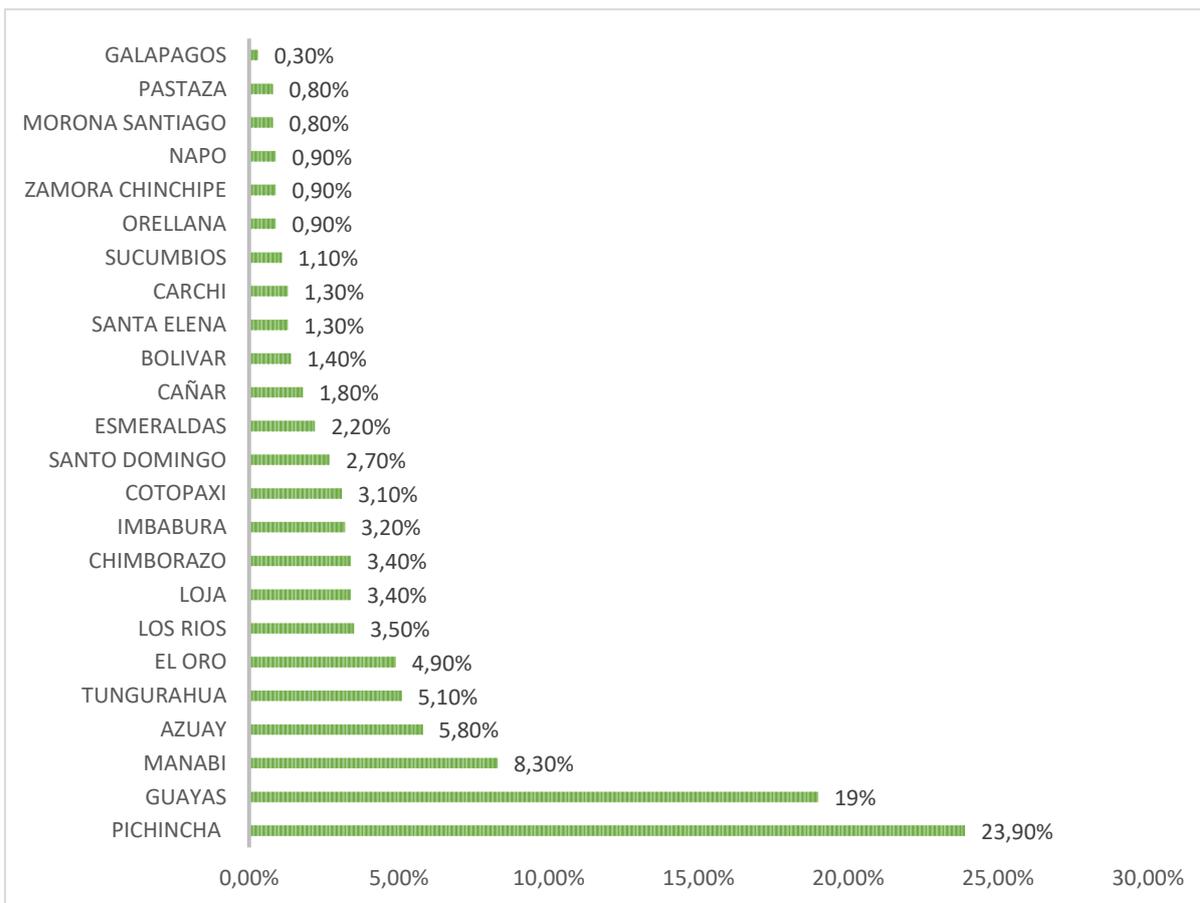


Figura 11: Estructura de empresas según provincia micro, pequeña, medianas y grandes empresas año 2014

Fuente: (INEC, 2014)

Elaboración: Astudillo Tinoco, Santiago

El año 2014 el INEC revela que la mayoría de las empresas de Ecuador se encuentran ubicadas en la provincia de pichincha dando un porcentaje de 23,9%; seguido de la provincia del Guayas con 19% mientras que la provincia del oro que será objeto de esta investigación se encuentra en sexto lugar ocupando el 4,9% de las empresas alrededor de todo Ecuador.

## 2.4 Sectores productivos de la provincia de El Oro

La provincia de El Oro se encuentra ubicada en la Zona 7, y entre sus principales actividades empresariales se destacan los siguientes sectores que se muestran en la gráfica:

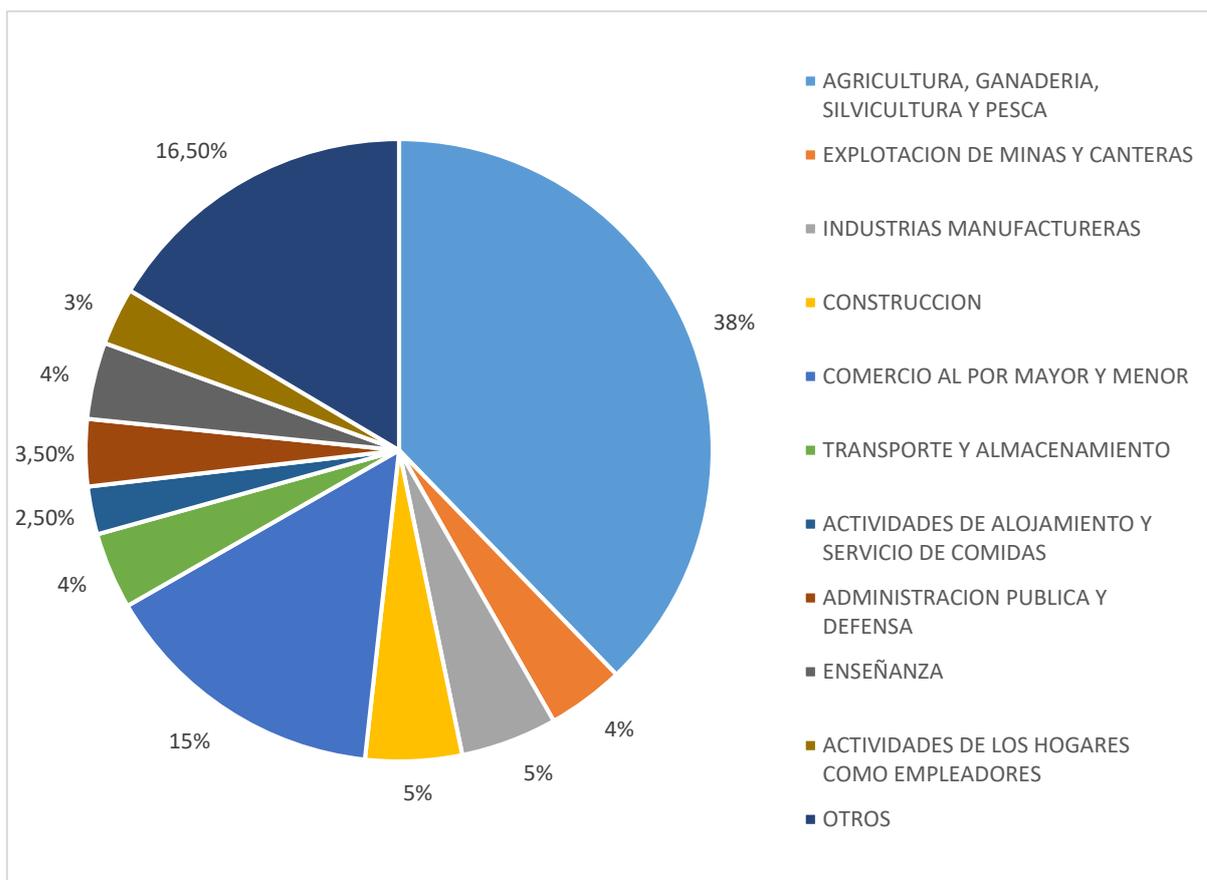


Figura 12: Población ocupada por rama de actividad de la provincia de El Oro

Fuente: (INNEC, 2010)

Elaboración: Astudillo Tinoco, Santiago

Como nos indica la figura la mayoría de la población económicamente activa (PEA) se concentra en el sector de la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca con el 38% esto se debe a la gran cantidad de empresarios que se dedican especialmente al cultivo del camarón y mariscos en general, también por las inmensas bananeras que posee esta provincia.

## 2.5 El número de empleos que genera el tejido empresarial de la provincia de El Oro.

Según el Censo de Población y Vivienda realizado en el año 2010, el total de la Población Económicamente Activa es de 254615 personas; representada por 171622 Hombres que conforman el 67% y 82993 mujeres que representan el 33%.

A continuación, se muestra una tabla en la cual nos indica la distribución del PEA en la provincia de El Oro tanto en la zona Urbana como en la Rural.

Tabla 7: Actividades empresariales en la provincia de El Oro.

RAMA DE ACTIVIDADES	AREA URBANA		AREA RURAL	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	24517	2993	30059	4023
Explotación de minas y canteras	3529	189	2968	59
Industrias manufactureras	9651	4020	988	402
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	557	113	47	3
Distribución de agua, alcantarillado y gestión de desechos	599	164	91	14
Construcción	14119	277	1358	27
Comercio al por mayor y menor	26328	21336	1623	1505
Transporte y almacenamiento	11605	687	1177	43
Actividades de alojamiento y servicio de comidas	2997	5535	171	630
Información y comunicación	1172	939	55	56
Actividades financieras y de seguro	578	780	21	27
Actividades Inmobiliarias	96	69	2	3
Actividades profesionales, científicas y técnicas	1531	987	59	57
Actividades de servicio administrativo y apoyo	2954	683	384	62
Administración pública y defensa	7273	2646	785	277
Enseñanza	4017	7130	384	760
Actividades de la atención a la salud	1358	3083	51	235

humana				
Artes, entretenimiento y recreación	773	274	46	24
Otras actividades de servicio	2339	2730	133	230
Actividades de hogares como empleadores	424	6770	47	1195
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	4	5	2	-
No declarado	7501	6198	1964	1728
Trabajador nuevo	4926	3795	569	412
<b>SUBTOTAL</b>	<b>128848</b>	<b>71403</b>	<b>42984</b>	<b>11772</b>
<b>TOTAL</b>		<b>255007</b>		

Fuente: (INNEC, 2010)  
Elaboración: Astudillo Tinoco, Santiago

De acuerdo con la clasificación de la población de la provincia del Oro se procede a la presentación de la población económicamente activa.

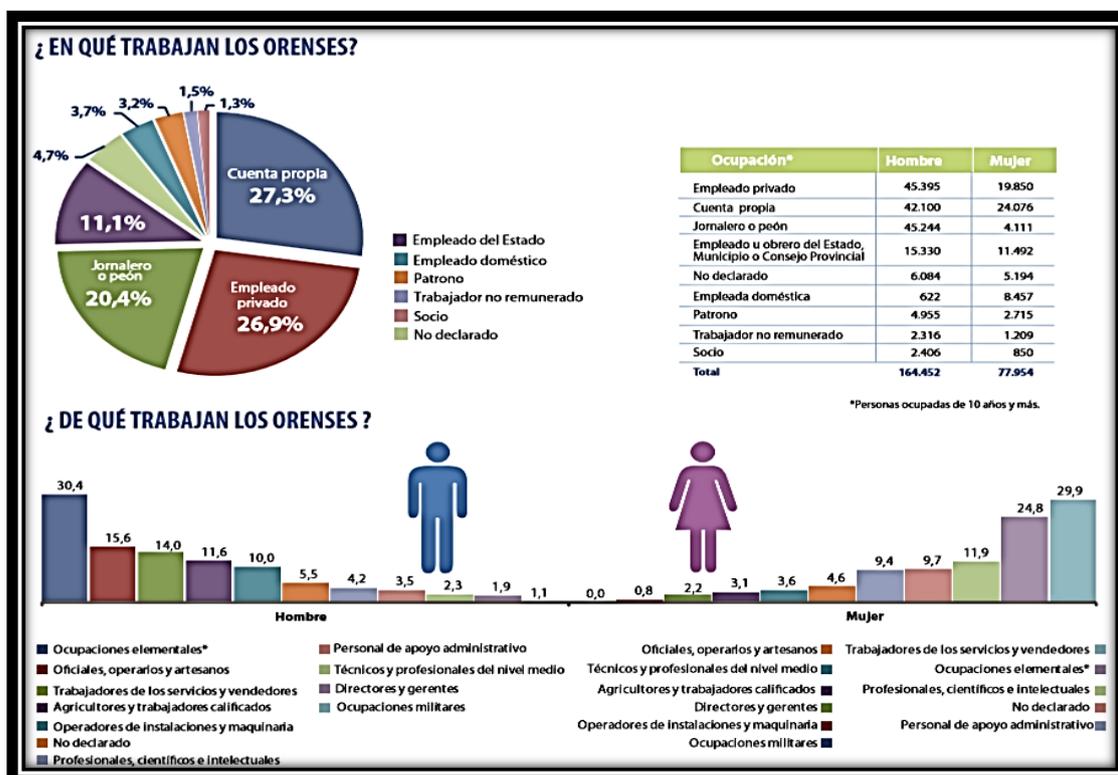


Figura 13: Trabajadores de la provincia del Oro  
Fuente: (Instituto de Estadísticas y Censos, 2010)  
Elaboración: INEC

El censo realizado en Ecuador el año 2010 revela que la Provincia del Oro cuenta con 65245 empleados privados, 66176 personas que trabajan por cuenta propia, 49355 personas jornaleras o peones, 26822 empleados en instituciones públicas, 11278 personas no declaradas, 9079 empleadas o empleados doméstica, 7670 patronos, 3525 trabajadores no remunerados, 3256 socios y socias; lo que da un total de 242406 Personas que conforman la población económicamente activa de la provincia del Oro.

## 2.6 Diagnóstico del tejido empresarial de la provincia de El Oro con programas de responsabilidad social empresarial.

Según los estudios realizados en Ecuador el 52% de las empresas implementan algún tipo de práctica de responsabilidad social empresarial. Es decir, hacen negocios no sólo en función del dinero, sino que tratan de incluir a la sociedad. Respetan el ambiente, a sus trabajadores, las leyes, además, cumplen programas sociales.

Aun no existe una fuente que explique cuál es porcentaje de las empresas que realizan o implementan un plan de Responsabilidad Social Empresarial de acuerdo con las provincias del Ecuador, pero se estima que es un porcentaje mínimo que indique cuales son las empresas que son Responsablemente Sociales.

A continuación, se detalla una tabla que muestra varias empresas de la Provincia de El Oro con actividades de Responsabilidad Social Empresarial orientadas a la sociedad, trabajadores y medio ambiente.

Tabla 8: Empresas de la provincia de El Oro con actividades de responsabilidad social empresarial orientadas a la sociedad, trabajadores y medio ambiente.

EMPRESA	ACTIVIDAD RSE
<b>Banco de Machala</b>	Esta importante institución financiera se preocupa en varios aspectos de la comunidad como, por ejemplo: salud, educación, desarrollo de las actividades académicas, artísticas, culturales, deportivas y sociales en todos sus géneros.
<b>Probanaexpor</b>	Empresa cuyas actividades económicas son la comercialización de insumos agrícolas y prestación de

	<p>servicios de Aero fumigación agrícola. En el año 2003 se creó la fundación esperanza de la cual forma parte Probanaexpor. Esta fundación administra la Clínica Hospital Esperanza, cuya misión es ofrecer a la comunidad un servicio de calidad sin fines de lucro, mediante un sistema de atención primaria de salud y hospitalización.</p>
<b>Tecniagrex</b>	<p>Esta empresa dedicada a la exportación de banano realiza labor social en áreas como salud, educación y sobre todo alimentación a niños de bajos recursos económicos.</p>
<b>Sociedad Minera Liga de Oro Somilor</b>	<p>La empresa minera reconoce que la seguridad, salud, y cuidado al medio ambiente son partes fundamentales de la responsabilidad social empresarial. Es por eso que Somilor está comprometida en marcar la diferencia positiva en lo referente a la seguridad y salud tanto de sus trabajadores como de sus familias, gestionando recursos en armonía y respeto con el medio ambiente, mejorando la calidad de vida de las comunidades en el área de influencia.</p>
<b>Fruta Rica Frutaric</b>	<p>La empresa dedicada a la comercialización de banana y frutas tropicales cuenta con un importante certificado de BSCI, esta es una importante iniciativa impulsada por las empresas que tiene como compromiso mejorar las condiciones laborales en la cadena de suministro global.</p>

Fuente: (Welch, 2012)

Elaboración: Astudillo Tinoco, Santiago

### **CAPITULO III**

## **PERCEPCIÓN DE LOS EMPLEADOS SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LA PROVINCIA DE EL ORO.**

### 3.1 Metodología aplicada para la determinación de la percepción de los empleados sobre la responsabilidad social empresarial de las empresas de la provincial de El Oro.

Para la realización del presente trabajo de investigación se utilizó tanto el método descriptivo como también el método analítico. Primeramente, el método descriptivo se utilizó para examinar la información obtenida de las encuestas aplicadas a los empleados acerca de la percepción que tienen cada uno de ellos sobre las prácticas de responsabilidad Social Empresarial y su incidencia en el desempeño organizacional de las empresas de la Provincia de El Oro.

Mientras que el método analítico sirvió para realizar un análisis comparativo de la percepción de los empleados de la Provincia de El Oro y este método ayudo también a realizar el análisis de las encuestas aplicadas ya que se obtuvo datos cualitativos de los aspectos impalpables del comportamiento de los empleados como de sus creencias y aptitudes, para finalmente llegar a las respectivas conclusiones y recomendaciones de la investigación.

### 3.2 Muestra de las empresas de la provincia de El Oro

En el presente trabajo de investigación se utilizó el muestreo aleatorio simple, en el cual se toma la población total del número de empleados existentes en la Provincia de El Oro que es de 24539, (descartando los empleados que laboran en instituciones públicas y financieras) distribuidas en todos los Cantones y todas las muestras tienen la misma probabilidad de ser seleccionadas, tomando en cuenta pueden ser empresas pequeñas, medianas o grandes.

En este caso se conoce cuál es la población total y por lo tanto se procede aplicar la fórmula adecuada para obtener la muestra aleatoria simple.

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

En donde:

**N:** Total de la población

**Z<sup>2</sup>:** 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)

**P:** Probabilidad a favor en este caso del 5%

**q:** Probabilidad en contra en este caso del 5%

**e<sup>2</sup>:** Presición en este caso del 5%

Aplicando la presente fórmula en el trabajo de investigación la muestra es la siguiente:

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

$$n = \frac{1,96^2 * 0,5 * 0,5 * 24539}{0,5^2 (24539-1) + 1,96^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = 377$$

A continuación, se clasifica la ponderación de la muestra obtenida:

Tabla 9: Clasificación de la muestra.

<b>Cantones de la Provincia de El Oro</b>	<b>Número de empresas existentes</b>	<b>Número de empleados</b>	<b>Ponderación</b>	<b>Número de empleados encuestadas</b>	<b>Tipo de empresas encuestadas</b>
Machala	1336	18712	76,28%	288	148 Pequeñas 72 Medianas 68 Grandes
Pasaje	95	1375	5,60%	21	11 Pequeñas 7 Medianas 3 Grande
El Guabo	89	1159	4,72%	18	9 Pequeñas 6 Medianas 3 Grande
Zaruma	26	856	3,48%	13	10 Pequeña 3 Medianas
Arenillas	26	677	2,75%	10	4 Pequeña 2 Medianas 2 Grandes

Huaquillas	117	521	2,12%	8	6 Pequeñas 3 Medianas 1 Grandes
Santa Rosa	87	541	2,20%	8	6 Pequeñas 2 Medianas
Portovelo	21	385	1,56%	6	3 Pequeña 3 Medianas
Piñas	49	266	1,23%	5	4 Pequeñas 1 Medianas
<b>TOTAL</b>	<b>1865</b>	<b>24530</b>	<b>100%</b>	<b>377</b>	<b>201 Pequeñas</b> <b>99 Medianas</b> <b>77 Grandes</b>

Fuente: (Super Intendencia de Compañías 2015)  
Elaboración: Astudillo Tinoco, Santiago

### **3.3 Técnicas y herramientas utilizadas para la determinación de la percepción de los empleados sobre la responsabilidad social empresarial de las empresas de la provincial de El Oro.**

Para el presente trabajo de investigación se utilizará la técnica de la encuesta que fue diseñada por parte del investigador, la misma que permitirá la recolección de información para conocer cuál es la percepción de los empleados acerca de la Responsabilidad Social Empresarial que desarrollan en la empresa donde laboran.

La encuesta aplicada se encuentra estructurada en cinco partes: La primera en la cual se solicitó los datos generales al encuestado. La segunda se procedió a realizar preguntas sobre conocimiento de Responsabilidad Social Empresarial. En la tercera se formularon preguntas sobre conocimiento de la empresa y su vinculación con la RSE. En la cuarta se realizaron preguntas haciendo relación al criterio de los empleados para aplicar programas de RSE tomando en cuenta los siguientes aspectos: motivación, resultados, dificultades, oportunidades, percepción y compromiso. Y finalmente se formula la pregunta clave para conocer si la empresa cuenta o no con programas de RSE.

Cabe recalcar que varias de las preguntas que se implementaron en la encuesta fueron desarrolladas con la escala de Likert, es decir; que estas preguntas estarán codificadas de la siguiente manera: **1:** Totalmente en desacuerdo **2:** En desacuerdo **3:** Ni de acuerdo ni en desacuerdo **4:** De acuerdo **5:** Totalmente de acuerdo.

Las herramientas utilizadas para la elaboración del trabajo de investigación fueron: Software Excel y SPSS estadístico avanzado, las mismas que permitieron la tabulación de datos y a su vez obtener gráficas para un mejor resultado.

### 3.4 Resultados y análisis de las encuestas para determinar la percepción de los empleados sobre la responsabilidad social empresarial de las empresas de la provincial de El Oro.

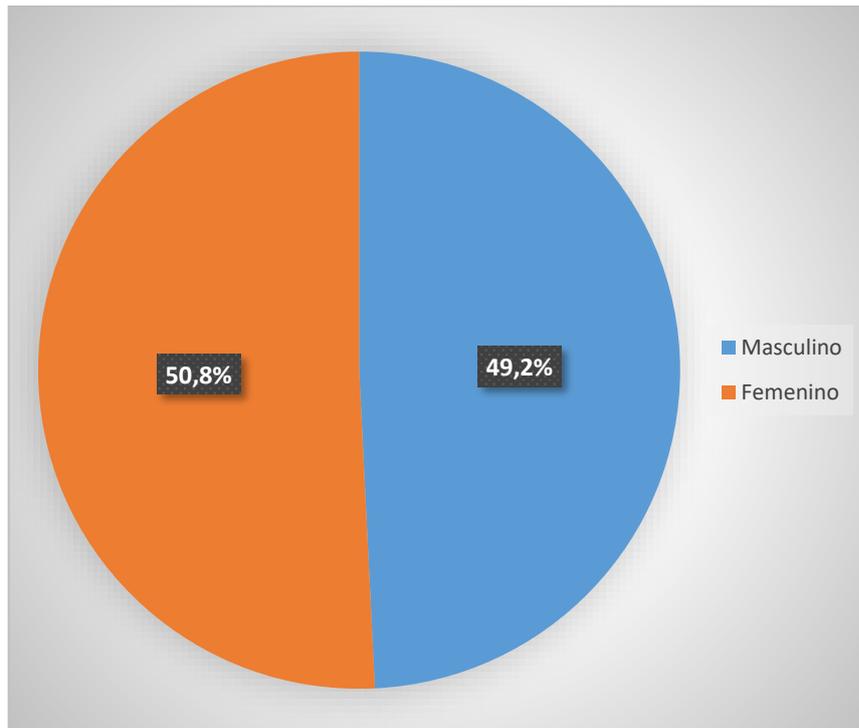


Figura 14: Sexo de los empleados encuestados  
Fuente: Aplicación de encuesta a los empleados de las empresas de la Provincia de El Oro  
Elaboración: Astudillo Tinoco, Santiago

De acuerdo con la figura # 14 se determinó que 50,8% de los empleados fueron de sexo femenino, mientras que el 49,2% de los empleados fueron de sexo masculino. Esto es debido a que en la actualidad ya existe equidad de género en todos los ámbitos, especialmente en el ámbito empresarial y hoy en día muchas empresas han decidido contratar mujeres para el ejecutar labores de administración y contabilidad.

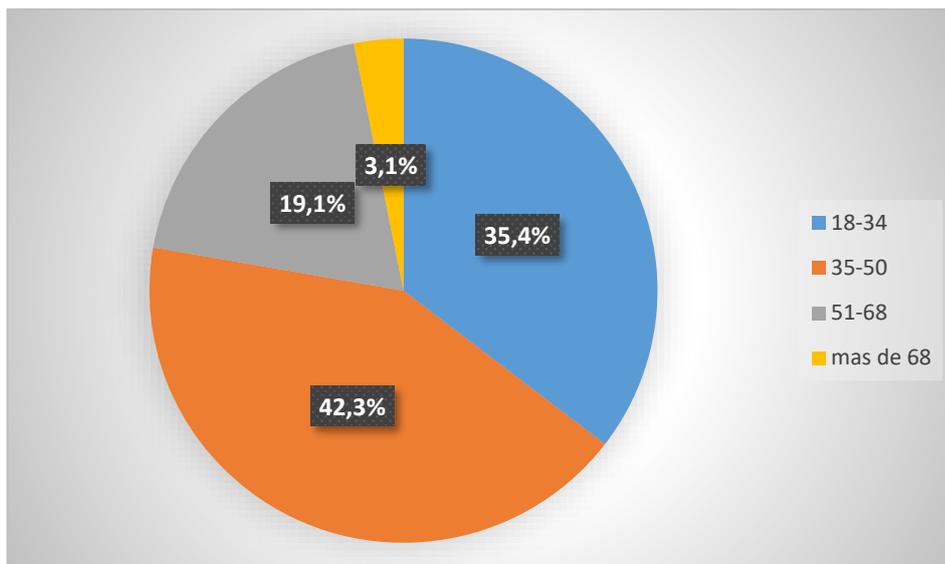


Figura 15: Rangos de edad de los empleados encuestados.  
 Fuente: Aplicación de encuesta a los empleados de las empresas de la Provincia de El Oro  
 Elaboración: Astudillo Tinoco, Santiago

Acorde a la figura # 15 muestra que: el rango de edad de los empleados es, de 18-34 años la cantidad de 35,4%, de 35-50 años es de 42,3%, mientras que de 51-68 años es de 19,1%, y finalmente más de 68 años es de 3,1%. Esto podría ser debido a que la mayoría de los gerentes que contratan personal prefieren que los empleados tengan algo de experiencia, ya que esto sería un valor agregado tanto para el empleado como para la empresa y de esa manera podrá obtener los resultados esperados con menos errores y equivocaciones y en un tiempo más corto.

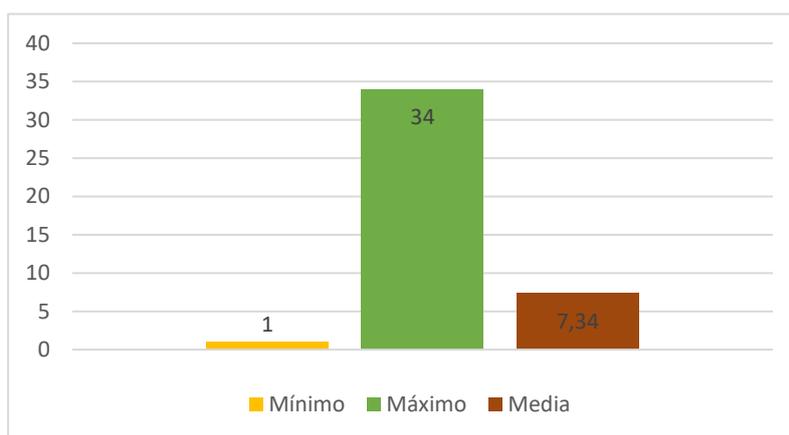


Figura 16: Años de labor en la empresa.  
 Fuente: Aplicación de encuesta a los empleados de las empresas de la Provincia de El Oro  
 Elaboración: Astudillo Tinoco, Santiago

Como muestra la figura # 16 esta fue una pregunta abierta en la cual se requería saber los años de labor que lleva trabajando el empleado en la empresa, esta pregunta básicamente fue para tener una referencia y saber que tanto conocen los empleados de la empresa. Por

tal motivo para poder realizar el grafico de esta pregunta se procedió a sacar los valores máximo y mínimo de la edad y con estos obtener una media que fue de 7,34 años, lo que parece ser más que suficiente para que los empleados conozcan la empresa en la cual están desempeñando sus labores.

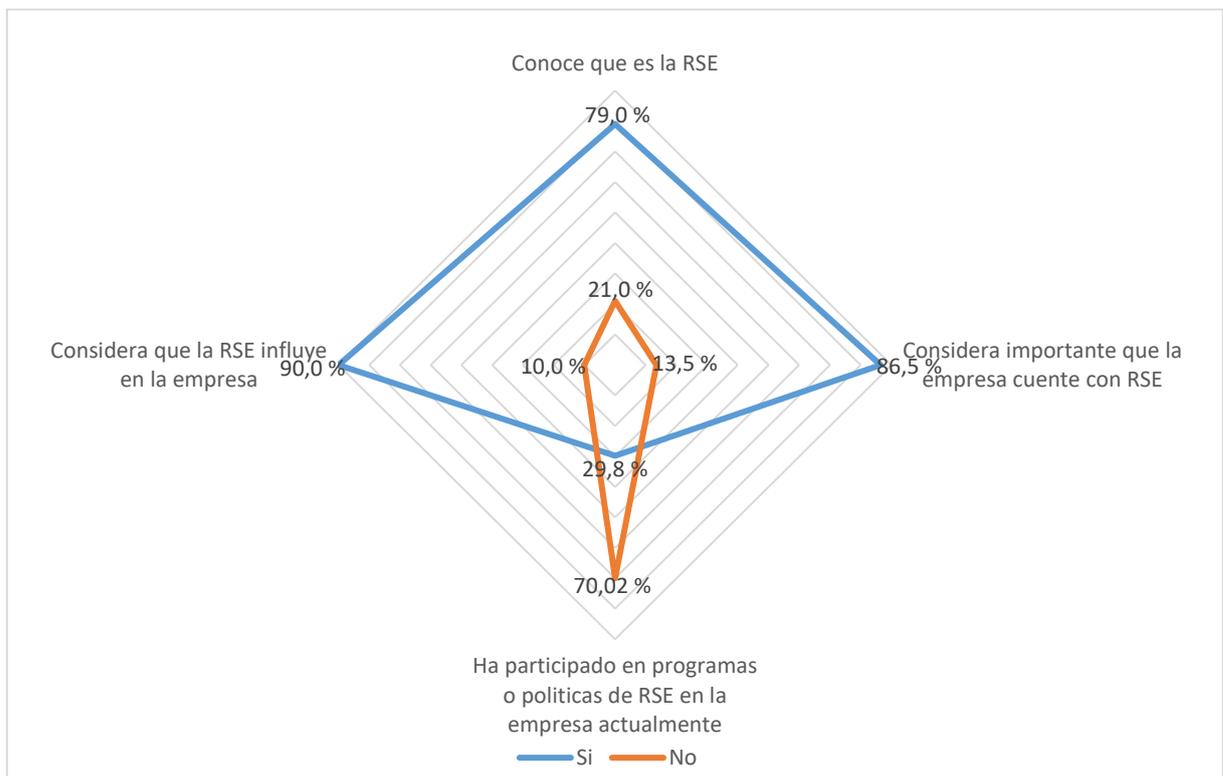


Figura 17: Conocimiento de los empleados sobre RSE.  
 Fuente: Aplicación de encuesta a los empleados de las empresas de la Provincia de El Oro  
 Elaboración: Astudillo Tinoco, Santiago

De acuerdo con la figura # 17 el 79% de los empleados encuestados conoce que es RSE, el 86.5% cree que es importante que la empresa cuente con RSE y el 90% considera que influye mucho en la empresa la RSE, pero sin embargo el 70.02% de los empleados no ha participado o las empresas en las que laboran no tiene programas de RSE. Esto puede ser debido a que no todas las empresas planifican o ejecutan programas de Responsabilidad Social Empresarial ya que la mayoría de empresas que existe en Ecuador son entre micro y pequeñas empresas; y por esta razón la mayoría de las organizaciones no aportan de una u otra manera a la sociedad.

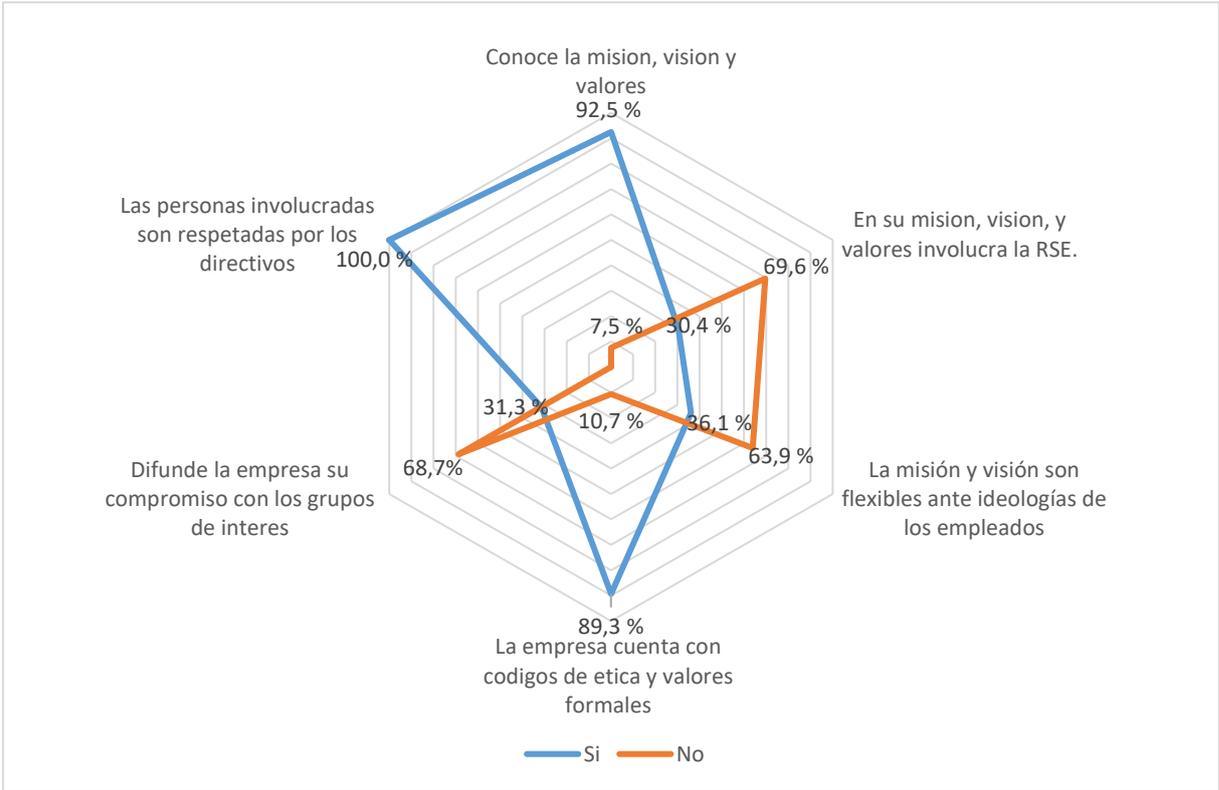


Figura 18: Valores y transparencia empresarial.  
 Fuente: Aplicación de encuesta a los empleados de las empresas de la Provincia de El Oro  
 Elaboración: Astudillo Tinoco Santiago

Acorde a la figura # 18 el 92,5% de los empleados conocen la misión, visión y valores de la empresa donde laboran, sin embargo, el 69,6% consideran que en estos aspectos no se involucra Responsabilidad Social Empresarial. También el 89,3% de los empleados considera que la empresa cuenta con códigos de ética y valores formales dentro de su filosofía empresarial. Por otro lado, el 68,7% de los empleados contestó que la empresa no difunde su compromiso con los grupos de interés por los distintos medios. Esto podría ser debido a que la mayoría de las empresas que existen en Ecuador no aplican ningún programa de Responsabilidad Social Empresarial y por ende no creen que sería una buena alternativa hablar de la misma en su plan empresarial.

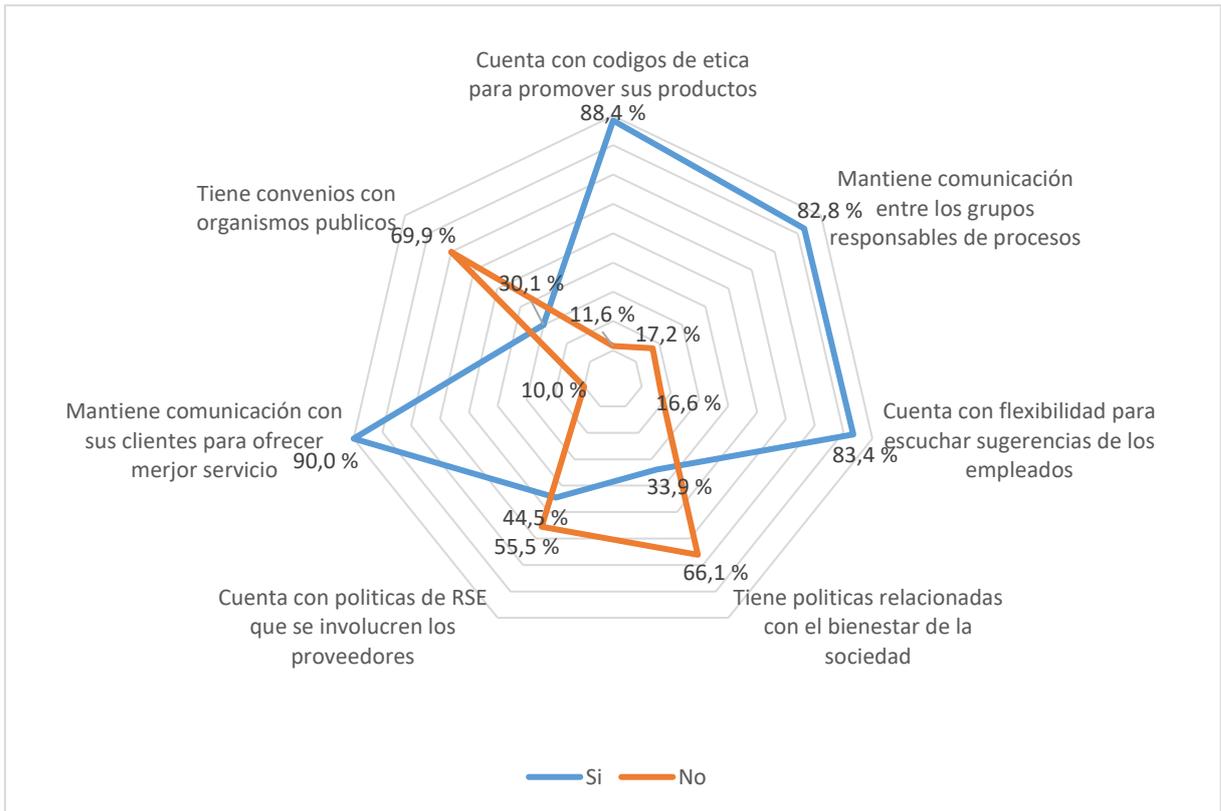


Figura 19: Relación con los grupos de interés (Stakeholders).  
Fuente: Aplicación de encuesta a los empleados de las empresas de la Provincia de El Oro  
Elaboración: Astudillo Tinoco, Santiago

La figura # 19 revela que la mayoría de empleados, es decir, el 88.4% dicen que la empresa si cuenta con códigos de ética y el 82,8% de los empleados afirman que mantiene constante comunicación con los grupos responsables de procesos y a su vez el 90% de los empleados contestó que también mantienen comunicación con sus clientes con la finalidad de ofrecer un mejor producto o servicio. Sin embargo, el 66.1% de los empleados respondieron que la empresa no tiene políticas relacionadas con el bienestar social y el 55,5% reconocieron que la empresa tampoco tiene convenios con organismos públicos con la finalidad de mejorar el desempeño laboral. Esto podría ser a causa de que la mayoría de las empresas encuestadas fueron entre pequeñas y medianas por lo tanto estas empresas no planifican programas de Responsabilidad Social, a pesa que algunas empresas medianas si realizan actividades de RSE, aunque no las tengan planificadas. No obstante, la mayoría de las empresas grandes si planifican y ejecutan programas de Responsabilidad Social Empresarial, tanto para un mejor futuro de la sociedad como también para mejorar su imagen corporativa.

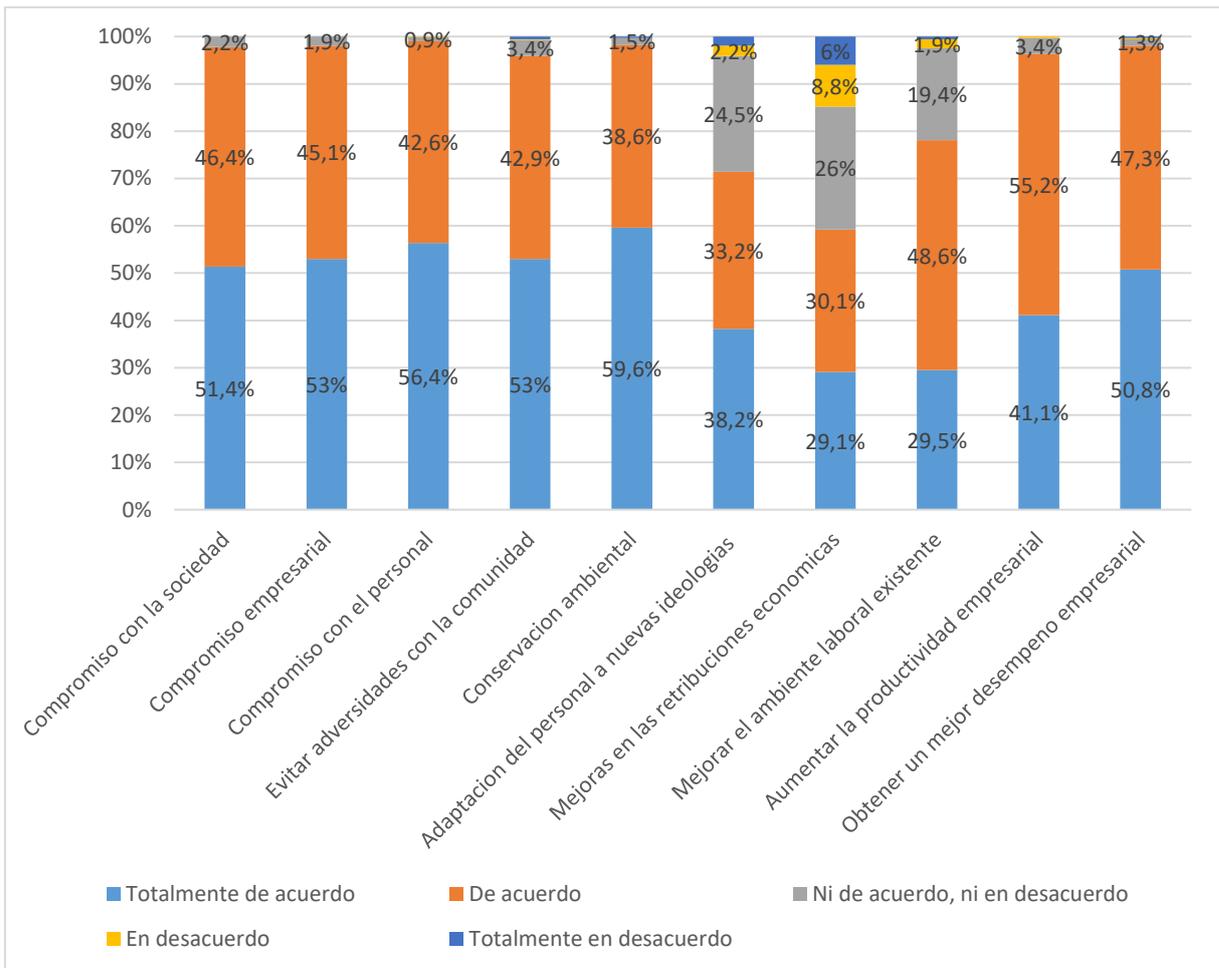


Figura 20: Motivación para establecer prácticas de RSE en la empresa.  
 Fuente: Aplicación de encuesta a los empleados de las empresas de la Provincia de El Oro  
 Elaboración: Astudillo Tinoco, Santiago

Como muestra la figura # 20 de acuerdo con el análisis realizado la mayor parte de los empleados en todas las variables marcaron totalmente de acuerdo y de acuerdo, es decir que creen que los factores motivacionales como: el compromiso con la sociedad, la conservación ambiental, el aumento de la productividad y el mejor desempeño laboral son aspectos que motivan de manera directa a los empleados para establecer prácticas de Responsabilidad Social Empresarial. Aunque existe un porcentaje considerable con la respuesta de, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en la variable de adaptación al personal a nuevas ideologías con 24,5%. Se puede considerar que esta respuesta es debido a que estos empleados tienen un pensamiento tradicionalista y no desean cambios en la empresa.

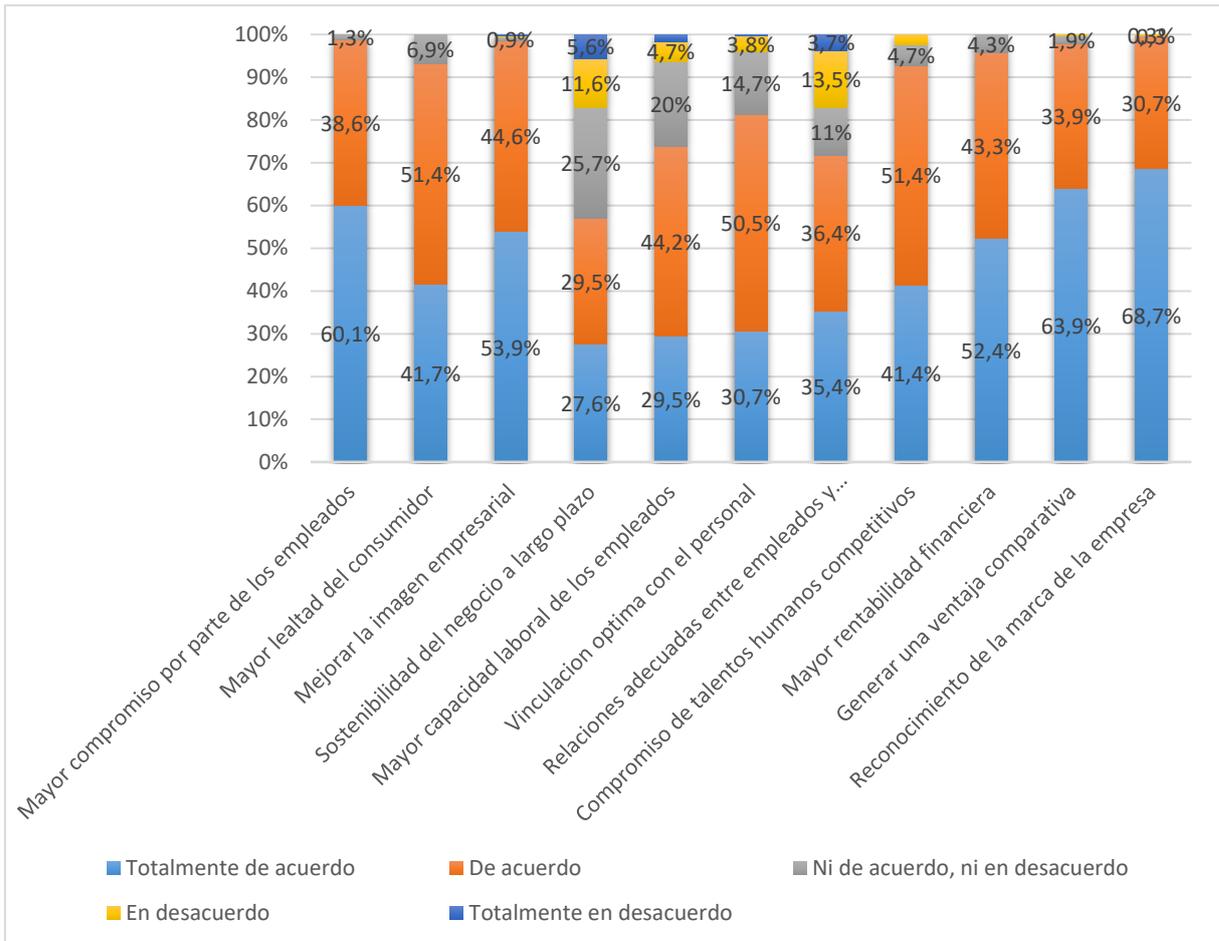


Figura 21: Resultados esperados al aplicar la RSE en la empresa.

Fuente: Aplicación de encuesta a los empleados de las empresas de la Provincia de El Oro  
Elaboración: Astudillo Tinoco, Santiago

De acuerdo a la figura # 21 la mayoría de empleados marcaron las opciones de totalmente de acuerdo y de acuerdo en todas las variables, por ende, consideran que los resultados esperados al aplicar Responsabilidad Social Empresarial son muy favorables, sobre todo en aspectos como: tener un mayor compromiso con los empleados, generar una ventaja comparativa en la empresa y el aspecto principal que es tener un mayor reconocimiento de la marca de la empresa, estos son objetivos fundamentales que se esperaría al aplicar programas de RSE. Sin embargo, existe un porcentaje alto con la respuesta de, ni de acuerdo ni en desacuerdo, principalmente en la variable de sostenibilidad del negocio a largo plazo. Se puede considerar que esta respuesta es lógica, debido a que si una empresa realiza programas de RSE no la asegura a que tendrá una gran solvencia a largo plazo ya que, para que esto ocurra influyen muchos aspectos no solamente internos sino también externos de la empresa.

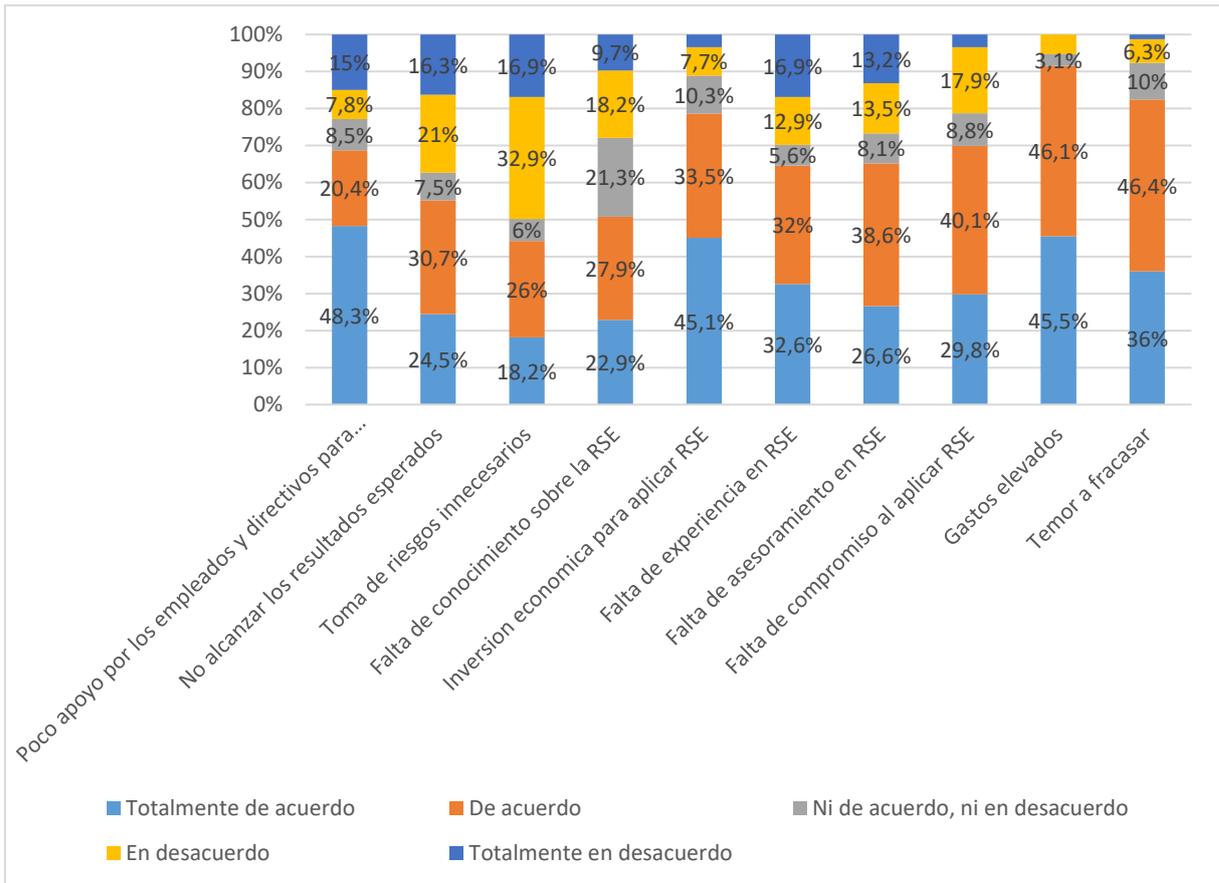


Figura 22: Dificultades al aplicar la RSE en la empresa

Fuente: Aplicación de encuesta a los empleados de las empresas de la Provincia de El Oro

Elaboración: Astudillo Tinoco, Santiago

Conforme a la figura # 22 la mayor parte de los empleados marcaron entre las alternativas de totalmente de acuerdo y de acuerdo en la mayoría de las opciones dadas, por tal motivo, la mayoría de los empleados piensan que las principales dificultades para aplicar un programa de Responsabilidad Social Empresarial son: el poco apoyo que obtendrían de los empleados si se aplicara RSE en la empresa, otra gran dificultad es la inversión económica que se utilizaría para aplicar el programa de RSE y por último los gastos elevados que se efectuarían al momento de aplicar un programa de RSE. Estas son grandes dificultades que atravesarían principalmente las empresas pequeñas y medianas, tanto por la falta de compromiso de sus empleados como también por la falta de recursos económicos. No obstante, un gran porcentaje de encuestados respondieron que estarían en desacuerdo en las alternativas de: no alcanzar los resultados esperados y la toma de riesgos innecesarios. Estas respuestas tienen mucha razón ya que si la empresa se compromete a realizar un plan de RSE debe tomar todos los riesgos necesarios y a su vez alcanzar los resultados propuestos para que este plan se llevara a cabo tenga éxito.

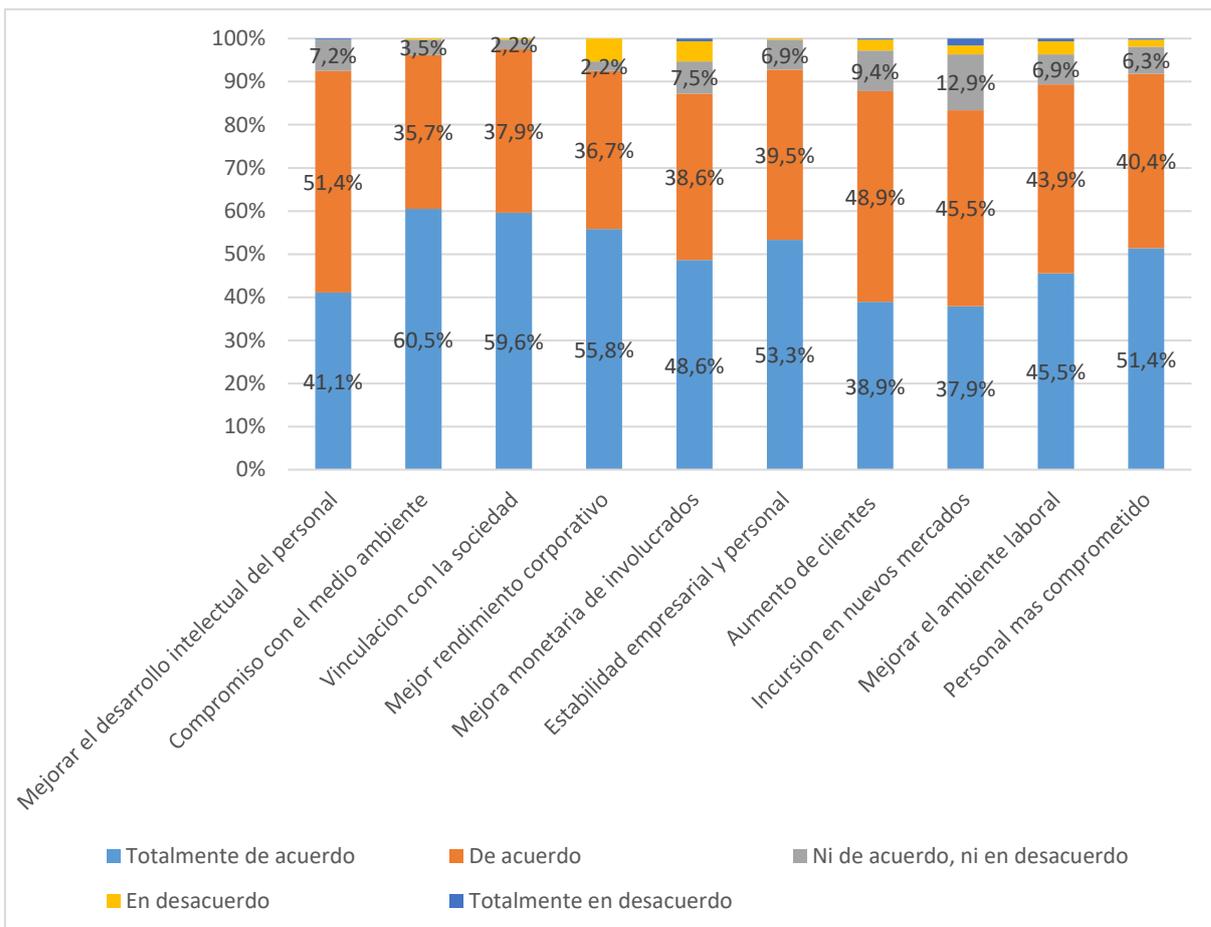


Figura 23: Oportunidades dadas al aplicar la RSE en la empresa.

Fuente: Aplicación de encuesta a los empleados de las empresas de la Provincia de El Oro

Elaboración: Astudillo Tinoco, Santiago

De acuerdo con la figura # 23 la gran parte de los empleados señalaron entre las alternativas otorgadas las opciones de: totalmente de acuerdo y de acuerdo en casi todas las variables, por esta razón, la mayoría de los empleados consideran que si son grandes oportunidades al momento de aplicar un programa de RSE en la empresa especialmente en el compromiso con el medio ambiente y también en la vinculación con la sociedad. Esto puede ser gracias a que un programa de RSE no solamente involucra a los gerentes o propietarios de la empresa, sino que, también implica a muchas personas, empezando desde el empleado con un menor rango hasta la sociedad en general.

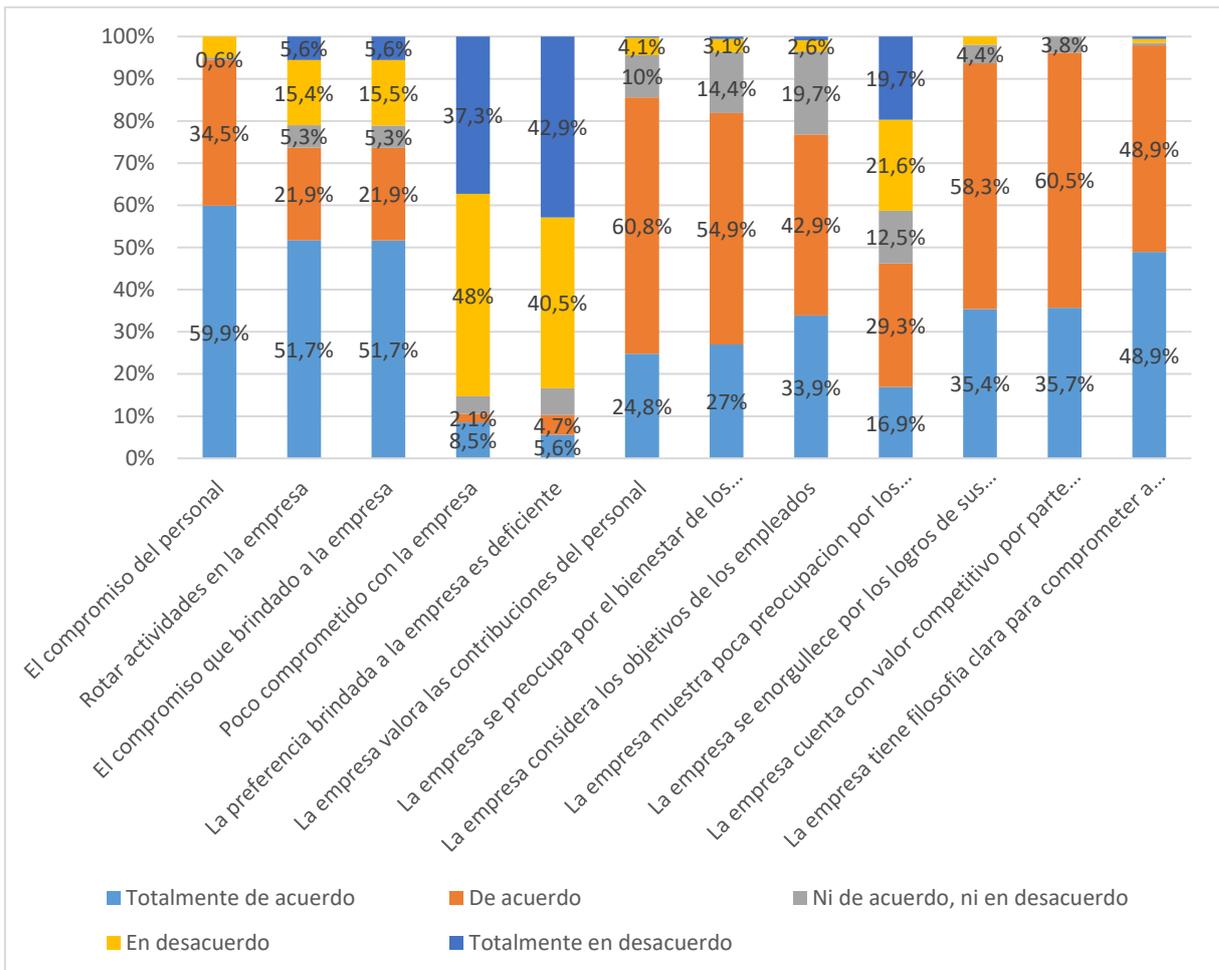


Figura 24: Percepción del empleado frente a las prácticas de RSE en la empresa  
Fuente: Aplicación de encuesta a los empleados de las empresas de la Provincia de El Oro  
Elaboración: Astudillo Tinoco, Santiago

Según la figura # 24 la mayoría de los empleados marcaron casi en todas las variables la opción de: totalmente de acuerdo y de acuerdo, excepto en dos variables en la cual la mayoría de empleados marcaron en desacuerdo estas son: me siento poco comprometido con la empresa con el 48% en desacuerdo y 37,3% en totalmente en desacuerdo. Y la otra variable fue la preferencia que le brindo a la empresa es deficiente en donde marcaron 40,5% en desacuerdo y 42,9% en totalmente en desacuerdo. Esto podría ser, a consecuencia que, la percepción de los empleados acerca de su lugar de trabajo es muy buena y se sienten conformes trabajando en esta empresa, lo cual es muy favorable para crear un buen ambiente de trabajo y esto puede permitir también que los empleados se sientan completamente comprometidos al momento que la empresa desee aplicar programas de RSE.

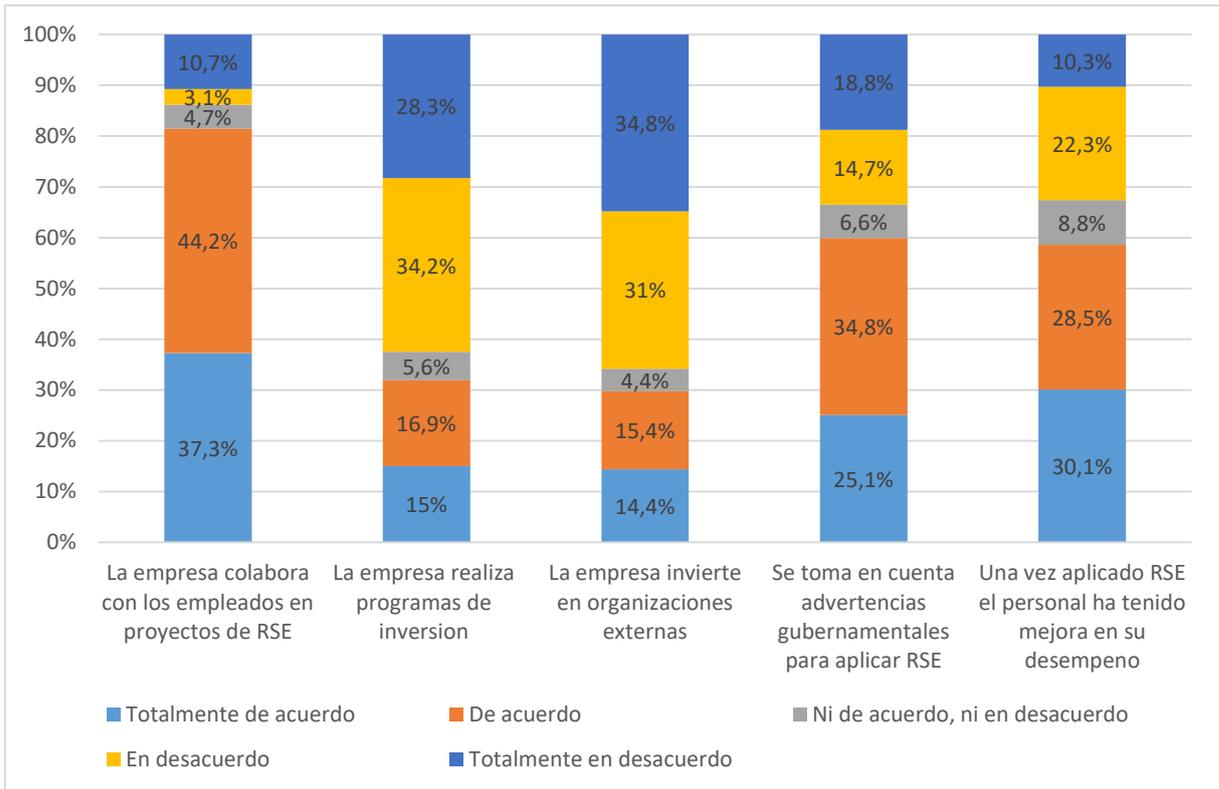


Figura 25: Compromiso de la empresa con el grupo de interés de la RSE  
Fuente: Aplicación de encuesta a los empleados de las empresas de la Provincia de El Oro  
Elaboración: Astudillo Tinoco, Santiago

Conforme a la figura # 25 de acuerdo con el análisis realizado en la primera variable que habla sobre, si la empresa colabora con los empleados en proyectos de Responsabilidad Social Empresarial, la mayor parte de los empleados contestaron totalmente de acuerdo el 37,3% y también de acuerdo con el 44,2%. Otra de las variables en que los empleados encuestados están en su mayor parte totalmente de acuerdo y de acuerdo es en la de se toma en cuenta advertencias gubernamentales para aplicar RSE, y finalmente la variable en que las personas afirman estar de acuerdo es la que formula si una vez aplicada la RSE el personal ha tenido mejora en su desempeño. Estas respuestas pueden ser en su mayor parte de las empresas que si realizan RSE o que por lo menos participan en proyectos de mejora para la sociedad. Cabe recalcar, que en dos de las variables propuestas se observa que existe el mayor número de respuestas en las opciones de totalmente en desacuerdo y en desacuerdo esas variables son: La empresa realiza programas de inversión para mejorar la vida de futuras generaciones, y la otra variable es, la empresa invierte en organizaciones externas con el objetivo de velar por el mejoramiento de sus empleados. Estas respuestas recalcan lo antes mencionado, es decir, que muchas de las empresas no poseen un plan de RSE sino más bien que solamente participan en pequeños programas a beneficio de la comunidad.

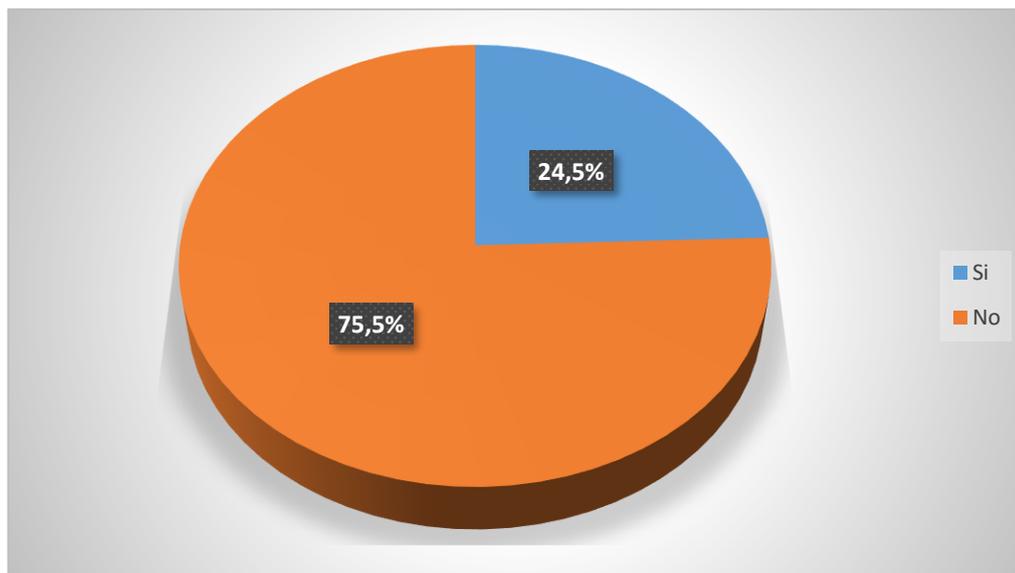


Figura 26: Conoce si la empresa en que trabaja aplica RSE

Fuente: Aplicación de encuesta a los empleados de las empresas de la Provincia de El Oro  
Elaboración: Astudillo Tinoco, Santiago

Acorde a la figura # 26 el 24,5% que equivale a 92 empresas respondió que la institución en la que trabajan si aplica programas de Responsabilidad Social Empresarial, mientras que el 75,5% equivalente a 285 empresas contestó que la empresa en la cual laboran no aplica programas de Responsabilidad Social Empresarial. El principal motivo de estas respuestas se debe a que 92 de las empresas encuestadas son entre grandes y mediana-grande mientras que los 285 restantes son empresas entre mediana-pequeña y pequeñas, y por tal motivo las empresas grandes y mediana-grande realizan programas que beneficien tanto a la sociedad o al medio ambiente, mientras que las empresas pequeñas y medianas-pequeñas no desarrollan proyectos de RSE sino más bien algunas lo hacen por voluntad propia.

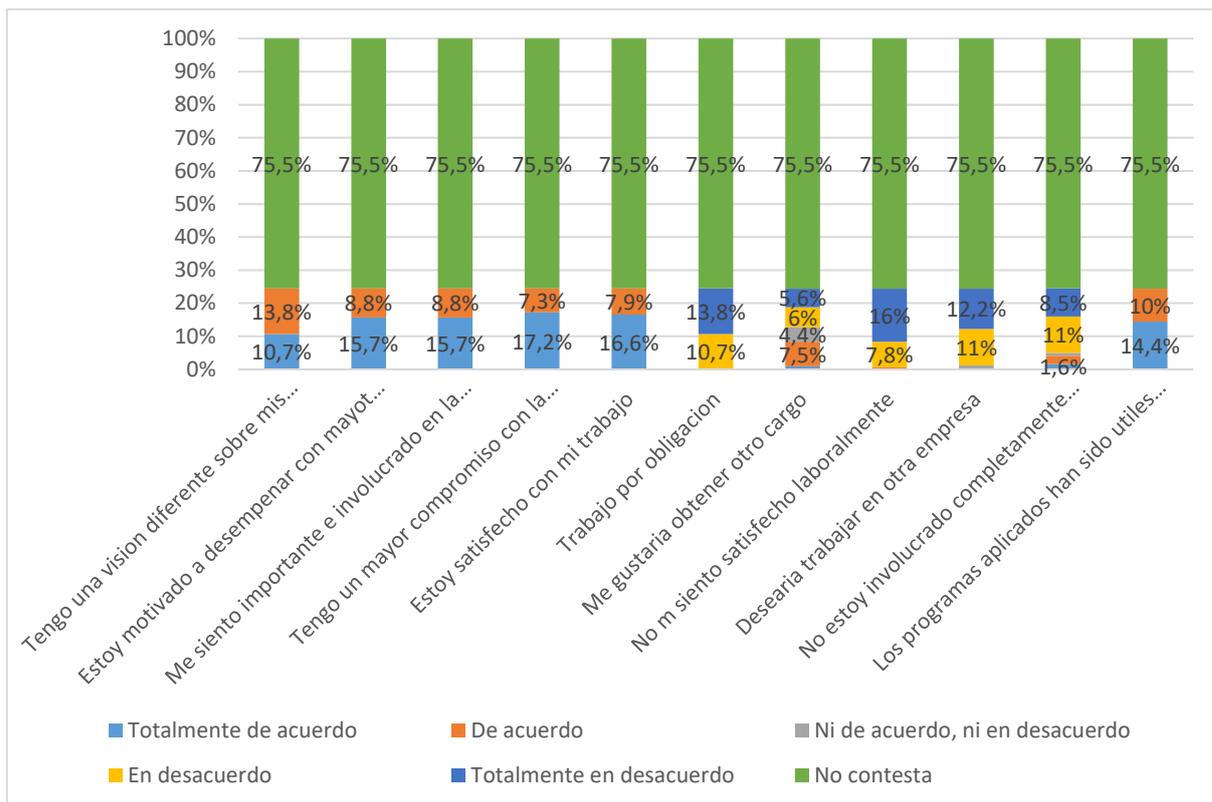


Figura 27: Consecuencias dadas en la empresa al aplicar la RSE

Fuente: Aplicación de encuesta a los empleados de las empresas de la Provincia de El Oro

Elaboración: Astudillo Tinoco, Santiago

Como se puede observar en la gráfica # 27 en todas las variables el 75,5% que equivale a 285 empresas no respondieron esta pregunta, debido a que esta interrogante solamente era para las empresas que tienen o aplican programas de Responsabilidad Social Empresarial. Sin embargo, el resto de empresas que si respondieron en su mayoría sus respuestas fueron estar totalmente de acuerdo en todas las variables propuestas, esto puede ser debido a que las consecuencias que trae la aplicación de programas de RSE son muy favorables tanto para la empresa como para los empleados y de esta manera ambas partes quedan conformes y satisfechas por sus labores realizadas.

### 3.5 Futuras líneas de investigación.

Siempre todo trabajo de investigación desarrollado contribuye a la sociedad a despegar algunas incógnitas sobre el tema que se ha tratado, sin embargo, de la misma manera se generan nuevas preguntas o ideas que abren el campo para nuevas investigaciones.

En este apartado se presentan algunas líneas de investigación que puede ser objeto de interés en relación con el presente trabajo de investigación.

En relación con la Responsabilidad Social Empresarial sabemos que la percepción acerca de este tema es muy difícil de medir. En consecuencia, puede ser interesante desarrollar una herramienta que permita medir tanto la satisfacción como el cumplimiento aplicado de un programa de RSE a la sociedad.

Otra posible interesante línea de trabajo consiste en desarrollar programas de RSE en el cual no solamente la empresa está contenta del programa aplicado sino también la comunidad que es el personaje principal y a su vez autoridades de la localidad.

Partiendo desde una ideología en la que Responsabilidad Social Empresarial únicamente se relaciona con la sociedad, se puede plantear un nuevo tema de investigación en la cual permita conocer que tan humano fue el programa de RSE desarrollado por la empresa y a su vez saber a quién no más pudo compensar este programa expuesto.

Y por último, será interesante conocer en qué provincias del Ecuador se desarrollan más programas de RSE y saber cuál es su razón fundamental por la cual se llevan a cabo más de estos programas en las respectivas provincias.

### **3.6 Análisis global de los resultados obtenidos.**

En los últimos años en Ecuador, la Responsabilidad Social Empresarial ha sido muy dinámica e interactiva debido al despertar el interés que los empresarios, organizaciones y sociedad en general. Por ende, de acuerdo con los resultados obtenidos del estudio realizado, se puede analizar que los empleados de la Provincia de El Oro en su mayoría conocen temas relacionados con RSE, aunque en la mayoría de sus empresas no lo apliquen.

Aunque existe varios factores motivacionales para que las empresas desarrollen programas de Responsabilidad Social, es poco probable que lo realicen especialmente las empresas pequeñas y pequeña-mediana, principalmente; esto se debe al factor económico ya que los gerentes o empresarios tiene muy claro que para desarrollar este tipo de programas de RSE se necesita de una cantidad considerable de dinero.

Cabe recalcar que las empresas que aplican programas de RSE, en este caso las empresas medianas-grandes y grandes se les presenta muchas oportunidades que desarrollan en sus organizaciones como, por ejemplo, tener mayor vinculación con la sociedad, mejoramiento del ambiente laboral, compromiso con el medio ambiente, incursión en nuevos mercados, aumento de clientes, etc.

## CONCLUSIONES

Acorde a los conceptos señalados por varios autores en la fundamentación teórica se puede decir que todos tienen una misma ideología sobre Responsabilidad Social Empresarial, se considera que la RSE es la contribución activa y voluntaria al mejoramiento de la sociedad puede ser en el ámbito económico, educativo, salud, ambiental, etc.

De acuerdo con el censo realizado en el año 2010 se puede concluir que la Provincia del Oro cuenta con 65245 empleados privados, 66176 personas que trabajan por cuenta propia, 49355 personas jornaleras o peones, 26822 empleados en instituciones públicas, 11278 personas no declaradas, 9079 empleadas o empleados doméstica, 7670 patronos, 3525 trabajadores no remunerados, 3256 socios y socias.

La mayoría de la población económicamente activa (PEA) de la Provincia de El Oro se concentra en el sector de la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca con el 38% esto se debe a la gran cantidad de empresarios que se dedican especialmente al cultivo del camarón y mariscos en general, también por las inmensas bananeras que posee esta provincia.

Analizando la situación de la Responsabilidad Social Empresarial de la provincial de El Oro se puede concluir que la mayoría de empleados conocen y consideran importante aplicar programas de RSE, pero sin embargo la mayor parte de las empresas no llevan a cabo estos programas ya sea por falta de recursos económicos o simplemente por falta de planificación.

En cuanto a la perspectiva que tiene los empleados acerca de su lugar de trabajo es muy buena y se sienten conformes trabajando en su empresa, lo cual es muy favorable para crear un buen ambiente de trabajo y esto permite que los empleados se sientan completamente comprometidos con la institución.

Conforme al estudio realizado el 24,5% que equivale a 92 empresas aplican programas de Responsabilidad Social Empresarial, mientras que el 75,5% equivalente a 285 empresas poseen estos programas de RSE. Y el principal motivo de esto es que 92 de las empresas son mediana-grande y grandes las mismas que están si está dentro de su planificación y presupuesto realizar programas de RSE mientras que los 285 restantes no aplican

programas de RSE debido a que son empresas mediana-pequeña y pequeña y por ende no tienen planificado llevar acabo estos proyectos.

Finalmente se concluye que las consecuencias que trae la aplicación de programas de Responsabilidad Social Empresarial son totalmente favorables tanto para la empresa por que mejora su imagen corporativa, para los empleados porque se sienten tomados en cuenta por la empresa para participar en estos programas de RSE y principalmente para la sociedad en general porque el beneficio de estos programas es de manera directa.

## RECOMENDACIONES

Para aumentar con la contribución del sector empresarial de la provincia de El Oro sería conveniente que las autoridades pertinentes apoyen a los pequeños emprendimientos para que de esta manera desarrollen nuevas empresas y a su vez aumenten las plazas de empleo.

Debido a que la mayoría de la población económicamente activa (PEA) de la Provincia de El Oro se concentra en el sector de la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, se recomendaría que desde las empresas medianas-grandes lleven a cabo un programa de RSE mínimo anualmente y de esta manera tener mayor contacto con la sociedad.

Un propósito fundamental debería ser que todos los empleados conozcan que es la Responsabilidad Social Empresarial y para esto sería favorable que las empresas responsables de realizar programas de RSE contraten a personas competentes sobre el tema y brinden capacitaciones a sus empleados para que estos tengan un concepto claro de todo lo que involucra este la RSE.

Se recomendaría que las empresas que realizan programas de Responsabilidad Social Empresarial tomen en cuenta la participación de sus empleados para que de esta manera exista un buen entorno laboral y de esa manera los empleados estén completamente comprometidos con la institución.

Las empresas grandes deberían realizar varios programas de Responsabilidad Social Empresarial y que estos no solamente estén enfocados a la ayuda de la sociedad sino también a la colaboración del cuidado del medio ambiente, esto puede ser mediante charlas ofrecidas a la ciudadanía o también realizando trabajo de campo para la protección de la naturaleza.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alcaraz, A. (2010). *La Responsabilidad Social De La Empresa En Las Entidades De Crédito Españolas: Un Enfoque Basado En Los Grupos De Interés*. Retrieved from <http://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/39304/segui.pdf?sequence=1>
- Aldeanueva Fernandez, I. (2012). Los grupos de interés en el ámbito de la responsabilidad social universitaria : un enfoque teórico, 235–254.
- Argadoña, A. (2008). La responsabilidad social de la empresa a la luz de la ética. *Revista de Contabilidad Y Dirección*, 7, 27–37.
- Bash, E. (2015). RSE Argentina. *PhD Proposal*, 1, 1–162.  
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Bernardez, M. (2012). Desempeño Organizacional, 1–186. Retrieved from <http://www.twmexico.com/desempeno-organizacional.htm>
- Bonilla Betancourt, L. F. (2010). [ x ] [ b ] [ A ], (1953), 0–3.  
<https://doi.org/10.1002/ejic.200300831>
- Botello Valle, R. L., & Vazquez Garcia, J. (2016). *Administracion contemporane*, (245), 12.
- Cancino, C., & Morales, M. (2008). *Responsabilidad social empresarial. Documento*.
- Carroll. (1991). Dossier sobre RSE, (1991). Retrieved from [http://fci.uib.es/digitalAssets/175/175836\\_dossier\\_rse.pdf](http://fci.uib.es/digitalAssets/175/175836_dossier_rse.pdf)
- Cedis, C. E. de I. S. (2013). La Responsabilidad Social Empresarial: Una prioridad en el mundo del empresario moderno. *Cepal*. Retrieved from <http://www.cepal.org/celade/noticias/paginas/8/12168/respempresarialglobal.pdf>
- Consultora de negocios y de inversion BW Cia. Ltda. (2002). Responsabilidad Social en el Ecuador. Retrieved September 28, 2017, from [http://www.negocioseinversionecuador.com/responsabilidad\\_social\\_empresarial\\_en\\_el\\_ecuador.html](http://www.negocioseinversionecuador.com/responsabilidad_social_empresarial_en_el_ecuador.html)
- Córdoba, S. O. (2011). La comunicación en la gestión de la Responsabilidad Social Empresarial, 141.
- Duque Oliva, Jair, E. (2010). La gestión de la universidad como elemento básico del sistema universitario : una reflexión desde la perspectiva de los stakeholders.
- Errol, A., & Flores, R. (2009). La Responsabilidad Social de las Empresas, 16, 121–133.
- Foros Ecuador. (2015). Mapa Político del Ecuador con sus Provincias y Capitales. Retrieved September 29, 2017, from <http://www.forosecuador.ec/forum/ecuador/educaci%C3%B3n-y-ciencia/11390-mapa-pol%C3%ADtico-del-ecuador-con-sus-provincias-y-capitales-actualizado>
- Gil, A., & Paula, L. (2011). La gestion de los grupos de interes : una reflexion sobre los

- desafios a los que se enfrentan las empresas en la búsqueda de la sostenibilidad empresarial., (11), 71–90.
- Gobierno Provincial Autónomo de El Oro. (2013). Plan de desarrollo y ordenamiento territorial de la provincia de Loja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Inducidas, E. (1996). “El campo del desarrollo es reciente y se basa en los conceptos y métodos de las ciencias del comportamiento, estudia la organización como sistema total y se comprometen a mejorar la eficiencia de la empresa a largo plazo mediante intervenciones construct, 159.
- INEC. (2014). Directorio de Empresas y Establecimientos, 49. Retrieved from [www.ecuadorencifras.gob.ec](http://www.ecuadorencifras.gob.ec)
- INNEC. (2010). Fascículo provincial el oro. Retrieved from [http://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Manu-lateral/Resultados-provinciales/el\\_oro.pdf](http://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Manu-lateral/Resultados-provinciales/el_oro.pdf)
- Larrea Carpio, M. A., & Torres Sobrevilla, M. J. (2011). Diagnostico de Responsabilidad Social Empresarial basado en los indicadores del Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social (CERES), de la empresa de telecomunicaciones Panchonet S.A. de la ciudad de Quito.
- Lima Bandeira, M., & López Parra, M. (2012). Consultoría para el levantamiento de información transversal sobre la Responsabilidad Social en el Ecuador.
- Lima Bandeira, M., & Lopez Parra, M. F. (2012). Alianza para el desarrollo iniciativas de reduccion de la pobreza eficientes y sostenibles a travez de unacooperacion innovadora entre ONG, personas, sector publico y universidades del Ecuador, 45.
- Mapas Ecuador. (2015). El Oro, Mapa División Política - Ecuador. Retrieved September 29, 2017, from <http://www.mapasecuador.net/mapa/mapa-el-oro-mapa-division-politica.html>
- Muñoz Dueñas, M. del P. (1975). La Responsabilidad Social de las empresas : una variable mas a considerar en la cultura empresarial, 4.
- Nassel, E. (2015). *Humanismo empresarial , ética y responsabilidad social en el pensamiento de Peter Drucker . Elvira País Nassel pensamiento de Peter Drucker Tesis Doctoral presentada por : Facultat de Ciències Econòmiques i Socials.*
- Oyarzún, C. A. (2011). El rol del derecho en la Responsabilidad Social de la Empresa, 215–234.
- Pérez Zapata, J., & Cortés Ramirez, J. A. (2009). Medición y validación del desempeño organizacional como resultado de acciones de aprendizaje. *Ciencias Estratégicas*, 17(22), 251–271.
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2002). The competitive advantage of corporate philanthropy,

- 16.
- Razeg, F. C. (2010). Entre el concepto y la práctica: responsabilidad social empresarial. *Estudios Gerenciales*, 26(117), 119–130. [https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(10\)70137-6](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(10)70137-6)
- Salazar Estacio, H. A. (2013). Las empresas y los objetivos de desarrollo del milenio, 5.
- Sanchez Ambriz, G. (2009). El desarrollo organizacional: una estrategia de cambio para las instituciones documentales. *Anales de Documentación*, 12, 235–254. [https://doi.org/https://intranet.ebc.edu.mx/contenido/student/archivos/desarrollo\\_talento.pdf](https://doi.org/https://intranet.ebc.edu.mx/contenido/student/archivos/desarrollo_talento.pdf)
- SENPLADES. (2013). Diagnóstico socioeconómico Y territorial de la Provincia de El Oro, 116.
- Talentwise SC, C. E. (2012). Desempeño Organizacional. Retrieved September 29, 2017, from <http://www.twmexico.com/desempeno-organizacional.htm>
- Túnez Lopez, J. M., & Valarezo Gonzalez, K. (2012). RSE . Reputación, Sostenibilidad, Compromiso No. 117 - Marzo 2012. *Revista Latinoamericana de Comunicación Chasqui*, (117), 61–66.
- Viteri Moya, J. (2010). Responsabilidad Social, 1, 90–100.
- Vives, A., & Peinado, E. (2011). La Responsabilidad Social de la empresa en América Latina, 1–468.
- Welch, J. (2012). Lavado : los nuevos retos de Ecuador, (215).
- Wood, D. J. (2016). Corporate Social Performance, 16(4), 691–718.

## **ANEXOS**

Anexo 1:



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

**PERCEPCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL POR PARTE DE  
LOS EMPLEADOS EN LAS PYMES DE LA PROVINCIA DEL ORO**

**Datos del Encuestado:**

**Sexo:**  Masculino  Femenino

**Edad:**  18 – 34  35 – 50  51 - 68  más de 68

**Años de labor en la empresa:** \_\_\_\_\_

**Cuestionario Inicial:**

<b>Preguntas de Conocimiento:</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
¿Conoce que es la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)?		
¿Considera importante que la empresa cuente con RSE?		
¿Ha participado en programas o políticas de RSE en la empresa actualmente?		
¿Considera que la RSE influye en el desempeño de las empresas?		

**1. Valores y Transparencia Empresarial.**

<b>De la Empresa:</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>1.</b> Conoce claramente la misión, visión y valores.		
<b>2.</b> En su misión, visión y valores involucra la RSE.		
<b>3.</b> La misión y visión son flexibles ante nuevas ideologías de los empleados.		
<b>4.</b> La empresa cuenta con códigos de ética y valores formales.		
<b>5.</b> Difunde la empresa su compromiso con los grupos de interés por distintos medios existentes (Internet, Radio, Tv, Prensa, etc.)		
<b>6.</b> Las personas involucradas son respetadas por los directivos.		

**2. Relación con los grupos de interés (Stakeholders)**

<b>En la empresa:</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>1.</b> Cuenta con códigos de ética y normas de no difamación de los defectos de la <b>competencia</b> para promover sus productos o servicios.		
<b>2.</b> Se mantiene constante comunicación entre los grupos responsables de procesos, productos/servicios para responder cualquier solicitud de las parte interesadas.		
<b>3.</b> Cuenta con flexibilidad a través de varios mecanismos para escuchar sugerencias de sus <b>empleados</b> en busca de mejorar sus procesos internos.		
<b>4.</b> Tiene políticas relacionadas con el bienestar de la <b>sociedad</b> otorgándoles		

	beneficios adicionales a los establecidos por la ley.		
5.	Cuenta con políticas/normas de RSE en donde están involucrados los <b>proveedores</b> para el comportamiento éticamente correcto.		
6.	Mantiene constantemente comunicación con sus <b>clientes</b> con la finalidad de ofrecer y garantizar un mejor servicio o producto.		
7.	Tiene convenios con <b>organismos públicos</b> con la finalidad de mejorar la calidad de trabajo, enseñanza, salud e infraestructura; incentivando a un mejor desempeño laboral.		

### Indicaciones:

De acuerdo con su criterio en las siguientes preguntas asigne una calificación pertinente al nivel de importancia según crea conveniente entre **1** correspondiente a la calificación más baja y **5** propio de la calificación más alta, tomando en cuenta la siguiente escala:

**1:** Totalmente en desacuerdo **2:** En desacuerdo **3:** Ni de acuerdo ni en desacuerdo **4:** De acuerdo **5:** Totalmente de acuerdo

### 3. Motivación para establecer prácticas de RSE en la empresa.

Motivaciones:		1	2	3	4	5
1	Compromiso con la sociedad y sus involucrados.					
2	Compromiso empresarial.					
3	Compromiso con el personal.					
4	Evitar adversidades con la comunidad.					
5	Conservación ambiental.					
6	Adaptación del personal a nuevas ideologías.					
7	Mejoras en las retribuciones económicas.					
8	Mejorar el ambiente laboral existente.					
9	Aumentar la productividad empresarial.					
10	Obtener un mejor desempeño empresarial.					

### 4. Resultados esperados al aplicar la RSE en la Empresa.

Resultados:		1	2	3	4	5
1	Estabilidad y mayor compromiso por parte de los empleados					
2	Mayor lealtad del consumidor					
3	Mejorar la reputación e imagen empresarial.					
4	Sostenibilidad del negocio a largo plazo					
5	Mayor capacidad de estabilidad laboral de los empleados					
6	Vinculación optima con el personal					
7	Relaciones adecuadas entre empleados y empleadores					
8	Compromiso y entrega de talentos humanos competitivos					
9	Mayor rentabilidad Financiera					
10	Generar una ventaja comparativa en relación a otras empresas.					
11	Reconocimiento de la marca de la empresa.					

### 5. Dificultades al aplicar la RSE en la Empresa.

<b>Dificultades:</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	Poco apoyo recibido por los empleados y directivos para aplicar la RSE en la empresa.					
<b>2</b>	No alcanzar los resultados esperados					
<b>3</b>	Toma de riesgos innecesarios					
<b>4</b>	Falta de conocimiento sobre la RSE					
<b>5</b>	Inversión Económica para aplicar prácticas de RSE en la empresa.					
<b>6</b>	Falta de experiencia en conocimientos de la RSE					
<b>7</b>	Falta de asesoramiento en aspectos de la RSE					
<b>8</b>	Falta de compromiso al aplicar programas y políticas de RSE					
<b>9</b>	Gastos elevados					
<b>10</b>	Temor a fracasar					

### 6. Oportunidades dadas al aplicar la RSE en la Empresa.

<b>Oportunidades:</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	Mejorar el desarrollo intelectual del personal					
<b>2</b>	Compromiso con el medio ambiente					
<b>3</b>	Vinculación con la sociedad					
<b>4</b>	Mejor rendimiento corporativo					
<b>5</b>	Mejora monetaria de los involucrados					
<b>6</b>	Estabilidad empresarial y personal					
<b>7</b>	Aumento de clientes					
<b>8</b>	Incursión en nuevos mercados					
<b>9</b>	Mejorar el ambiente laboral					
<b>10</b>	Personal más comprometido					

### 7. Percepción del empleado frente a las prácticas de RSE en la empresa.

<b>De los empleados:</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	El compromiso del personal y su trabajo					
<b>2</b>	Rotar actividades en la empresa					
<b>3</b>	El compromiso que brindo con la empresa					
<b>4</b>	Me siento poco comprometido con la empresa					
<b>5</b>	La preferencia que le brindo a la empresa es deficiente					
<b>6</b>	La empresa valora las contribuciones de su personal					
<b>7</b>	La empresa se preocupara por el bienestar de los suyos					
<b>8</b>	La empresa considera fuertemente los objetivos y valores de los empleados					
<b>9</b>	La empresa muestra poca preocupación por los empleados					
<b>10</b>	La empresa se enorgullece por los logros personales de sus empleados					
<b>11</b>	La empresa cuenta con un valor competitivo por parte de los empleados					
<b>12</b>	La empresa cuenta con una estructura de su filosofía clara en la que sus empleados se comprometen totalmente.					

**8. Compromiso de la Empresa con el grupo de interés de la RSE.**

<b>Compromiso con el grupo de interés de la RSE:</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	La empresa colabora con los empleados en proyectos de responsabilidad social con el objetivo de mejorar la relación con los directivos para obtener un mejor clima laboral con un mayor desempeño profesional.					
<b>2</b>	La empresa realiza programas de inversión para mejorar la vida de futuras generaciones.					
<b>3</b>	La empresa invierte en organizaciones externas con el objetivo de velar por el mejoramiento de sus empleados.					
<b>4</b>	Se toma en cuenta por parte de la empresa y su personal advertencias gubernamentales por el no cumplimiento de normas aplicadas al grupo de interés de la RSE.					
<b>5</b>	Una vez aplicado los programas y políticas de RSE en la empresa, el personal ha obtenido una mejora notoria en su desempeño y compromiso empresarial.					

**SI NO**

<b>9. ¿Conoce si en la empresa en que trabaja aplica RSE?</b> Si su respuesta es afirmativa seguir con la pregunta 10		
--	--	--

**10. Consecuencias dadas en la empresa al aplicar la RSE**

<b>Aspectos personales:</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	Tengo una visión diferente sobre mis funciones laborales					
<b>2</b>	Estoy motivado a desempeñar con mayor eficiencia mis actividades laborales					
<b>3</b>	Me siento importante e involucrado en la empresa					
<b>4</b>	Tengo un mayor compromiso con la empresa					
<b>5</b>	Estoy satisfecho/a con mi trabajo					
<b>6</b>	Trabajo por obligación					
<b>7</b>	Me gustaría obtener otro cargo					
<b>8</b>	No me siento satisfecho laboralmente.					
<b>9</b>	Desearía trabajar en otra empresa					
<b>10</b>	No estoy involucrado/a completamente con la empresa					
<b>11</b>	Los programas aplicados en busca de una mejora laboral y vida social-personal aplicada a los empleados han sido útiles para aumentar el desempeño laboral.					

**MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN Y ASISTENCIA**

## Anexo 2:

### TABLAS DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Tabla 10: Sexo de los empleados encuestados

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Masculino</b>	185	49,2
<b>Femenino</b>	192	50,8
<b>Total</b>	<b>377</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Aplicación de encuesta  
Elaboración: Astudillo Tinoco, Santiago

Tabla 11: Rangos de edad de los empleados encuestados.

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>18-34</b>	133	35,4
<b>35-50</b>	159	42,3
<b>51-68</b>	72	19,1
<b>más de 68</b>	13	3,1
<b>Total</b>	<b>377</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Aplicación de encuesta  
Elaboración: Astudillo Tinoco, Santiago

Tabla 12: Años de labor en la empresa.

<b>N</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Media</b>
377	1	34	7,34

Fuente: Aplicación de encuesta  
Elaboración: Astudillo Tinoco, Santiago

Tabla 13: Conocimiento de los empleados sobre RSE.

	Conoce que es la RSE		Considera importante que la empresa cuente con RSE		Ha participado en programas o políticas de RSE en la empresa actualmente		Considera que la RSE influye en la empresa	
	#	%	#	%	#	%	#	%
<b>Si</b>	298	79,0	326	86,5	112	29,8	339	90,0
<b>No</b>	79	21,0	51	13,5	265	70,2	38	10,0
<b>Total</b>	<b>377</b>	<b>100</b>	<b>377</b>	<b>100</b>	<b>377</b>	<b>100</b>	<b>377</b>	<b>100</b>

Fuente: Aplicación de encuesta  
Elaboración: Astudillo Tinoco, Santiago

Tabla 14: Valores y transparencia empresarial.

	Conoce la misión, visión y valores		En su misión, visión, y valores involucra la RSE.		La misión y visión son flexibles ante ideologías de los empleados		La empresa cuenta con códigos de ética y valores formales		Difunde la empresa su compromiso con los grupos de interés		Las personas involucradas son respetadas por los directivos	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
<b>Si</b>	349	92,5	115	30,4	136	36,1	337	89,3	118	31,3	376	99,7
<b>No</b>	28	7,5	262	69,6	241	63,9	40	10,7	259	68,7	1	0,3
<b>Total</b>	<b>377</b>	<b>100</b>	<b>377</b>	<b>100</b>	<b>377</b>	<b>100</b>	<b>377</b>	<b>100</b>	<b>377</b>	<b>100</b>	<b>377</b>	<b>100</b>

Fuente: Aplicación de encuesta  
Elaboración: Astudillo Tinoco, Santiago

Tabla 15: Relación con los grupos de interés (Stakeholders).

	Cuenta con códigos de ética para promover sus productos		Mantiene comunicación entre los grupos responsables de procesos		Cuenta con flexibilidad para escuchar sugerencias de los empleados		Tiene políticas relacionadas con el bienestar de la sociedad		Cuenta con políticas de RSE que se involucren los proveedores		Mantiene comunicación con sus clientes para ofrecer mejor servicio		Tiene convenios con organismos públicos	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
<b>Si</b>	333	88,4	312	82,8	314	83,4	128	33,9	168	44,5	339	90,0	113	30,1
<b>No</b>	44	11,6	65	17,2	63	16,6	249	66,1	209	55,5	38	10,0	264	69,9
<b>Total</b>	<b>377</b>	<b>100</b>	<b>377</b>	<b>100</b>	<b>377</b>	<b>100</b>	<b>377</b>	<b>100</b>	<b>377</b>	<b>100</b>	<b>377</b>	<b>100</b>	<b>377</b>	<b>100</b>

Fuente: Aplicación de encuesta  
Elaboración: Astudillo Tinoco, Santiago

Tabla 16: Motivación para establecer prácticas de RSE en la empresa.

	Compromiso con la sociedad	Compromiso empresarial	Compromiso con el personal	Evitar adversidades con la comunidad	Conservación ambiental	Adaptación del personal a nuevas ideologías	Mejoras en las retribuciones económicas	Mejorar el ambiente laboral existente	Aumentar la productividad empresarial	Obtener un mejor desempeño empresarial
<b>Totalmente de acuerdo</b>	51,4	53	56,4	53	59,6	38,2	29,1	29,5	41,1	50,8
<b>De acuerdo</b>	46,4	45,1	42,6	42,9	38,6	33,2	30,1	48,6	55,2	47,3
<b>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</b>	2,2	1,9	0,9	3,4	1,5	24,5	26	19,4	3,4	1,3
<b>En desacuerdo</b>	0	0	0,1	0,1	0	2,2	8,8	1,9	0,3	0,3
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	0	0	0	0,6	0,3	1,9	6	0,6	0	0,3
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Aplicación de encuesta  
Elaboración: Astudillo Tinoco, Santiago

Tabla 17: Resultados esperados al aplicar la RSE e la empresa.

	Mayor compromiso por parte de los empleados	Mayor lealtad del consumidor	Mejorar la imagen empresarial	Sostenibilidad del negocio a largo plazo	Mayor capacidad laboral de los empleados	Vinculación óptima con el personal	Relaciones adecuadas entre empleados y empleadores	Compromiso de talentos humanos competitivos	Mayor rentabilidad financiera	Generar una ventaja comparativa	Reconocimiento de la marca de la empresa
<b>Totalmente de acuerdo</b>	60,1	41,7	53,9	27,6	29,5	30,7	35,4	41,4	52,4	63,9	68,7
<b>De acuerdo</b>	38,6	51,4	44,6	29,5	44,2	50,5	36,4	51,4	43,3	33,9	30,7
<b>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</b>	1,3	6,9	0,9	25,7	20	14,7	11	4,7	4,3	1,9	0,3
<b>En desacuerdo</b>	0	0	0,3	11,6	4,7	3,8	13,5	2,5	0	0,3	0,3
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	0	0	0,3	5,6	1,6	0,3	3,7	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Aplicación de encuesta  
 Elaboración: Astudillo Tinoco, Santiago

Tabla 18: Dificultades al aplicar la RSE en la empresa.

	Poco apoyo por los empleados y directivos para aplicar RSE	No alcanzar los resultados esperados	Toma de riesgos innecesarios	Falta de conocimiento sobre la RSE	Inversión económica para aplicar RSE	Falta de experiencia en RSE	Falta de asesoramiento en RSE	Falta de compromiso al aplicar RSE	Gastos elevados	Temor a fracasar
<b>Totalmente de acuerdo</b>	48,3	24,5	18,2	22,9	45,1	32,6	26,6	29,8	45,5	36
<b>De acuerdo</b>	20,4	30,7	26	27,9	33,5	32	38,6	40,1	46,1	46,4
<b>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</b>	8,5	7,5	6	21,3	10,3	5,6	8,1	8,8	3,1	10
<b>En desacuerdo</b>	7,8	21	32,9	18,2	7,7	12,9	13,5	17,9	5,3	6,3
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	15	16,3	16,9	9,7	3,4	16,9	13,2	3,4	0	1,3
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Aplicación de encuesta  
 Elaboración: Astudillo Tinoco, Santiago

Tabla 19: Oportunidades dadas al aplicar la RSE en la empresa.

	Mejorar el desarrollo intelectual del personal	Compromiso con el medio ambiente	Vinculación con la sociedad	Mejor rendimiento corporativo	Mejora monetaria de involucrados	Estabilidad empresarial y personal	Aumento de clientes	Incurción en nuevos mercados	Mejorar el ambiente laboral	Personal más comprometido
<b>Totalmente de acuerdo</b>	41,1	60,5	59,6	55,8	48,6	53,3	38,9	37,9	45,5	51,4
<b>De acuerdo</b>	51,4	35,7	37,9	36,7	38,6	39,5	48,9	45,5	43,9	40,4
<b>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</b>	7,2	3,5	2,2	2,2	7,5	6,9	9,4	12,9	6,9	6,3
<b>En desacuerdo</b>	0	0,3	0,3	5,3	4,7	0,3	2,5	2,1	3,1	1,6
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	0,3	0	0	0	0,6	0	0,3	1,6	0,6	0,3
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Aplicación de encuesta  
 Elaboración: Astudillo Tinoco, Santiago

Tabla 20: Percepción del empleado frente a las prácticas de RSE en la empresa.

	El compromiso del personal	Rotar actividades en la empresa	El compromiso que brindado a la empresa	Poco comprometido con la empresa	La preferencia brindada a la empresa es deficiente	La empresa valora las contribuciones del personal	La empresa se preocupa por el bienestar de los empleados	La empresa considera los objetivos de los empleados	La empresa muestra poca preocupación por los empleados	La empresa se enorgullece por los logros de sus empleados	La empresa cuenta con valor competitivo por parte de sus empleados	La empresa tiene filosofía clara para comprometer a sus empleados
<b>Totalmente de acuerdo</b>	59,9	51,7	51,7	8,5	5,6	24,8	27	33,9	16,9	35,4	35,7	48,9
<b>De acuerdo</b>	34,5	21,9	21,9	2,1	4,7	60,8	54,9	42,9	29,3	58,3	60,5	48,9
<b>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</b>	0,6	5,3	5,3	4,1	6,3	10	14,4	19,7	12,5	4,4	3,8	0,6
<b>En desacuerdo</b>	5	15,4	15,5	48	40,5	4,1	3,1	2,6	21,6	1,9	0	0,9
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	0	5,6	5,6	37,3	42,9	0,3	0,6	0,9	19,7	0	0	0,6
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Aplicación de encuesta  
Elaboración: Astudillo Tinoco, Santiago

Tabla 21: Compromiso de la empresa con el grupo de interés de la RSE.

	La empresa colabora con los empleados en proyectos de RSE	La empresa realiza programas de inversión \	La empresa invierte en organizaciones externas	Se toma en cuenta advertencias gubernamentales para aplicar RSE	Una vez aplicado RSE el personal ha tenido mejora en su desempeño
<b>Totalmente de acuerdo</b>	37,3	15	14,4	25,1	30,1
<b>De acuerdo</b>	44,2	16,9	15,4	34,8	28,5
<b>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</b>	4,7	5,6	4,4	6,6	8,8
<b>En desacuerdo</b>	3,1	34,2	31	14,7	22,3
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	10,7	28,3	34,8	18,8	10,3
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Aplicación de encuesta  
 Elaboración: Astudillo Tinoco, Santiago

Tabla 22: Conoce si la empresa en la que trabaja aplica RSE.

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Si</b>	92	24,5
<b>No</b>	285	75,5
<b>Total</b>	<b>377</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Aplicación de encuesta  
 Elaboración: Astudillo Tinoco, Santiago

Tabla 23: Consecuencias dadas en la empresa al aplicar la RSE.

	Tengo una visión diferente sobre mis funciones laborables	Estoy motivado a desempeñar con mayor eficiencia mis actividades laborales	Me siento importante e involucrado en la empresa	Tengo un mayor compromiso con la empresa	Estoy satisfecho con mi trabajo	Trabajo por obligación	Me gustaría obtener otro cargo	No me siento satisfecho laboralmente	Desearía trabajar en otra empresa	No estoy involucrado completamente con la empresa	Los programas aplicados han sido útiles para aumentar el desempeño laboral
<b>Totalmente de acuerdo</b>	10,7	15,7	15,7	17,2	16,6	0	0,9	0	0	1,6	14,4
<b>De acuerdo</b>	13,8	8,8	8,8	7,3	7,9	0	7,5	0,6	0,3	2,5	10
<b>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</b>	0	0	0	0	0	0	4,4	0	0,9	0,9	0
<b>En desacuerdo</b>	0	0	0	0	0	10,7	6	7,8	11	11	0
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	0	0	0	0	0	13,8	5,6	16	12,2	8,5	0
<b>No contesta</b>	75,5	75,5	75,5	75,5	75,5	75,5	75,5	75,5	75,5	75,5	75,5
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Aplicación de encuesta  
 Elaboración: Astudillo Tinoco, Santiago