



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA ADMINISTRATIVA

TÍTULO DE INGENIERO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Percepción de empleados sobre prácticas de responsabilidad social empresarial RSE y su incidencia en el desempeño organizacional de las empresas de la provincia de Zamora Chinchipe, año 2016

TRABAJO DE TITULACIÓN.

AUTOR: Acaro Ramos, Miguel Ángel

DIRECTOR: Sarango Lalangui, Paúl 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 DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Magister.

Paul Oswaldo Sarango Lalangui

DOCENTE DE LA TITULACION

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación: Percepción de empleados sobre prácticas de responsabilidad social empresarial RSE y su incidencia en el desempeño organizacional de las empresas de la provincia de Zamora Chinchipe, año 2016 realizado por Miguel Angel Acaro Ramos, ha sido orientado y revisado durante toda su ejecución, por cuanto aprueba la presentación del mismo.

Loja, Diciembre del 2017

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Miguel Angel Acaro Ramos declaro ser autor del presente trabajo de titulación: Percepción de empleados sobre prácticas de responsabilidad social empresarial RSE y su incidencia en el desempeño organizacional de las empresas de la provincia de Zamora Chinchipe, año 2016, de la Titulación de ingeniería en Administración de Empresas, siendo Mgs. Sarango Lalangui Paul 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 elaborado, son de mi 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 operático de la Universidad

f).....

Autor: Miguel Angel Acaro Ramos

Cedula: 1104135247

DEDICATORIA

A Dios.

Quien me ha guiado por buen camino, brindarme las fuerzas necesarias para continuar adelante y no desmayar en las adversidades, enseñándome a perseverar para conseguir las metas y objetivos sin perder la confianza propia ni decaer en el intento.

A mi familia por ser parte de mi formación como persona y ser quien soy.

A José y María mis Padres.

Por su apoyo, consejos, amor, ayuda por ser un pilar incondicional en los momentos de dificultad y por brindarme todos los recursos necesarios.

A Katherine y Joseph.

Por esta siempre presentes, acompañando por su brindarme tiempo y apoyo necesario para poderme realizar

A Alexandra y Domenica.

Por ser parte fundamental de mi vida y por su apoyo y empuje brindado.

A mi director de tesis Mgs. Paul Sarango.

Por su tiempo, dedicación, confianza al guiarme en cada paso del proceso del proyecto.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar deseo expresar mis más sinceros agradecimientos a Dios por haberme guiado y a lo largo de la vida por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por permitirme tener una vida llena de aprendizajes sabiduría e inteligencia para poder culminar con éxito una etapa más de mi vida.

A mis padres María y José por ser apoyo fundamental en todo momento de aprieto y felicidad, por haberme brindado todo su esfuerzo para que culminará con éxito esta etapa de mi vida. Sobre todo por ser un excelente ejemplo de vida a seguir, perseverante y animosa.

A mis hermanos Katherine y Joseph por apoyarme en los momentos de necesidad, enseñándome a que nunca se debe persistir por conseguir lo que se desea.

Finalmente y no menos importante a Alexandra y Domenica quienes brindaron su apoyo, amor y cariño contantes además de brindarme el tiempo necesario y ser la motivación más grande para culminar este proyecto.

Mi más amplio agradecimiento a los tutores que brindaron tiempo para culminar con éxito este proyecto en especial al Mgs. Paul Sarango por haber brindado la confianza necesaria para desarrollar este proyecto.

A Todos, mi mayor reconocimiento y gratitud.

INDICE DE CONTENIDO

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO I.	5
FUNDAMENTACION TEORICA	5
1.1. Responsabilidad social empresarial.....	6
1.2. Organizaciones que se ocupan de la responsabilidad social empresarial a nivel internacional	14
1.3. Organizaciones que se ocupan de la responsabilidad social empresarial a nivel nacional.	23
1.4. Organizaciones que se ocupan de la responsabilidad social empresarial de la Zona 7.	26
1.5. Grupos de Interés o Stakeholders y su relación con la responsabilidad social empresarial.....	27
1.6. Desempeño organizacional.....	30
CAPÍTULO II.	33
CARACTERITICAS DEL TEJIDO EMPRESARIAL DE LA PROVINCIA DE ZAMORA CHINCHIPE.....	33
2.1. Descripción y características de la estructura Zonal del Ecuador.....	34
2.2. Características, estructura empresarial de la provincia de Zamora Chinchipe.	36
2.3. Número de empleados que genera el tejido empresarial de la provincia de Zamora Chinchipe.....	44
2.4. Diagnóstico sobre el cumplimiento de programas de RSE en la provincia de Zamora Chinchipe en su ámbito empresarial.	53
CAPITULO III.	57
METODOLOGIA Y RESULTADOS DE LA PERCEPCION DE LOS EMPLEADOS SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LA PROVINCIA DE ZAMORA CHINCHIPE.....	57
3.1. Metodología de la investigación.	58
3.2. Técnicas y herramientas empleadas en la investigación.....	58
3.3. Caracterización de las empresas de la provincia de Zamora Chinchipe.....	60
3.4. Análisis de resultados obtenidos.....	62
3.5. Principales resultados	83
3.5.2. Desempeño Organizacional.....	84
CONCLUSIONES.	86
RECOMENDACIONES.....	87
BIBLIOGRAFIA.....	88
ANEXOS.....	92

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Principios rectores	16
Tabla 2: Principales productos sembrados por hectáreas	41
Tabla 3: Producción bruta en el sector servicios	44
Tabla 4: Instituciones públicas de Zamora Chinchipe	45
Tabla 5: Número de empresas activas privadas registradas.	46
Tabla 6: Características del sector empresarial.	47
Tabla 7: Ocupación de los habitantes de la provincia de Zamora Chinchipe	50
Tabla 8: Muestreo por cantones de la provincia de Zamora Chinchipe.....	61
Tabla 9: Sexo	97
Tabla 10: Edad.....	97
Tabla 11: Años de labor en la empresa	97
Tabla 12: Conocimiento de los empleados sobre RSE	97
Tabla 13: importancia de la RSE en las empresas de Zamora Chinchipe.....	98
Tabla 14: Participación de los empleados de Zamora Chinchipe en programas de RSE.	98
Tabla 15: Influencia de la RSE en el desempeño de los empleados de Zamora Chinchipe.	98
Tabla 16: Valores y transparencia empresarial.	98
Tabla 17: Relación de las empresas con los grupos de interés (Stakeholders)	99
Tabla 18: Motivos para establecer prácticas de RSE en la empresa.	100
Tabla 19: Resultados esperados al aplicar RSE en la empresa.....	100
Tabla 20: Dificultades para establecer RSE en la empresa.	101
Tabla 21: Oportunidades generadas al aplicar RSE en la empresa.	101
Tabla 22: Percepción del empleado frente a las prácticas de RSE en la empresa.....	102
Tabla 23: Compromiso de la empresa con el grupo de interés de la RSE.	102
Tabla 24: ¿Conoce si la empresa en que trabaja aplica RSE?.....	103
Tabla 25: Consecuencias dadas al aplicar RSE.	103

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Evolución de la RSE y sus organizaciones involucradas	6
Figura 2: Directrices de la OCDE para la RSE.....	18
Figura 3: Grupos de interés o Stakeholders	28
Figura 4: Marco de la evaluación del desempeño organizacional.	32
Figura 5: Descentralización.....	34
Figura 6: Desconcentración.....	35
Figura 7: Participación de la actividad económica.....	39
Figura 8: Valor agregado bruto de la provincia de Zamora Chinchipe 2010	40
Figura 9: Producción ganadera por unidad.....	41
Figura 10: Estructura de la población económicamente activa-mujeres.....	48
Figura 11: Estructura de la población económicamente activa-hombres	49
Figura 12: Actividades que desempeñan los habitantes de la provincia	51
Figura 13: Población Ocupada Por Rama De Actividad	52
Figura 14: Recaudación de impuestos de Zamora Chinchipe generados por la PEA.....	53
Figura 15: Sexo	62
Figura 16: Edad.....	63
Figura 17: Años de labor en la empresa	64
Figura 18: Conocimiento de los empleados sobre la RSE.....	65
Figura 19: Importancia de la RSE en las empresas de Zamora Chinchipe	66
Figura 20: Participación de los empleados de Zamora Chinchipe en programas de RSE. ...	67
Figura 21: Influencia de la RSE en el desempeño de los empleados de Zamora Chinchipe	68
Figura 22: Valores y transparencia empresarial	69
Figura 23: Relación de las empresas con los grupos de interés (Stakeholders).....	70
Figura 24: Motivos para establecer prácticas de RSE en la empresa.....	72
Figura 25: Resultados esperados al aplicar RSE en la empresa.....	73
Figura 26: Dificultades al aplicar RSE en la empresa.....	75
Figura 27: Oportunidades generadas al aplicar RSE en la empresa.	76
Figura 28: Percepción del empleado frente a las prácticas de RSE en la empresa.....	78
Figura 29: Compromiso de la empresa con el grupo de interés de la RSE.	79
Figura 30: ¿Conoce si la empresa en la que trabaja aplica RSE?	80
Figura 31: Consecuencias dadas al aplicar RSE.	82

RESUMEN

La investigación se enfoca al análisis de la responsabilidad social empresarial RSE en Zamora Chinchipe, en el proceso se incorporan aspectos de suma importancia: historia, evolución, conceptos, así también, entidades preocupadas por el grupo de involucrados para obtener un beneficio superior, además de conocer las organizaciones que se ocupan de la RSE a nivel mundial, nacional y en la provincia de Zamora Chinchipe, más aun saber sobre el grupo de interés o stakeholders de la RSE. Esto con la finalidad de sustentar la manera en como la RSE influye en los empleados, ampliando la visión empresarial de respuesta a los cambios sociales, económicos y culturales.

La RSE abarca tres niveles comprendidos entre accionistas, directivos y empleados; la investigación está orientada al tercer nivel. También se estructuró las características del tejido empresarial de la provincia, conociendo las principales actividades laborales que se desempeñan, se pudo investigar que el 33,2% de los empleados consideran que las empresas en que laboran aplican RSE conjuntamente los programas y políticas que desempeñan son correctos para mantener el personal comprometido y motivado.

Palabras clave: Responsabilidad Social Empresarial (RSE), Empleados, Percepción, Stakeholders, Práctica.

ABSTRACT

The research focuses on the analysis of corporate social responsibility CSR in Zamora Chinchipe, the process incorporates aspects of utmost importance: history, evolution, concepts, as well, entities concerned by the Group of stakeholders to To obtain a superior benefit, besides to know the organizations that deal with the CSR at world-wide level, national and in the province of Zamora Chinchipe, more still to know about the group of interest or stakeholders of the CSR. This in order to support the way in which CSR influences employees, broadening the business vision of responding to social, economic and cultural changes.

CSR covers three levels between shareholders, managers and employees; The research is oriented to the third level. It also structured the characteristics of the business fabric of the province, knowing the main work activities that are carried out, it was possible to investigate that 33.2% of the employees consider that the companies in which they work apply CSR jointly. The programs and policies they play are correct to keep the staff engaged and motivated.

Key words: Corporate Social Responsibility CSR, Employees, Perception, Stakeholders, Practice.

INTRODUCCIÓN

La Responsabilidad Social Empresarial RSE inició en el siglo XIX, donde surgieron los sucesos conocidos como las primeras asistencias, servicios y ayudas orientados a los empleados. Mediante una gran evolución y avances tecnológicos, sociales, culturales se ha ido enfatizando con mayor pronunciamiento en el mundo actual de las empresas, esto por los grandes beneficios sociales, culturales y ambientales que se puede obtener al implementar este tipo de prácticas además de las retribuciones que tienen los involucrados con las misma; es por esto que se ha considerado importante analizar la percepción que tienen los empleados sobre prácticas de Responsabilidad Social Empresarial RSE y su incidencia en el desempeño organizacional.

El progreso trascendental de la RSE en busca de mejorar la calidad de vida de los involucrados con la empresa, fundamentalmente del personal, ha llamado la atención de grandes investigadores como: Bowen, 1953, García, 2007, Barros, Retamozo, & González, 2016), quienes aportaron con una filosofía sobre la RSE y la relación existente con los empleados, como es el caso de Momberg (2006) quien menciona que: “La RSE es la integración voluntaria por parte de las empresas a las preocupaciones sociales y ambientales en sus operaciones comerciales y en sus relaciones con sus interlocutores”, esto conjuntamente con la amplitud de literatura existente permitió establecer una ideología clara sobre la RSE.

La investigación tiene como objetivo principal determinar la percepción de los empleados sobre las prácticas de RSE y su incidencia en el desempeño organizacional de las empresas existentes en la provincia de Zamora Chinchipe perteneciente a la zona 7. A su vez es relevante describir los organismos que se ocupan de la responsabilidad social empresarial que buscan una mejora en el bienestar de los empleados, organizaciones como; (CERES, Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social, 2016), (Ethos, 2016), (GRI, 2016), (IFC, 2016); del mismo modo existen diversas instituciones de nivel internacional, nacional y locales dedicadas al desarrollo adecuado de la buena práctica de RSE en el desempeño de sus actividades.

El estudio de la estructura del tejido empresarial de la provincia de Zamora Chinchipe permitirá establecer el nivel de aporte existente de RSE orientada a los empleados.

En el desarrollo de la metodología de investigación, se han considerado varios métodos como parte del proceso, los cuales brindan conocimientos y descubrimientos seguros, adecuados para llegar a cumplir el objetivo de estudio. Se ha considerado correcto usar por un lado, el método inductivo, que consiente en plantear una conclusión fundamentada en los sucesos de los hechos reales; de la misma manera se utilizó el método descriptivo por la facilidad de recolección de información y caracterización de la población con la finalidad de obtener datos con mayor precisión.

Para el correcto desarrollo la investigación está estructurada por tres capítulos en función de los objetivos de la investigación.

El primer capítulo se enfoca al estudio y planteamiento de la evolución de la RSE en donde se destacan los puntos importantes que se han suscitado, la conceptualización de la RSE y las organizaciones que se encargan y velan por el desempeño correcto a nivel mundial, nacional, local, conjuntamente con las normas y políticas establecidas por los mismos. Posteriormente el análisis del grupo de interés existente dentro de la RSE principalmente enfocándose en el funcionamiento e incidencia en los empleados.

El segundo capítulo comprende la estructura del tejido empresarial de la provincia de Zamora Chinchipe, es decir, consiste en examinar el sector al que las empresas pertenecen y el número de personal contratado, además se destaca las principales características existentes en la zona.

Finalmente, el tercer capítulo comprende el estudio de campo, cálculo de la muestra y los resultados conseguidos de la investigación, considerando el número de empleados de las empresas activas existentes en la provincia de Zamora Chinchipe, además se presenta un análisis óptimo de los resultados interpretados a través de opiniones e información adquirida por la muestra, en donde se conoce los principales motivos, oportunidades, dificultades entre otros aspectos importantes que se dan al momento de implementar prácticas de RSE.

Una vez culminada la investigación, se plantea un análisis con futuras líneas investigación que se cree conveniente implementar en relación a RSE y sus involucrados, conjuntamente con las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

CAPITULO I.
FUNDAMENTACION TEORICA

1.1. Responsabilidad social empresarial.

La responsabilidad social empresarial (RSE) ha obtenido un desarrollo significativo en las últimas décadas, debido a grandes elementos como lo es la globalización, revolución industrial, mejora en la ética empresarial entre otros. La RSE se caracteriza por ser un compromiso que las empresas adquieren especialmente las que tienen fines económicos o comerciales, que buscan la mejora social, económica y ambiental.

La evolución de la responsabilidad tuvo lugar desde 1900, la revolución industrial jugó un papel importante en su desempeño, en la figura N° 1 se puede apreciar el progreso de la RSE y las principales organizaciones involucradas que han formado un papel fundamental en su escalada.

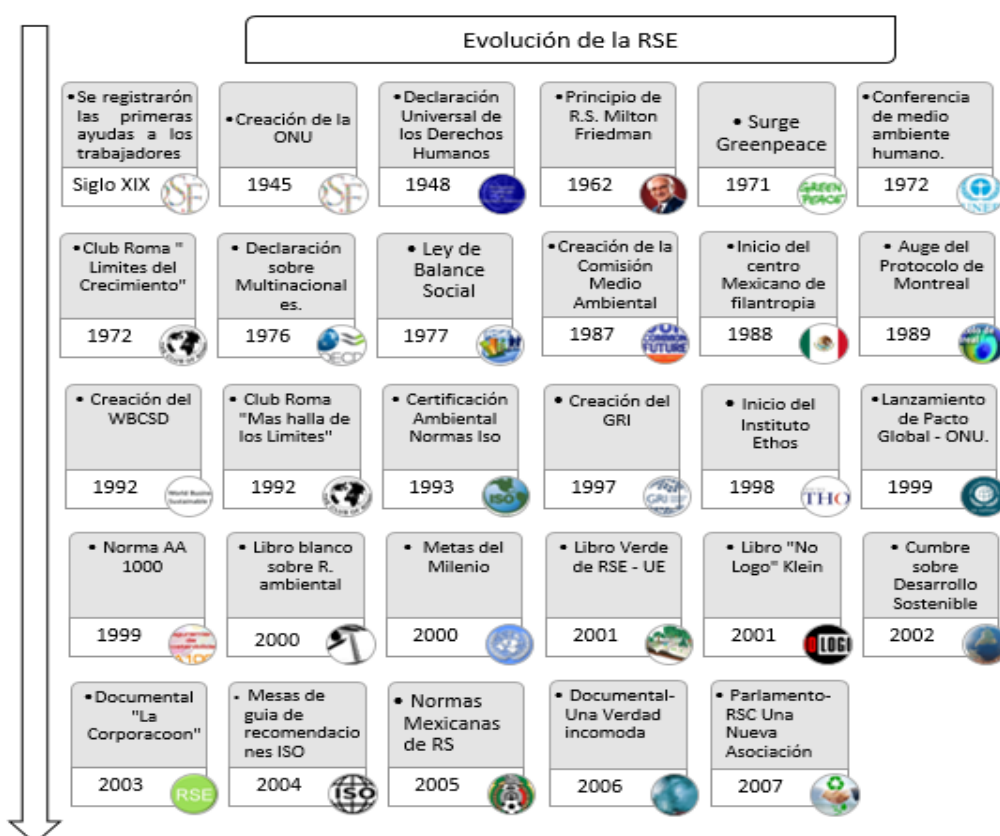


Figura 1: Evolución de la RSE y sus organizaciones involucradas

Fuente: (Arévalo y Quinche, 2008)

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

La responsabilidad social empresarial, es considerada una actitud reflexiva y efectiva por parte de cada una de las empresas en las que han decidido aplicar RSE, además se ve involucrada la parte interna y externa de la organización, teniendo en cuenta la economía, la sociedad y el ambiente de sus colaboradores donde se ha demostrado respeto, valores por la comunidad y el medio ambiente, contribuyendo así a la construcción del bien común

(Cajiga, 2006). Esto con fin de precautelar el bienestar del grupo de involucrados otorgándoles beneficios adicionales a los establecidos por la ley motivándolos a la práctica cotidiana de la RSE. (p. 4)

La aceptación de la RSE en las empresas tanto internacionales como locales ha sido admisible con el paso del tiempo, las tecnologías y el desarrollo progresivo han contribuido con la práctica empresarial, generando un mayor compromiso con los clientes y la sociedad en general quienes forman parte de un componente importante para la empresa que se enfoca en mejorar la calidad de vida de sus involucrados.

Según (Barroso, 2008), en un estudio aplicado a las empresas, nos menciona que “la RSE son acciones orientadas a la calidad de vida de su personal, del mismo modo conocido como una forma de contribuir al beneficio de la sociedad y el medio ambiente”. (p. 84)

Por otra parte la responsabilidad social empresarial engloba argumentos relacionados con la ética así como también las experiencias adquiridas por dirección empresarial, responsabilidades gubernamentales adquiridos por la empresa, precaución de daños y políticas de incumplimiento de las leyes, diversidad, conjuntamente brindan respaldo a personas agraviadas, de color, etc. Donde también se ve incluida el desenvolvimiento de la producción relacionada directamente con los productores y su personal.(Ethos Instituto, 2014).

En conclusión, la RSE ha sido definida desde diversos ámbitos muy distintos, casi todos los modos empleados se aglutinan en el vínculo de uno o varios grupos de interés o grupos sociales que se ven involucrados directa o indirectamente con las acciones de la empresa.

1.1.1. Avance de la responsabilidad social empresarial.

En las últimas décadas aproximadamente desde el surgimiento de la revolución industrial con un adecuado desarrollo socio económico de la civilizaciones humanas en actividades agrícolas, ganaderas y a los controles en su inicio. Se ha dado comienzo a un gran debate sobre el término de la Responsabilidad Social Empresarial una de las originarias contribuciones realizada por (Bowen, 1953) en su argumento sobre la *Responsabilidad Social Del Hombre De Negocios*, definió por primera vez a la RSE como “las obligaciones de los empresarios para impulsar políticas corporativas para tomar decisiones o para seguir líneas de acción que son deseables en términos de objetivos y valores a la sociedad” en el cual también hace referencia a que es una idea voluntaria para los empresarios y por medio de esto alcanzar los objetivos de su organización, es ahí donde inicia la discusión fundamental en diferentes ámbitos académicos y empresariales. (p. 10)

En 1975 la discusión giro en torno al conocimiento de la RSE y se lograron establecer dos de sus características esenciales:

1. Su carácter voluntario
2. Su materialización a través de acciones concreta por parte de la empresa.

En esta última característica (Riaga, 2014) afirma que:

Se asumió el rol de establecer y llevar a cabo el desarrollo de la RSE en la cual constituyeron varios esquemas, modelos y dimensiones; a principios y finales de los años ochenta, además se centró en diseñar la manera de involucrar los conceptos de la RSE y la práctica empresarial. (p. 60)

Por otra parte para (Cajiga, 2006) reconocía que:

La RSE como un componente únicamente para generar utilidades dentro de la empresa, en la actualidad esta definición no es considerada aceptable, la empresa debe considerar como sus actividades afectan a sus empleados en su calidad de vida, con fin de conservar el ámbito social y ambiental, esto sería un fundamento favorable, generando una gran afluencia a que las empresas se relacionen directamente con la RSE formando parte integral de negocio y de su sistema de planeación interna. (p. 2)

Sin embargo (Herrera 2010) menciona que:

En el progreso de la RSE es importante considerar la globalización ya que al incrementar de manera económica permitiendo extender el comercio, aumentar el flujo del capital acompañado de innovación tecnológica en información y comunicación permitió un mayor intercambio comercial de bienes y de conocimientos muy diversos pues los países estaban abiertos al contagio de cualquier cambio internacional. (p. 17)

(García, 2007) menciona que esto ha permitido a la RSE poseer una conceptualización amplia donde implica la necesidad y la obligación de las empresas que desempeñan algún tipo de actividad económica además de cubrir áreas de: corrupción, derechos humanos, aspectos laborales en donde se utilizan frecuentemente en términos de contextos diferentes. (p. 3).

Haciendo referencia a lo mencionado (Jaramillo, 2007) menciona que; “es útil para describir lo que se está haciendo en la empresa y describir lo que debería estar haciendo, es decir un enfoque descriptivo y normativo”. (p. 89)

Por otro lado (Barros et al., 2016) manifiesta que:

La idea de la “Responsabilidad Social Empresarial” desde finales de los años noventa inicia a adjudicarse a los factores de economía política mundial, incluido las instituciones financieras, empresas, organizaciones, agencia de desarrollo entre otras instituciones, este concepto es novedoso, según (Melling y Jensen, 2002) citados por (Bull, 2004); sus inicios se conocen en diversos temas acerca de gestión empresarial existentes en archivos de los Estados Unidos entre 1950 y 1960, donde la responsabilidad social era considerado como una obligación moral y responsabilidad personal del empresario. (p. 2)

En el 1992, Milton Friedman, citado por (Giménez, Gómez, y Villegas, 2007) escribió:

En los últimos años en los que ha surgido varias definiciones sobre la RSE inicialmente en donde uno de sus autores, (Friedman, 1992) hace referencia a que: “En una economía libre, solo hay una responsabilidad social de los negocios: usar sus recursos e involucrarse en actividades dirigidas a aumentar sus ganancias, siempre y cuando se mantenga en una competencia abierta y libre sin decepción ni fraude. Esto implica ver la relación existente entre empresa y sociedad. (p. 29-30)

(Gómez & Quintanilla, 2012) mencionan que en la evolución de la responsabilidad social empresarial se ha dado a conocer caracterizándose en múltiples iniciativas para estructurar su concepto basándose en la gestión de reporte de políticas y acciones emprendidas por la empresa; la variedad de definiciones e instrumentales históricos y actuales pone a manifiesto a grandes interpretaciones y definiciones sobre la RSE. (p. 126)

De acuerdo con (Jaramillo, 2007) indica que: La mayor parte de empresas existentes conocen acerca de las definiciones de responsabilidad social empresarial pero un gran número la entiende como una integración voluntaria dada por las empresas, sus preocupaciones sociales y medio ambientales en sus operaciones comerciales que están relacionadas con sus interlocutores. (p. 94-96)

Sin embargo por la gran diversidad de perspectivas, teorías y definiciones sobre la RSE es necesario conocer sobre su origen y concepto empresarial, además de requerir un adecuado nivel de desarrollo de la sociedad primordialmente en ámbitos intelectual, científico y moral, para que sea posible entender las decisiones que se toman en la empresa correspondiente a los propietarios y dirigentes en su pleno derecho de representación.

(Romo, 2010) manifiesta que:

Esto es gracias a la imbricada red de interrelaciones entre factores distantes pero conectados como es el caso, el impacto en la esperanza de vida en pequeños productores

de la industria del vestido en México, de las políticas y las prácticas en cuanto a las condiciones de vida de los trabajadores en China o el rechazo que organizan en países desarrollados contra grandes empresas en un país en el cual hace uso de mano de obra infantil. (p. 2)

Para obtener un mejor conocimiento se han considerado factores importantes desde los comienzos de la RSE:

- El Económico
- El Ecológico
- El Social.

Dentro de la RSE, en relación al factor económico, se encuentra vinculado con los esfuerzos y atención que las empresas dedican a la calidad de sus productos y servicios ofrecidos, la manera en como la empresa emplea mercadeo, generación de fuentes de trabajo, conservación de fuentes de empleo y el poder de consumo de su personal y de sus familias. Así también el factor ambiental, existen organismos internacionales y gubernamentales en la que cada uno de los países determina los índices e indicadores para conservar y cuidar el ambiente manteniendo un equilibrio ecológico, asimismo estos organismos buscan que tanto empresas como comunidades se relacionen y empleen los indicadores planteados asumiendo su responsabilidad de aplicar normas, estándares y procedimientos para el cuidado y conservación del medio ambiente.

Finalmente de acuerdo con (Castro, 2005) el factor social, comprende el impacto provocado por la empresa en la personas, en su personal y el lugar en donde desempeña sus funciones laborales. Se debe tomar en cuenta que las cosas han evolucionado, la sociedad está desarrollándose, las tecnologías, sistemas de producción entre otros aspectos sociales. Esto conlleva a una relación directa entre empresa–sociedad debido a la manera en como la empresas actúan e interviene en la sociedad, asimismo, como la sociedad y los cambios afectan o benefician a la empresa es importante un potencial agente social que tiene que decir, y quiere intervenir en la condiciones que llevan a conformar su calidad de vida. La sensibilidad social ha incrementado por lo que no es factible explícitos comportamientos que ya no son admisibles en la equidad social esto apunta a que la acción y gestión empresarial tienen reacción inmediata como la aceptación o rechazo según se perciba socialmente. (p. 41-43)

Desde el punto de vista social para (Momborg, 2006), es considerable el impacto de las acciones generadas lo que se ha convertido en un intermediario cuyo rol es necesario

redefinir en términos acordes con el sentir de la sociedad, la responsabilidad social es entendida como una responsabilidad integral, económica-social, según la empresa desempeñe en su actividad esta debe tomar conciencia de los efectos reales aportando una actitud positiva hacia la conservación de valores y expectativas. (p. 66)

Diez de Castro, 1982 plantea:

En el origen de la teoría sobre la responsabilidad social de la empresa se sitúa la discusión sobre cuál es la función de la empresa en la sociedad y su dicha función es meramente económica o tiene un mayor alcance. Tradicionalmente, se ha considerado que la empresa como unidad de producción cumple la función económica de producción de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas. La consideración tradicional de esta función entiende que la empresa, en el desarrollo de su actividad económica y productivo, cumple implícitamente en una función social centrada en su contribución a los objetivos generales de la política económica y social deseable por la comunidad. (p. 38-39).

El ámbito social con la que se ve relacionada la empresa sobre la existencia de la responsabilidad hacia la sociedad se basa en adaptarse a sus salidas, outputs, necesidades, intereses en un entorno socio-económico, por lo que las metas, objetivos, estrategias y otros aspectos internos deberán acoplarse a las necesidades del medio, esto depende para la supervivencia de la empresa en el mercado en un aspecto competitivo.

Podemos decir que, la responsabilidad social está enfocada en actuar consistente y comprometidamente en busca de la mejora continua de la empresa y la sociedad tomando en cuenta aspectos ambientales y económicos, lo que genera una mejor calidad de vida para el personal, la sociedad y su familia, formando un valor agregado para todo su público y buscando la manera de ser sustentablemente profesionalmente en relación a las funciones en las que ejecuta su actividad.

1.1.2. Conceptualización de la responsabilidad social empresarial

Desde el surgimiento de la responsabilidad han existido aportes por parte de varios autores definiendo a la RSE de una manera amplia e integradora tomando en cuenta aspectos importantes, económicos, sociales, ambientales.

Pese a la gran diversidad de definiciones en todos los enfoques se ha podido establecer un cierto consenso en el concepto de la RSE. Una de las definiciones con mayor interacción es:

La conceptualización de la RSE abarca distintos autores que han planteado diferentes definiciones que durante el paso del tiempo se han complementado entre sí.

Libro Verde “Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas” citado por (Mombert, 2006) afirma: “La RSE es la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones social y ambientales en sus operaciones comerciales y en sus relaciones con sus interlocutores”. Es decir toda empresa está en libre derecho de aplicar la RSE velando en cada actividad implementada por la sociedad así también el medio ambiente por el cual se encuentra rodeado a la hora de la práctica y todos los involucrados. (p. 28)

Entre otras definiciones:

Con respecto a esto algunas organizaciones han brindado su argumento como es el caso del (World Business Council for Sustainable Development, 2016) - consejo empresarial mundial para el desarrollo sostenible menciona que: “La RSE se fundamenta en la manera en que las empresas ayudan a al personal, familiares, localidad y sociedad para obtener un desarrollo financiero estable con el objetivo de alcanzar una mejora en la calidad de vida y estabilidad empresarial”. Es decir para el WBCSD, en abreviaturas en inglés: La RSE es el compromiso que asume una empresa para contribuir al desarrollo económico sostenible por medio de colaboración con sus empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad con el objetivo de mejorar la calidad de vida. (p. 5-8)

Del mismo modo el (Foro de Lideres Empresariales, 2015) afirma: La RSE es el conjunto de prácticas empresariales, abiertas y transparentes basada en valores éticos y en el respeto hacia los empleados, las comunidades y el ambiente, haciendo referencia a la ventaja generada por medio de experiencias, habilidades y destrezas que la empresa va desempeñando y alcanzando conjuntamente con valores de ética entre sus involucrados.

Algo semejante plantea (Business For Social Responsibility, 2013) quien señala: La RSE se define como la administración de un negocio de forma que cumpla o sobrepase la expectativas éticas, legales, comerciales y publicas que tiene la sociedad frente a una empresa. Es decir el desempeño que tiene una empresa y la manera en como cumple las perspectivas esperadas por la sociedad o comunidad, efectuándose adecuadamente implementado la ética independientemente sean empresas públicas o privadas.

Así mismo el (Ethos, 2016) propone:

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

Conviene recalcar que es la relación existente de la empresa con el grupo de involucrados ambos guiados con la finalidad de generar una mejora continua y estable, cuidando el ambiente a su vez de conservar filosofía de la empresa y de las personas implicadas.

Habría que decir también, el (Kowszyk, Covarubias, & García, 2011) mencionan:

La RSE se refiere a una visión de los negocios que incorpora el respeto por los valores éticos, las personas, las comunidades y el medio ambiente. La RSE es un amplio conjunto de políticas, prácticas y programas integrados en la operación empresarial que soportan el proceso de toma de decisiones y son premiados por la administración. En síntesis las empresas se acoplan al ambiente de las personas rodeado de reglas y normas para la toma de decisiones que son recompensados por la línea de directiva. (p. 38-40)

Por último, algo similar, (Boston College Center for Corporate Citizenship, 2015) plantea: “La RSE hace referencia a la manera en que la empresa integra valores sociales básicos con sus prácticas comerciales, operaciones y políticas cotidianas. Donde destaca los valores implementados por las empresas al momento de realizar actividades laborales habituales considerando las políticas y normas establecidas al tiempo en que se las ejecuta”.

Las definiciones planteadas pueden aclarar la idea sobre la RSE, pero se debe considerar que es un concepto dinámico y en desarrollo, lo que se debe tomar en cuenta que la RSE es: integral por lo que abarca un gran número de dimensiones en las que se ocupa la empresa, puesto que se presenta como un camino a seguir y proporcional debido a las actividades realizadas y la manera de su aplicación tienen relación directa con el tamaño de la empresa y se relaciona con la capacidad de influencia en el mercado establecido o en desarrollo.

1.1.3. Responsabilidad social empresarial en la dimensión laboral

Las definiciones planteadas anteriormente, hacen referencia a las preocupaciones sociales de sus grupos de interés en las actividades operacionales y estrategias que han sido planteados por la empresa.

(Cortina, 1997) identifico al personal como un grupo interno, quienes también tienen un interés, como ser asegurados en sus lugares de trabajo, recibir un salario justo, profesionalismo humano así como también capacidad y participación. (p. 226)

En varias conceptualizaciones menciona sobre la necesidad de cómo la empresa asuma una responsabilidad ética frente a su personal redundando la calidad de vida y de trabajo.

La Comisión de las (COMISION EUROPEA, 2012) nos señala a través del Libro Verde que “las practicas responsables en los social afectan en primer lugar a los trabajadores y se refieren en cuestiones de inversión de recurso humanos, salud, seguridad y la gestión del cambio”.

(Baltera y Diaz, 2005) menciona: que la RSE busca aplicar en un ámbito interno por el cumplimiento de la ley, y requiere un esfuerzo por incorporar a las personas dentro de las decisiones, al menos en las que se ven afectadas directamente. (p. 48)

(Porter y Kramer, 2006). En el planteamiento de las propuestas de valor reconoce a la actividad de gestión humana identificada en la cadena de valor por las empresas teniendo en cuenta los aspectos considerados y los impactos causados incluyendo todos los ámbitos considerados favorables con lo que se involucrado el personal en el desarrollo de su labor. (p. 83-81)

Hacemos referencia a que existen organismos multilaterales que han velado desde sus inicios por una práctica de trabajo dignas en condiciones adecuadas algunas de ellas son: ONU, OCDE, OIT. Etc. En las cuales nos basaremos para analizar las prácticas de RSE en las empresas y la manera en como su personal la aprecia.

1.2. Organizaciones que se ocupan de la responsabilidad social empresarial a nivel internacional

La mayor parte de las empresas y su conciencia sobre los efectos que tienen en los aspectos sociales, ambientales, políticos y económicos ha producido una gran preocupación por organismos internacionales de origen intergubernamentales, de organismos no gubernamentales y de organismos privados como son:

- Organizaciones Naciones Unidas - ONU
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo - OCDE, Directrices
- Organización internacional del Trabajo - OIT
- Pacto Mundial - Global Compact

- Institución Ethos
- Comité de Desarrollo de la Corporación Financiera Internacional
- Forética
- Iniciativa del Reporte Global - GRI
- Centro de Estudios de la Realidad Económica Social - CERES
- Comisión Europea – Libro Verde

Estos son algunos de los organismos conocidos internacionalmente que están en busca de una correcta ejecución de la responsabilidad social con varias instancias, se han planteado para considerar la llamada triple cuenta de resultados que son sociales, ambientales y económicos, varias de estas organizaciones han ido ganando protagonismo y legitimidad todas estas con el mismo fin “Un Compromiso Universal Con La Sociedad”.

Ante la gran diversidad de iniciativas en las organizaciones internacionales para concretar y promover la responsabilidad social en todas las empresas, se ha podido optar por las más relevantes, estas organizaciones son encargadas de asimilar la RSE, cuyos nociones e filosofías se puntualizaran a continuación:

1.2.1. La Organizaciones de Naciones Unidas – (ONU, 1997)

La subcomisión de promoción y protección de los derechos humanos aprobó en el 2011 “Normas de las Naciones Unidas sobre las Responsabilidades de las Empresas en la esfera de los Derechos Humanos” conocidas también con normas ONU, aprobadas como parte del proceso de legalización en la ONU para que se puedan aplicar a los estados.

Las normas están relacionadas con la declaración universal de los derechos humanos, el derecho laboral internacional y el derecho internacional humanitario así como también está orientada a la protección del medio ambiente, del consumidor con leyes de anticorrupción donde las empresas tienen un mejor desarrollo y relación con los derechos humanos.

(Daza, Suarez, y Castellanos, 2009) mencionan que la creación de un grupo de trabajo compuesto por empresas, asociaciones, ONG, gremios y organismos relacionados directamente con la ONU, tuvo como objetivo primordial la cooperación y el dialogo, en busca de conocer la opiniones, conceptos y las propuestas de estas organizaciones en su construcción. (p. 95)

(Nowrot, 2003) dice que; el desarrollo de las normas y su aplicación tienen un aspecto positivo en ámbitos académicos y laborables que por medio de este verifican el crecimiento del

conocimiento del tema “Derechos Humanos” permitiendo crecer en el círculo para la constitución de un sistema internacional jurídico. (p.10)

El (Ministerio Relaciones Exteriores, 2013) manifiesta que existen algunos principios regidores de la ONU sobre las Empresas y Derechos Humanos. Que fueron desarrollados por el representante especial del Secretario General en relación a los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas de la ONU. La importancia de estos principios se aplica a todos los estados y a todas empresas de todo tipo, con finalidad de proteger, respetar y velar por el cumplimiento de los derechos humanos dentro de su territorio y jurisdicción.

Las empresas por su parte deben respetar los derechos humanos, teniendo que abstenerse de infringir los derechos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas o actos que causen inconformidad sobre los derechos en las que tengan alguna participación.

Algunos principios que velan por el adecuado desempeño se plantean por el Ministerio De Relaciones Exteriores:

Tabla 1: Principios rectores

Estado	Empresa
Proteger contra las violaciones de los derechos humanos cometidas en su territorio y/o jurisdicción. Deben adoptar las mejores medidas necesarias para prevenir, investigar, castigar, y reparar abusos mediante políticas adecuadas.	Respetar los derechos humanos (incluyendo los internacionalmente conocidos). Deben abstenerse de infringir los derechos humanos a terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación.
Enunciar claramente que se espera de todas las empresas, domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción, que respeten los derechos humanos en todas sus actividades	Evitar que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan.
Asegurar que otras leyes y normas que rigen la creación y las actividades de las empresas, como el derecho mercantil, no restrinjan sino que propicien el respeto de los derechos humanos por las empresas	La responsabilidad social de las empresas se caracterizada por brindar y aplicar leyes regulatorias que velan por la seguridad de las personas y de sus involucrados independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura según la empresa correspondiente.
Asesorar de manera eficaz a las empresas sobre como respetar los derechos humanos en sus actividades	Contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias.
Alentar y si es preciso exigir a las empresas que expliquen cómo tienen en	Asumir la responsabilidad y respetar los derechos humanos, las empresas deben expresar su compromiso con esta

cuenta el impacto de sus actividades sobre los derechos humanos.	responsabilidad mediante una declaración política.
Tratar de asegurar que las empresas que operan en zonas afectadas por conflictos no se vean implicadas en abusos de derechos humanos.	Proceder con diligencia en los derechos humanos. Este proceso debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos.
Mantener un cuadro normativo adecuado para asegurar el cumplimiento de sus obligaciones de derechos humanos cuando concluyan acuerdos políticos sobre actividades empresariales con otros estados o empresas.	Identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre derechos humanos en las que puedan verse implicadas ya sea a través de sus propias actividades o como resultados de sus relaciones comerciales.
Adoptar las medidas apropiadas para asegurar la eficacia de los mecanismos judiciales nacionales cuando aborden las violaciones de derechos humanos relacionados con empresas.	Si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos.

Fuente: (Ministerio Relaciones Exteriores, 2013)

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

1.2.2. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico – (OCDE, 2016)

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD) compuesta por 30 países miembros, tiene como objetivo planear y coordinar las actividades de cooperación y desarrollo de todo el mundo se dedica a realizar el análisis de los proyectos relacionados con investigación y pronostica el desarrollo económico y también los cambios sociales y tecnológicos, ha sido creado sin regulación vinculante y se basa en el principio de la voluntariedad. Se revalúan en esta propuesta los estándares sociales y del medio ambiente y por lo tanto los derechos humanos.

OECD, (2000). Se trabaja en un instrumento en el que sugiere a las empresas adoptar medidas para que la actividad económica no esté en contra de los derechos humanos esto se llama Directrices de la OECD para las empresas multinacionales.

1.2.2.1. Directrices

La OCDE utiliza el concepto de responsabilidad empresarial y lo define como: Las gestiones que desempeñan las empresas con fin de reforzar la estabilidad en las que desempeñan sus actividades.

Referente a esto cabe recalcar que son distinguidas como normas regulatorias tuteladas por los regímenes a los mercados transnacionales cuyo contenido se basa en manuales y reglas

sobre una buena práctica de carácter voluntario para una conducta empresarial responsable y compatible con las disposiciones legales aplicables. El objetivo de las directrices consiste en fomentar las contribuciones positivas al progreso económico, medioambiental y social que puedan tener las empresas multinacionales, y reducir las dificultades que causan sus diversidades en la comunidad donde desarrollan sus actividades.(Ministerio Relaciones Exteriores, 2013).

Las directrices constituyen el único instrumento internacional de responsabilidad social que cuenta con un mecanismo específico y obligatorio para los estados suscriptores, destinado a recibir quejas sobre el comportamiento de empresas multinacionales. Las directrices de la OCDE se dividen en once, donde se desarrollan recomendaciones en la materia de derechos humanos, transparencia, derechos laborales, medio ambiente, corrupción, interés de los consumidores, ciencia y tecnología, competencia y obligaciones tributarias.(OCDE, 2013)

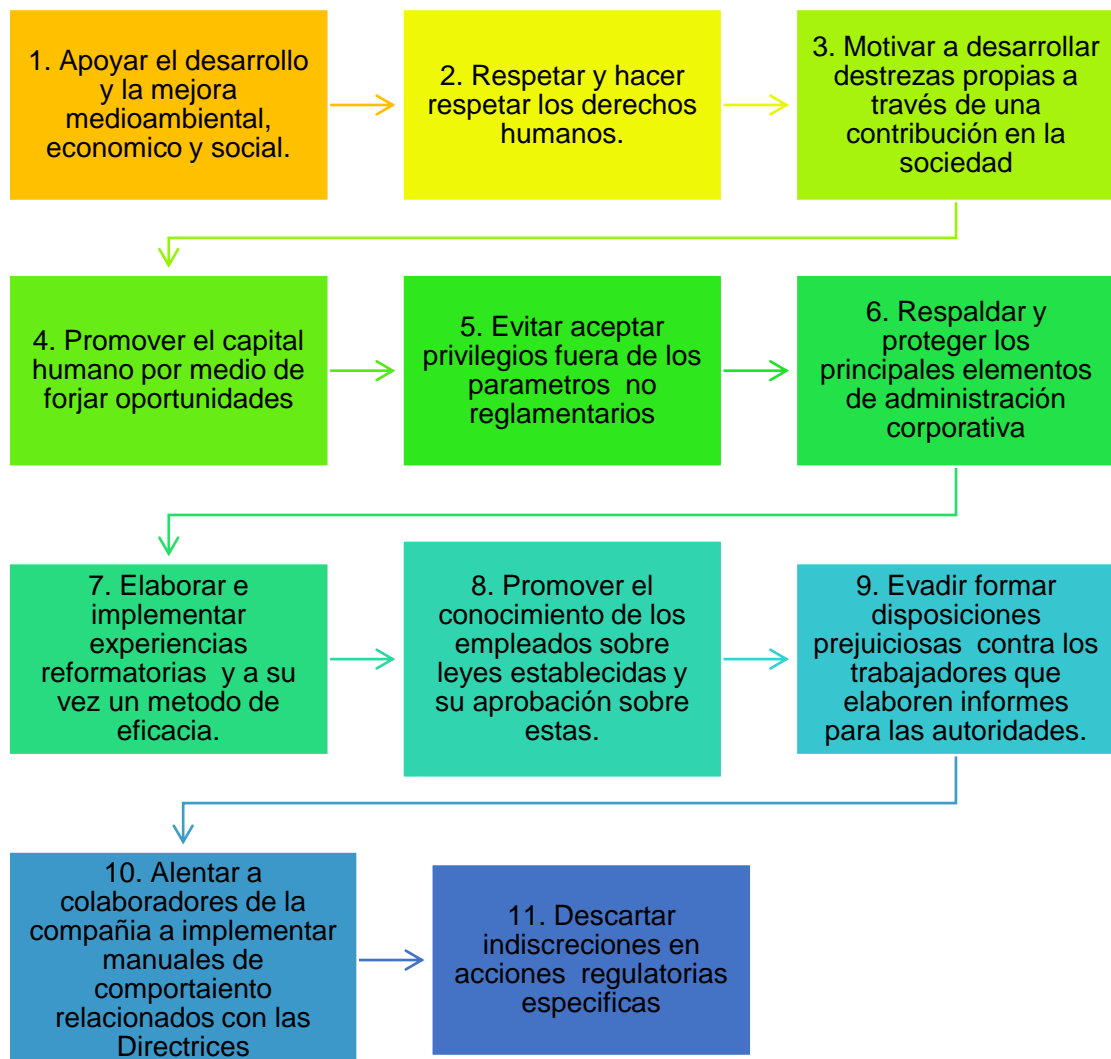


Figura 2: Directrices de la OCDE para la RSE
Fuente: (Ministerio Relaciones Exteriores, 2013)
Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

1.2.3. Organización Internacional del Trabajo. (OIT, Organización Internacional del Trabajo., 2016)

Es la única agencia “tripartita” de la ONU, cuenta con un número de miembros de 187 estados que la OIT reúne a los gobiernos, empleadores y personal, con fin de establecer políticas normas de trabaja, programas; en busca de los mismos derechos de hombres y mujeres convirtiéndose en una oportunidad de intercambio entre representantes creando una iniciativa de responsabilidad social. Se puede decir que la preferencia del OIT engloba y vela por el cumplimiento de las leyes aplicadas al personal así también promover circunstancias de actividades profesionales dignas además de perfeccionar la amparo social y mejorar los temas vinculados con el trabajo ofreciendo un mejor dialogo entre las partes correspondientes. (OIT, Organizacion Internacional del Trabajo, 1996-2016)

El contenido de los principios establecidos ofrecen a los gobiernos, multinacionales y organizaciones de trabajadores orientaciones en la materia del empleo, relaciones laborales, condiciones de trabajo y de vida cuya aplicación se recomienda con carácter voluntario a los gobiernos, organizaciones de empleadores y trabadores dentro de las empresas multinacionales.

La primera sección desarrolla toda una serie de políticas generales donde a los gobiernos se les recomienda otorgar un trato equitativo respetando la soberanía nacional, los objetivos políticos del país anfitrión, leyes nacionales y derechos fundamentales del trabajo. En la segunda sección trata materia de promoción del empleo, igualdad de oportunidades, trato y seguridad del empleo. Una tercera sección desarrolla la formación laboral, donde se sugiere a los gobiernos elaborar políticas nacionales en materia de orientación y formación profesional que guarden estrecha relación con el empleado. La cuarta sección desarrolla la formación laboral a través de condiciones de trabajo y vida, especialmente respecto de salarios prestaciones y condiciones laborales, edad mínima de trabajo y normas de seguridad e higiene. En la sección final se vinculan con materias y teorías de trabajo enfocándose en la libertad sindical, negociación colectiva, reclamaciones y solución de conflictos laborales.(Ministerio Relaciones Exteriores.)

1.2.4. Pacto Mundial – Un Global Compact. (Mundial., 2016)

El pacto mundial busca mantener la economía global sostenible ofreciendo beneficios duradero a las personas, comunidades y mercados que a través de 10 principios universales aceptados para promover la RES respaldada por el director general existente en las organizaciones que preparan para un hábil desempeño empresarial al mismo tiempo e que

se establecen políticas y experiencias con fin de mantener una equidad corporativa. (COMPACT, 2000 - 2016)

Los principios del pacto mundial de las naciones unidas se derivan de:

- **La declaración universal de los derechos humanos.**
 - **Principio 1:** Las leyes, normas, políticas relacionadas los derechos humanos registrados a nivel mundial deben ser respaldados por las empresas en busca de un mejor ambiente laboral y social.
 - **Principio 2:** Corroborar no ser partícipes en el quebrantamiento o infraccionamiento de los derechos humanos.

- **La declaración internacional del trabajo.**
 - **Principio 3:** La negociación en conjunto es un derecho que toda empresa deber aplicar y apoyar en libertad de afiliación en la que los trabajadores se encuentran en pleno derecho de ejecutar dicha acción.
 - **Principio 4:** Exclusión de todo tipo de labor obligatoria e impuesta.
 - **Principio 5:** Eliminar en su totalidad firme el Trabajo en la niñez.
 - **Principio 6:** Descartar aislamiento en lugares de trabajo derivado por la ocupación.

- **La declaración de rio sobre el medio ambiente y el desarrolló.**
 - **Principio 7:** Por parte de las empresas es importante tener ideologías ambientales con fin de favorecer el medio ambiente.
 - **Principio 8:** Promover un mayor compromiso y responsabilidad ambiental.
 - **Principio 9:** Aplicar y originar tecnologías amigables con el medio ambiente.

- **La convención de la Naciones Unidas contra la corrupción.**
 - **Principio 10:** Buscar métodos aplicados a las empresas con fin de disminuir fraudes, injusticias en todas las formas posibles.

1.2.5. Instituto Ethos. (Ethos, 2016)

El Instituto Ethos de empresa y responsabilidad social en Brasil es una organización no gubernamentada con la ideología de guiar a las empresas a concientizar protegiendo a la sociedad de una manera constante y equitativa, así también busca la manera adecuada de dirigir los negocios en asociación con la sociedad generando los mismos beneficios de una manera equitativa.

El Instituto Ethos a través de los indicadores Ethos de la responsabilidad social empresarial ha coexistido un gran apoyo siendo útil como un instrumento guía, referencias en las empresas referente a sus argumentos y responsabilidades con el adelanto sostenible. El objetivo principal del Instituto Ethos es construir a través de la creación de un espacio multistakeholder o las múltiples partes interesadas al cambio de experiencias y aprendizaje, el sistema de indicadores Ethos permite que las organizaciones acompañen la gestión de responsabilidad social de sus proveedores, clientes y empleados esta iniciativa pretende estimular y facilitar los procesos de gestión socialmente responsables.(Ethos Instituto de Empresas e Responsabilidade Social, 2010)

1.2.6. Corporación Financiera Internacional. (IFC, 2016)

Se basa en brindar ayuda a los países que se encuentran en desarrollo a través de programas de operaciones crediticias de las instituciones multilaterales de desarrollo y la perspectiva a que estos se guían y la necesidad de aumentar el volumen de asistencia oficial para el desarrollo. El grupo de trabajo sobre financiamiento y política de desarrollo analiza la situación y, teniendo en cuenta informes y registros, el comité hace hincapié en la necesidad de hacer cambiar una tendencia y avanzar hacia la meta recomendada por las naciones unidas. Esto con fin de que las empresas al tener un desarrollo y crecimiento adecuado de recurso puedan vincularse a la sociedad, medio ambiente y su personal aplicando las normas establecidas acerca de la responsabilidad social.(Desarrollo, 1990)

1.2.7. Forética. (Forética, Forética, 2016)

Forética es la asociación de empresas y profesionales de la responsabilidad social empresarial líder en España y Latinoamérica que tiene como misión fomentar la unificación relacionada con la sociedad, el medio ambiente además de generar una buena administración aplicada a las tácticas y destrezas en la gestión desempeñada por organizaciones y empresas ofreciendo un servicio de alto valor a sus socios en el desarrollo de estrategias y políticas aplicadas a la RSE.

Forética es propietaria de la Norma SGE21, primer sistema de gestión de la responsabilidad social que permite de manera voluntaria, alcanzar una certificación. Además ha sido elegida por el World Business Council For Sustainable Development como único representante en España y nombrada Consejo Empresarial Español para el Desarrollo Sostenible.

Algunos de los requisitos que cumple Forética con la SGE21 son, la definición de una política ética y RSE y de un código de conducta con valores de la asociación y sus compromisos para sus grupos de interés, o el establecimiento de una política anticorrupción y de un comité de

ética. Como parte de esta política de transparencia se ha elaborado normas en los últimos 4 años en base a criterios de GRI. (Forética, Forética, 2016)

1.2.8. La Iniciativa del Reporte Global - GRI. (GRI, 2016)

Global Reporting initiative (GRI) es una organización no gubernamental basada en una red que tiene como objetivo impulsar los reportes de sostenibilidad, del medio ambiente, social y del gobierno corporativo, produce la estructura de reportes de sostenibilidad más ampliamente utilizadas en el mundo, lo que permite impulsar con mayor transparencia. Las orientaciones del GRI toman un enfoque de responder orientaciones y preocupaciones de partes interesadas bajo un principio similar de “Materialidad” de los reportes, de acuerdo con ellas los asuntos son materiales, si se suponen impactos económicos ambientales y sociales o si influyen circunstancialmente en las evaluaciones y decisiones de las partes interesadas acerca de una organización. La estructura incorpora orientaciones que establece los principios e indicadores que las organizaciones pueden utilizar para medir y reportar su desempeño económico, ambiental y social. El GRI está comprometido a la mejora continua aplicada a la RSE.(GRI, 2008).

1.2.9. Centro de Estudios de la Realidad Económica y Social - CERES. (CERES, Centro de Estudios de la Realidad Económica y Social, 2016)

EL Centro De Estudios De La Realidad Económica Y Social, conocido por ser un es una institución sin fines de generar beneficios económicos propios además de ser un centro autónomo es decir no depende de alguna política de alguna otra institución o alguna diferente autoridad conocida como rango superior, su trabajo se enfoca al análisis de la economías existentes en América Latina proyectando políticas, normas de carácter gubernamental con el objetivo de originar su discusión a nivel local en tribunales internacionales.

CERES, vela por un crecimiento con igualdad de oportunidades y se enfoca a contribuir y debatir una agenda de políticas capaces de promover en el desarrollo económico y social en América Latina mediante un trabajo de investigación y análisis innovador e independiente. (CERES, Centro de Estudios de la Realidad Económica y Social, 2016)

1.2.10. Comisión Europea – Libro Verde. (Europea, 2016)

La comisión Europea publico el libro verde sobre la RSE en julio de 2001 suscito un amplio debate sobre la manera en que la UE pueda fomentar la RSE no solo dentro de sus fronteras sino a una escala internacional. Luego del planteamiento de las líneas políticas gubernamentales ha resultado ser un marco europeo para promover la calidad y coherencia

de las prácticas de responsabilidad social, propone fomentar prácticas correctas en las empresas; velar por la coherencia entre políticas nacionales y estándares internacionales; fomentar el partenariado entre empresas e interlocutores sociales. Asimismo el libro verde plantea que las políticas nacionales deben guardar relación con las políticas comunitarias y con los estándares y códigos internacionales.(Comisión Europea, 2002)

Se ha visto necesario el Libro Verde por el aumento de empresas que fomentan sus estrategias de responsabilidad social en su respuesta a numerosas influencias sociales, medioambientales y económicas, el objetivo es transmitir una señal con los que interactúan el personal, accionistas, consumidores de esta forma buscar un mejor futuro en la empresas.

1.3. Organizaciones que se ocupan de la responsabilidad social empresarial a nivel nacional.

La responsabilidad social empresarial es un modelo de gestión que ha causado replicas a nivel mundial creando una nueva tendencia al desarrollo sostenible. En Ecuador el concepto está consolidado en un grupo mayoritario de empresas cada vez ganando mayor importancia y tendencia a la hora de crear valor agregado mediante la ejecución de sus actividades.

Para (Café, 2012) la RSE en Latinoamérica es vista desde una perspectiva incomparable o diferente en relación a la de otras naciones conocidas como “desarrolladas”, los modelos y criterios en los que se fundamenta el cometido de la Responsabilidad Social son consecuencia de las discrepancias en el perfeccionamiento del adelanto económico-social. En resultado la Responsabilidad Social encaminada a las organizaciones se inserta al igual que en proyectos explicativos diversos y plurales. (p. 20)

Torresano (2012) hace referencia en un estudio sobre la Responsabilidad Social Empresarial en el Ecuador, en el que se levantó información sobre la responsabilidad social en las empresas de Ecuador en el cual se trató de medir aspectos conceptuales-normativos, metodológicos y prácticos, desde la percepción de los entrevistados. Referente a esto los resultados logrados dieron a conocer que el tema está en plena institucionalización en el país y cada vez va adquiriendo sus contornos propios de acuerdo a la realidad ecuatoriana. (p. 18)

La revista Ekos menciona que en Ecuador actualmente la responsabilidad social es un tema de interés para todas las empresas basándose en normativas apoyadas por grandes empresas que operan nacionalmente y promueven de manera voluntario la aplicación de la responsabilidad social a sus proveedores, aliados y el personal al igual que lo hacen a escala internacional.

En Ecuador la RSE ha obtenido una evolución avanzada establecida que tiene gran importancia en el ámbito público y privado desde algunas perspectivas y dimensiones generales.

Forum Empresa señala a Ecuador como uno de los países significativamente bajos en cuanto a nivel de percepción sobre el nivel de la responsabilidad social entre clientes, administrativos y personal, para corroborar que la RSE aplicada en Ecuador existen Dos organizaciones encargadas. El Consorcio Ecuatoriano Para La Responsabilidad Social (CERES) y el Instituto De Responsabilidad Social del Ecuador (IRSE).

1.3.1. Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social. (CERES, Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social, 2016)

CERES es considerada la red más significativa de organizaciones que han adquirido un mayor compromiso promoviendo la responsabilidad social en el país, es caracterizado por su labor generada es decir promueve una orientación colectiva basado en la generación de un valor adicional o ventaja a la empresa, buscando involucrar, sensibilizar y apoyar direcciones de los negocios de manera socialmente responsable como un mecanismo que transforme y movilice hacia una sociedad más justa y sostenible. (CERES, Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social, 2016)

Una organización sin fines de lucro que privilegia el intercambio de experiencias entre los diversos actores de la sociedad así como la construcción de capacidades que permiten fortalecer la gestión socialmente responsables de las empresas. (CERES, Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social, 2016)

CERES está conformada por más de 40 organizaciones, empresas públicas y privadas, organizaciones de la sociedad civil todas ellas enfocadas al desarrollo sustentable y la incorporación de la RSE como parte de modelo de gestión. (CERES, Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social, 2016)

La fundamental que desarrolla CERES:

1.3.1.1. *Networking:*

Facilitan espacios que permiten a los miembros compartir sus conocimientos, aprendizajes y experiencias en los diferentes ámbitos aplicados a la RSE, incentivando a los miembros lo que les permite fortaleces sus buenas prácticas y potenciar el impacto de sus actividades.

- A través de FORUM EMPRESA, se analizan oportunidades de relacionamiento para intercambio de experiencias.

- Propiciar espacios para el dialogo público – privado aplicados a la RSE.
- Impulsar la participación de la red en foros internacionales
- Realizar visitas empresariales de intercambio y experiencia.

1.3.1.2. Capacitación:

Buscamos promocionar la responsabilidad social y fortalecer los conocimientos de todos los diferentes miembros actores de la sociedad, el área de capacitación es amplia y comprende todos los ámbitos de responsabilidad social desde el plano teórico al práctico en busca de promover numerosas herramientas técnicas para la implementación de planes en RSE.

Introducción a la responsabilidad social, introducción herramienta CERES-ETHOS, entre otros, con algunos temas de capacitación.

1.3.1.3. Acompañamiento:

Se da un soporte a las organizaciones en la incorporación de la responsabilidad social, desde su proceso de autodiagnóstico hasta su gestión cotidiana en temas de responsabilidad social.

- Apoyar procesos de sensibilización al interior de las empresas
- Brindan soporte durante procesos de autodiagnóstico
- Dan solución a consultas planteadas por los miembros en temas de RSE
- Compartir información sobre tendencias y oportunidades locales e internacionales.
- Identificar oportunidades de la mejora de gestión de RSE

1.3.1.4. Comunicación:

Brindar visibilización al trabajo de la RED y todos nuestros miembros, así como los logros alcanzados y sus iniciativas empresariales.

- Difundir logro y noticias relacionadas con los miembros
- Compartir información de actuales temas de RSE
- Promocionar eventos y oportunidades relacionados
- Realizar publicaciones impresas y on-line
- Elaborar un informativo mensual con noticia nacional (CERES, Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social , 2016)

1.3.2. Instituto de Responsabilidad Social del Ecuador – IRSE. (IRSE, 2016)

Es una iniciativa institucional en el Ecuador en el cometido de la responsabilidad social empresarial. Es una organización privada, sin fines de lucro, prevalece el ideal del perfeccionamiento social a través de un humanismo auténtico y solidario. Al IRSE lo consolida un equipo de personas con positiva y vasta experiencia en el campo empresarial, en múltiples responsabilidades públicas y privadas.

El IRSE, se ha caracterizado por impulsar sobretodo la práctica, la aplicación técnica y metodología de la responsabilidad social, con base en la implantación de un modelos de RS, la utilización de herramientas universales para que las organizaciones favorezcan en la mejora de la sociedad, a través de la excelencia institucional y sus fines fundamentados en valore, transparencia y ética. (IRSE, 2016)

La RSE, una estrategia integradora e integral para el IRSE, la responsabilidad social, por su dilatado ámbito es un medio idóneo para integrar las acciones estratégicas de las Organizaciones con sus valores y principios, el IRSE, a través de la orientación en la aplicación de sus herramientas, logra el medio integrador buscado. El IRSE inculca a que las acciones empresariales y sus metas no descuiden los valores auténticos que permitan el desarrollo de la persona, el bienestar de la sociedad, el cuidado del medio ambiente y la consolidación del desarrollo sostenible. (IRSE, 2016)

1.4. Organizaciones que se ocupan de la responsabilidad social empresarial de la Zona 7.

El Buen Vivir en Ecuador, se materializa en el Sistema nacional Descentralizado de Planificación Participativa y concretamente en sus instrumentos. Los mismos que portan al desarrollo integral contemplando el crecimiento en los ámbitos económicos y socioculturales, a través de la correcta localización de sus actividades permitiendo así reducir desequilibrios. La planificación está ligada a la escala y características particulares del territorio que busca desarrollar y ordenar, producto de ellos los instrumento resultan variados y sus contenidos y alcances se ajustan a las realidades existenciales y deseadas. En este contexto se presentan nueve Agendas Zonales establecidas en el país. El interés se ha planteados en la Zona 7: provincias del Oro, Loja y Zamora Chinchipe.(Secretaría Nacional de Planificación y desarrollo, 2015)

En la Zona 7 se identifica un gran número de asentamientos humanos que corresponde a unos modelos de ocupación espontánea y disperso a través de la historia. Este proceso de reasentamiento, con el tiempo ha definido las actuales concentraciones poblacionales en

especial por las características productivas del territorio como proveedor de recursos agrícolas y fuentes de trabajo, además de la concentración de servicios e infraestructura en las áreas urbanas.(Secretaría Nacional de Planificación y desarrollo, 2015)

La Zona 7 no cuenta con estudios de RSE, es decir no tiene organizaciones que incluyan su compromiso en los aspectos sociales, económicos y ambientales, que les permita obtener resultados en su desempeño, aspectos que son de vital importancia para la sostenibilidad en la zona 7 del Ecuador. Para medir la percepción de la RSE se han planteado diversos indicadores como stakeholders o normas de interés.(Suárez y Stephanie, 2015)

1.5. Grupos de Interés o Stakeholders y su relación con la responsabilidad social empresarial.

La responsabilidad social empresarial ha sido considerada con un elemento sustancial dentro de la organización en la actualidad, quien se ve comprometida por los grupos quien la constituyen conocidos como *stakeholders* o *grupos de interés* considerados fundamentales en la gestión de la misma.

El concepto de Stakeholders se ve involucrado de manera espontánea con la responsabilidad social, entre algunas de las definiciones con respecto a los grupos de interés:

Freeman (1984), en su obra *Strategic Management* en donde menciona por primera vez sobre los *stakeholders* para referirse a quienes pueden afectar y ser afectados por las actividades que la empresa realiza, en donde estos grupos son considerados un elemento sustancial para la planificación del giro del negocio a ejecutarse. (p. 3-6)

Así mismo Carroll (1999), hace referencia a que la responsabilidad social conjuntamente con los grupos de interés cubre expectativas que la sociedad tiene con la empresa en aspectos como economía, ética, compromiso social, mejora de vida personal, etc. (p.13-16)

Semejante a esto (Díaz y Castaño, 2015) mencionan que los stakeholders son conocidos como todas las personas, grupos, participantes, accionistas, inversionistas, personal, proveedores, clientes, socios, gobierno, competidores, etc. Que son quienes se ven afectados de manera específica por las actividades, productos y/o servicios en que se desempeña la organización, del mismo modo son quienes pueden afectar el desarrollo de la organización en sus actividades planteadas con fin de lograr alcanzar las estrategias y objetivos. (p. 97)

Finalmente, en la Norma ISO 26000 menciona sobre los stakeholders, donde se los considera como una parte fundamental y principio de la responsabilidad social, el cual se refiere a que. Una organización debe respetar, considerar y responder a los intereses de los individuos o

grupos que tienen interés en cualquier decisión o actividades de la organización. (Organización Internacional de Normalización-ISO, 2010). Pese a la diversidad y amplitud de literatura existente sobre los stakeholders en donde se ve involucrado las dimensiones de ética, sostenibilidad, y de responsabilidad social es importante considerar las expectativas de los diferentes grupos de interés con la finalidad de precautelar el bienestar de aquellos en cada una de las operaciones que la organización ejecuta.

1.5.1. Los grupos de interés en el ámbito de la responsabilidad social empresarial.

Para (Díaz y Castaño, 2015) los grupos de interés son todas las personas o grupos sociales que se ven involucrados y afectados de cualquier manera por las decisiones actividades que desempeña la organización, sin importancia del giro de negocio u objeto social definido. (p. 97)

En la siguiente figura se pueden apreciar los grupos que tienen tanto internos como externos existentes con mayor relación en la organización que buscan de beneficios iguales y acaparamiento de sus expectativas:

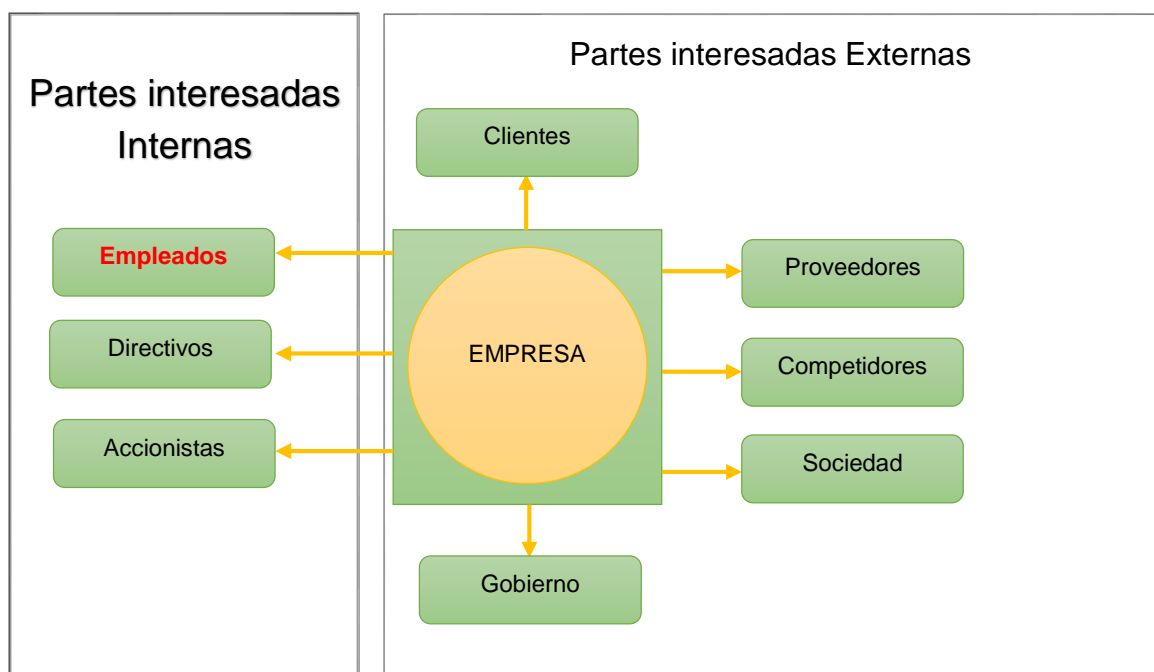


Figura 3: Grupos de interés o Stakeholders
Fuente: (MEDINA, 2013)
Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

Los Stakeholders conocidos como los grupos con los que se relaciona la empresa independientemente de sus actividades de funcionamiento, buscan el cumplimiento de sus

expectativas y requerimientos en donde las empresas a través de acciones brindan el derecho de escuchar a cada uno de los grupos de interés tradicionales.

Es importante que cada organización identifique sus propios stakeholders esto según su tamaño, actividad entre otros aspectos que tengan relación e intensidad entre los grupos y de estas variables se denotaran los involucrados. Sin embargo los stakeholders con los que la mayor parte de organizaciones se ven involucradas corresponden a partes externas e internas:

1.5.1.1. Partes interesadas externas.

- **Clientes:** Pese a existir normar que garantizan el derecho de los consumidores las organizaciones tanto por compromiso y pronunciamiento de la RSE en busca de mejoras, las expectativas de los clientes no deben de pasar por desapercibido y deben aumentar los compromisos que se adquieren con éstos a través de distintos medios.

- **Proveedores:** Son quienes se encargan de abastecer de suplementos a las organizaciones según su actividad, por otro lado las organizaciones deben establecer parámetro de RSE con la finalidad de respetar obligaciones legales de su cadena, además de un comportamiento éticamente correcto.

- **Competidores:** Conformado por una o varias empresas que ofrecen el mismo producto y/o servicio, caracterizado de regular el mercado quienes deben de tener un comportamiento correcto, con una sana competencia contribuyendo al crecimiento de todas las empresas existentes en el mercado.

- **Sociedad:** Correspondiente al entorno donde se encuentra la organización, las personas que se encuentra a su alrededor y la manera en que se encuentran afectados de manera positiva o negativa.

- **Gobierno:** Son un conjunto de entidades reguladores encargadas de plantar políticas en las instituciones con el fin del cumplimiento de la responsabilidad social

1.5.1.2. Partes interesadas internas

- **Accionistas:** Conocido como dueño o inversor que aporta con un capital a la empresa para el inicio o continuidad de la empresa, en donde la RSE exige igual comportamiento para la empresa en general con fin de respetar su aportación y un óptimo desarrollo de la empresa para llegar al cumplimiento de sus objetivos y metas planteadas.

- **Directivos:** Conocidos como quienes asumen la responsabilidad de la empresa y generan cierta valoración sobre la misma, conjuntamente con la RSE se proponen a implementar mecanismos para evitar que los beneficios sean utilizados solo en su beneficio propio y en contra de los intereses de los demás stakeholders.
- **Empleados:** Siendo caracterizados como el principal activo, valor único con que la empresa cuenta y al desarrollar un conjunto de actividades son quienes más aportan y que se encuentran más cerca de la organización, en donde la RSE plantea que se imparta un trato justo impartiendo normas más allá de los establecidos, una gestión adecuada por parte de la organización tendrá retribuciones a cada uno de los miembros facilitando de manera más profesional el planteamiento de las dimensiones de cada persona involucrada.

1.6. Desempeño organizacional.

(García, 2014) manifiesta que el desempeño organizacional de las empresas consiste en la medida de la eficacia y eficiencia, con la que los administradores aprovechan los recursos existentes para satisfacer a los clientes de tal forma que se puedan alcanzar las metas planteadas. Es decir el Desempeño organizacional es el resultado de todas las actividades que se realizan dentro de la organización esto con la finalidad de precautelar el bien común. (p. 5)

La eficiencia consiste en saber aprovechar de manera oportuna los recursos existentes en las empresas con la finalidad de alcanzar una meta u objetivos planteados. A diferencia de la eficacia que es la capacidad de la organización con la que consigue una meta u objetivo apropiados a través de una o varias acciones.

Relacionado con lo anterior (Lusthaus, Adrien, Gary y Montalvan 2002) plantean que para tener un buen desempeño organizacional las empresas deben operar con un equilibrio existente entre la efectividad, eficiencia y relevancia a la vez que mantiene una estabilidad financiera, estos aspectos constituyen conceptos estandarizados utilizados para determinar el desempeño organizacional pero en la actualidad se han adicionado variables como la moral, la innovación, el reclamo y orientación al cambio. (p. 41)

(Bernandez, 2006) quien retoma sus conceptos y metodologías de tecnología del desempeño humano, para establecer desde un punto de vista de mejora en el desempeño organizacional se deben combinar tres dimensiones consideradas: el diseño y la estructura organizacional, el diseño de la dinámica organizacional y el análisis de la cultura organizacional. (p. 16-17)

El desempeño organizacional consiste en un proceso integrado por componentes como la comunicación, autoridad, poder, liderazgo, dirección y toma de decisiones se integran recíprocamente con la finalidad de llegar a cumplir con el desarrollo organizacional adecuado.

(Navarro, 2010) considera que:

Es importante considerar que en una organización la comunicación permite regular y controlar la conducta de los empleados, para que así tengan una idea clara de las actividades a realizar facilitando a su vez una coordinación y control interno. La autoridad un elemento primordial refiriéndose al puesto de gerencial que ocupe en la organización necesario para asignar responsabilidades y alcanzar el resultado esperado a través de poder ejercer correctamente sus funciones. El saber liderar correctamente favorece en el desempeño organizacional, al saber influir y dirigir adecuadamente en los empleados y miembros del grupo motiva permite aprovechar al máximo el talento humano logrando metas y objetivos. La dirección se fundamenta en la correcta toma de decisiones, con la que los involucrados se sientan beneficiados dando una salida adecuada a los inconvenientes presentados. (p.6)

(Zúñiga, 2009) plantea que el desempeño organizacional es esencial para obtener consecuentemente el éxito de la visión empresarial considerada la meta más alta de una organización, la medición del desempeño tiene un papel fundamental por lo que implica dar un seguimiento necesario en los logros y avances conseguidos. Es necesario contar con medidas adecuadas a las necesidades del seguimiento y evaluación quienes provén de indicadores que permitan modificar, en caso de ser necesario, el rumbo de las estrategias.

La evaluación del desempeño organizacional no necesariamente debe restringirse a un juicio único, es necesario localizar las causas de inconvenientes y establecer perspectivas de acuerdo a lo evaluado.

(Chiavenato, 1999) menciona que: cuando un programa de evaluación del desempeño está bien planeado, coordinado y desarrollado, normalmente trae beneficios a corto, mediano y largo plazo. Los principales beneficiarios son el evaluado, jefe, la empresa y la comunidad. (p. 34)

Las evaluaciones de desempeño de una organización son esencialmente para analizar si la organización ha cumplido con sus objetivos, lo que resulta muy conveniente realizar evaluaciones con la finalidad de llegar a saber si la organización cumple con el objetivo por el cual fue creada.

La evaluación del desempeño es la principal herramienta de evaluación de desempeño organizacional, aplicándose a cualquier tipo de organización. El marco para la EDO asimila que el desempeño organizacional es de tres amplias funciones. La motivación organizacional, la capacidad organizacional y el entorno.

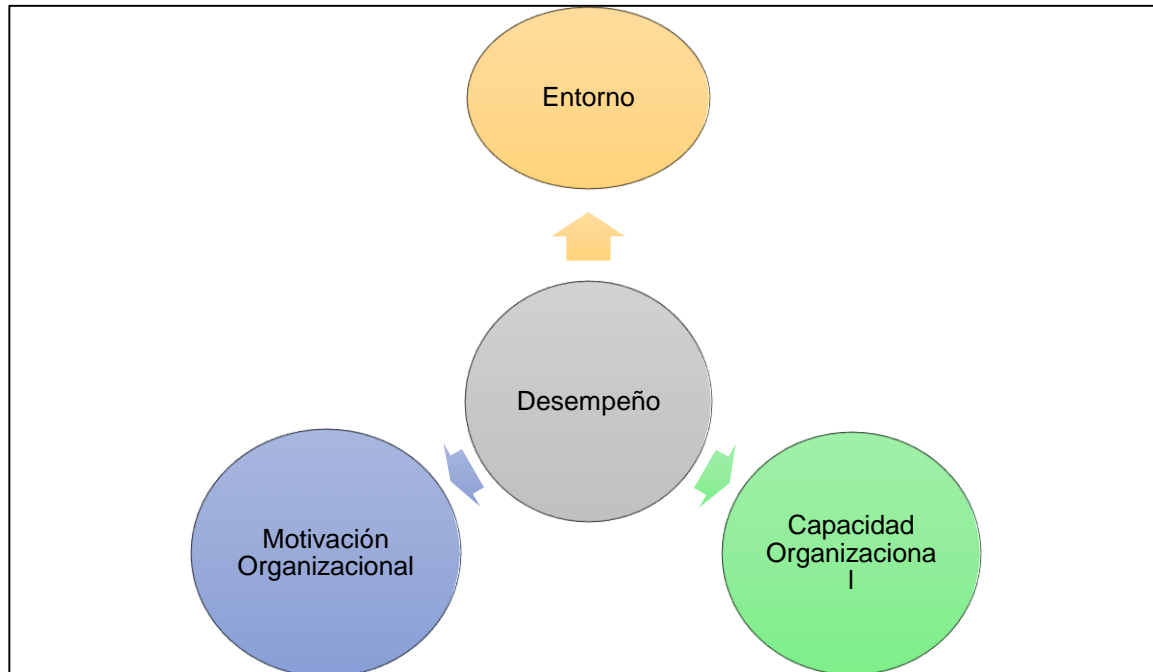


Figura 4: Marco de la evaluación del desempeño organizacional.

Fuente: (FAOSTAT, 2017)

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

La motivación organizacional consiste en la actitud que tienen con el capital humano y la manera en que llegan a cumplir sus metas, la motivación destaca en la organización, su cultura y valores son los que se ven marcados por la historia de la organización. La capacidad organizacional es la dotación de recursos con los que cuenta la organización y los sistemas y procesos utilizados para la gestión del capital. El entorno son los factores externos que facilitan o dificultan el desempeño de una organización, se refiere a la situación económica, normas socioculturales entre otros.(FAOSTAT, 2017)

CAPÍTULO II.
CARACTERITICAS DEL TEJIDO EMPRESARIAL DE LA PROVINCIA DE ZAMORA
CHINCHIPE

2.1. Descripción y características de la estructura Zonal del Ecuador

Senplades en el Plan Nacional del Buen Vivir manifiesta que; alcanzar el buen vivir de todas y todos los ecuatorianos es un objetivo primordial del gobierno nacional, desde la propuesta del buen vivir el ser humano constituye el motivo y fin del desarrollo en gestión de una vida de armonía entre los seres humanos y la naturaleza, en el proceso de conseguir el buen vivir es indispensable la participación del estado, ya que se debe entregar bienes y servicios de buena calidad. (Secretaría de Planificación y Desarrollo, 2015)

Por muchos años los servicios que entregaba el estado a la población solo les llegaba a unos pocos, los beneficios se concentraban en ciertos lugares del país y existían muchas personas que no tenían acceso a los servicios adecuados ante esta situación, el gobierno actual se buscó la forma adecuada para distribuir más y mejores servicios a la población, las herramientas utilizadas para lograrlo son la descentralización y desconcentración del estado.

La descentralización significa entregar responsabilidades y recursos desde el gobierno central a los gobiernos provinciales y parroquiales denominados Gobiernos Autónomos Descentralizados lo que causa que las instituciones actúen con autonomía y bajo su propia responsabilidad.

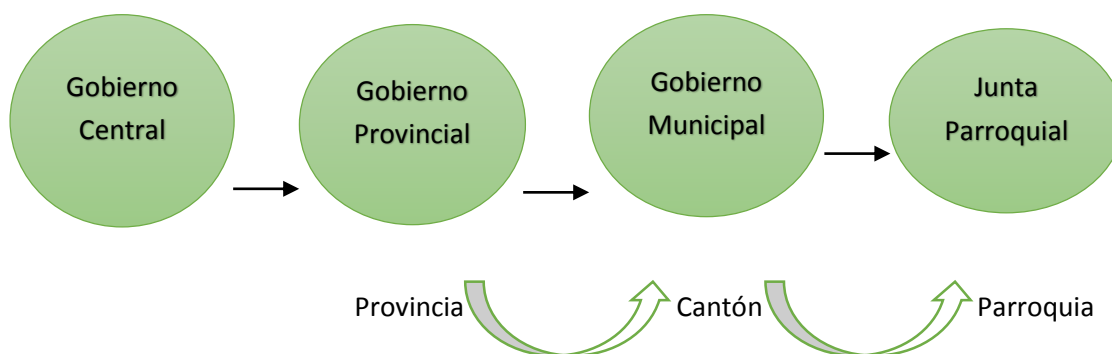


Figura 5: Descentralización.
Fuente: (Senplades, 2005)
Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

La desconcentración consiste en trasladar los servicios ofrecidos por una entidad nacional, ministerio, hacia el territorio cercano a través de zonas, distritos o circuitos, con la finalidad de que las personas existentes en el país gocen de los mismos beneficios y servicios brindados por el gobierno y estos no se queden en lugares de preferencia.

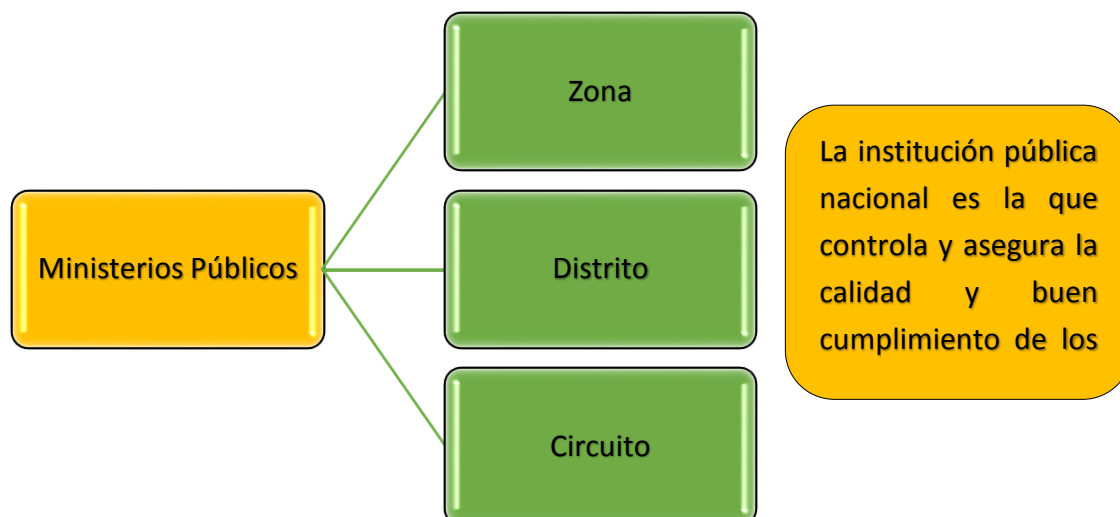


Figura 6: Desconcentración
Fuente: (Senplades, 2005)
Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

Para llevar a cabo servicios eficientes a la ciudadanía, SENPLADES estableció niveles de planificación estructurada en Zonas, Distritos y circuitos. Cada zona está constituida por distritos que estos a su vez por circuitos desde este nivel se coordina estratégicamente las entidades del sector público.

En conclusión descentralización y desconcentración buscan que todos los recursos existentes y servicios se distribuyan de manera equitativa, no se concentren solamente en ciertos lugares de preferencia.

Es importante destacar que las Zonas están conformadas por provincias, de acuerdo a una proximidad geográfica, cultura y económica. Es decir el país se encuentra estructurado por nueve zonas administrativas de planificación, donde se coordina estratégicamente entidades del sector público, quienes fueron conformados teniendo en cuenta la división política administrativa, es decir corresponde a una nueva forma de planificación en el territorio mas no a nuevos niveles de gobierno que buscan contar con una oferta ideal del servicio en el territorio sustentado en un Estado planificado. (“Senplades,” 2005)

De las nueve Zonas estructuradas en Ecuador recalamos la Zona 7 conformada por El Oro, Loja y Zamora Chinchipe. En donde se recalca importancia para el estudio a realizar en la provincia de Zamora Chinchipe una provincia caracterizada por su flora y fauna además de otras fuentes de trabajo que genera en beneficio económico, social y ambiental de las personas con las que se ve vinculado directamente.

2.2. Características, estructura empresarial de la provincia de Zamora Chinchipe.

La Zona 7 estructurada por tres provincias de la región Amazónica Ecuatoriana una de ellas Zamora Chinchipe ubicada en el sur del país, su capital Zamora, esta provincia caracterizada por estar ubicada en una zona donde se estrechan las cordilleras occidental y oriental permitiéndole contar con gran variedad de flora y fauna en donde también se puede destacar que, en sus cantones y parroquias cuentan con algunas especies que complementan los maravillosos escenarios llenos de senderos, cascadas, cauces caudalosos entre otros amenos paisajes para deleite turístico-local. (Chinchipe, 2016)

Debido a las condiciones en donde se encuentra ubicada la provincia y las características que presenta existen un diverso número de actividades que generan un mayor dinamismo laboral en la población de Zamora Chinchipe.

Con respecto a la población, según su cultura y costumbres el mayor porcentaje de la sociedad se consideran como mestizos así también se ha considerado como uno de los cantones más poblados de la provincia es Zamora, es importante recalcar que los habitantes en la provincia menores a cinco años se ha visto afectada en los últimos 30 años, mientras que los grupos de 20 años en adelante se han incrementado significativamente. Es importante considerar que de acuerdo con los datos del censo 2010, existe un número mayor de hombres en relación a las mujeres sin embargo pese a esto se ha podido analizar que la mayor proporción de la población es soltera, sus viviendas son propias y totalmente pagadas, con respecto a la tecnología la manera de comunicación e información la más utilizada es el celular, al igual que el uso de computadoras, televisión por cables y el uso del internet del mismo modo ha sido notorio el incremento de la dotación de servicios públicos así como también la disminución sostenida de analfabetismo, un incremento de personas empleadas y emprendedores, esto se debe a la gran inversión realizada por parte del estado en las zonas urbanas y rurales de la provincia que a través de capacitaciones, charlas, practicas se ha conseguido que generen fuentes de trabajo, aumentar el nivel de educación, mejorar la salud y el estado ambiental, acceso a servicios básicos entre aspecto importantes que se han considerado para el desarrollo económico de la población.

En cuanto a la economía de la provincia generada por parte de la urbe entre hombre y mujeres, tomando en cuenta el censo 2010, se considera que los habitantes desempeñan actividades por cuenta propia esto se debe a la variedad de elementos que presta el entorno en que desempeñan su labor como es el caso de agricultores y trabajadores calificados, mineros, artesanos, personal que desempeñan labores turísticas y hoteleras considerando otras actividades elementales; así también desempeñan actividades como empleados del

estado es el caso de directores, ocupaciones militares, profesionales científicos e intelectuales, trabajadores en el servicio público. A estos elementos en lo que corresponde el desempeño de los habitantes de la provincia podemos añadir: empleados privados, Trabajadores domésticos, patrono, socios, trabajadores no remunerados y algunas actividades no declaradas.(INEC, 2010)

Con respecto a la ubicación de la provincia Zamora Chinchipe se encuentra ubicado entre los límites, Al Norte con la provincia de Morona Santiago acompañado por una gran variedad de ambiente ecológico natural ofreciendo a los locales gran variedad de fuentes de trabajo, turísticas, agrícolas etc.; Al Sur con la república del Perú, e donde se puede aprovechar los convenios y tratados realizados entre países, además de aprovechar la economía en el comercio y otros aspectos laborales, el límite con la república del Perú inicia en el occidente desde la unión de la cordillera de las lagunillas con la cordillera sabanillas hasta la desembocadura del río Chinchipe donde inicia el límite Este, al Oeste con las provincias de Azuay y Loja.

Los límites de la provincia juegan un papel fundamental al aprovechar su producción como minera, cultura, inmensurable biodiversidad, sus nichos y atractivos turísticos como sus hermosos ríos, cascadas y lagunas que distinguen e identifica a la provincia generan fuente de empleo mayoritarios teniendo en cuenta la conservación social, económica y ambiental.

El aprovechamiento de medio natural para cautivar a los turistas, siguiendo el curso de los ríos, es importante para la economía de la provincia. Los grupos de turistas pueden disfrutar de los hermosos paisajes selváticos en uno de los parques más representativos nacionales como es el Parque Nacional Podocarpus, donde se encuentra cascadas y ríos libres de la contaminación, lagunas y cañones. Además de su extensa fauna como los gatillos de la peña, trogones, tucanes de altura, etc. (Ecuale, 2016)

Así como también la explotación minera por ser abundante en recursos hídricos y minerales quienes en mayor parte se encuentran en suelos de su zona donde se han formado con el paso del tiempo, en donde ha sido de gran beneficio ya que se han dado grandes proyectos aprobados por el gobierno nacional como es el caso de: Proyecto minero Fruta del norte a realizarles en el cantón Yanzatza parroquia los Encuentros, es el caso también de, el proyecto Minero Mirador que entrara en fase de producción en el 2018, en donde las asociaciones y comunidades cercanas como Tundayme, aprovechan implementando nuevas iniciativas para emprendimientos para convertirse en proveedores de algunos de los recursos, materiales utilizados en este proyecto a implementar. (Chinchipe, 2016)

Algo semejante (Chiriboga & Chegab, 2011) reconoce que en producción y generación económica del sector agrícola en donde se ha especializado en cultivos permanentes y tradicionales como café, banano, cacao, plátano, naranjilla en donde algunos de estos productos se utilizan para uso de comercio local y otros productos como cacao y café que en los últimos años que han podido ser exportados a mercado externos. En cuanto a la producción pecuaria, predomina la ganadería bovina de doble propósito, producción de ganado criollo y mestizo, los rendimientos tanto de carne como de leche, habiendo también producción de cerdo, estos productos son comercializados en buena parte en la provincia de Loja. Se ha considerado la cría de ranas es una actividad que tiene importancia en la provincia y que se destina en un buen porcentaje al mercado internacional. (p. 26)

Por último cabe considerar que el desempeño laboral en ambientes de minería, agricultura, el aprovechamiento medio ambiental, se han considerado fuentes principales en la provincia de Zamora Chinchipe, actividades que han sido origen de creación de empleo perfeccionando la calidad de vida de las personas empleadas así también el mejoramiento cultural, artesanías y social el cual es aprovechando cada vez más por los emprendimientos y personas innovadoras cercanas a las zonas en donde se han ejecutado varios proyectos y mejoras de la provincia.

2.2.1. Sectores económicos de la provincia de Zamora Chinchipe.

En la provincia de Zamora Chinchipe existe un total de 3.3 mil establecimientos económicos obteniendo ingresos por ventas de 393 millones, las principales actividades que generan un mayor ingreso según la clasificación CIIU; comercio al por mayor y menor 49%, administración pública y defensa 35.1% y actividades financieras y de seguros 4,8%. Esto permite tener un personal ocupado de 10.8 mil personas siendo el 0,5% del país. (Senplades, 2014)

La provincia de Zamora Chinchipe presenta un aporte económico del 0,3% en relación a los ingresos por ventas de todo el país en el año 2010. La estructura económica de la provincia se caracteriza por la importancia de la actividad primaria, secundaria y terciaria, se destacan también dentro de las actividades, la agricultura, la producción manufacturera, servicios, comercios, como principales fuentes económicas para la población trabajadora en busca de una mejora en su calidad de vida.

El principal destino de los bienes y servicios destacados en la provincia a donde se canalizaron en los últimos años fueron a las provincias de Loja, Cuenca y propios sectores

locales de la provincia, a nivel internacional se exporto a Perú gran variedad de productos agrícolas tradicionales como banano, plátano, café. (Magap, 2017)

En la figura 7 se puede apreciar la participación de la actividad económica, haciendo relación al % de ingreso por ventas, % de personal ocupado y % de establecimientos, destacando principalmente el comercio al por mayor y menor.

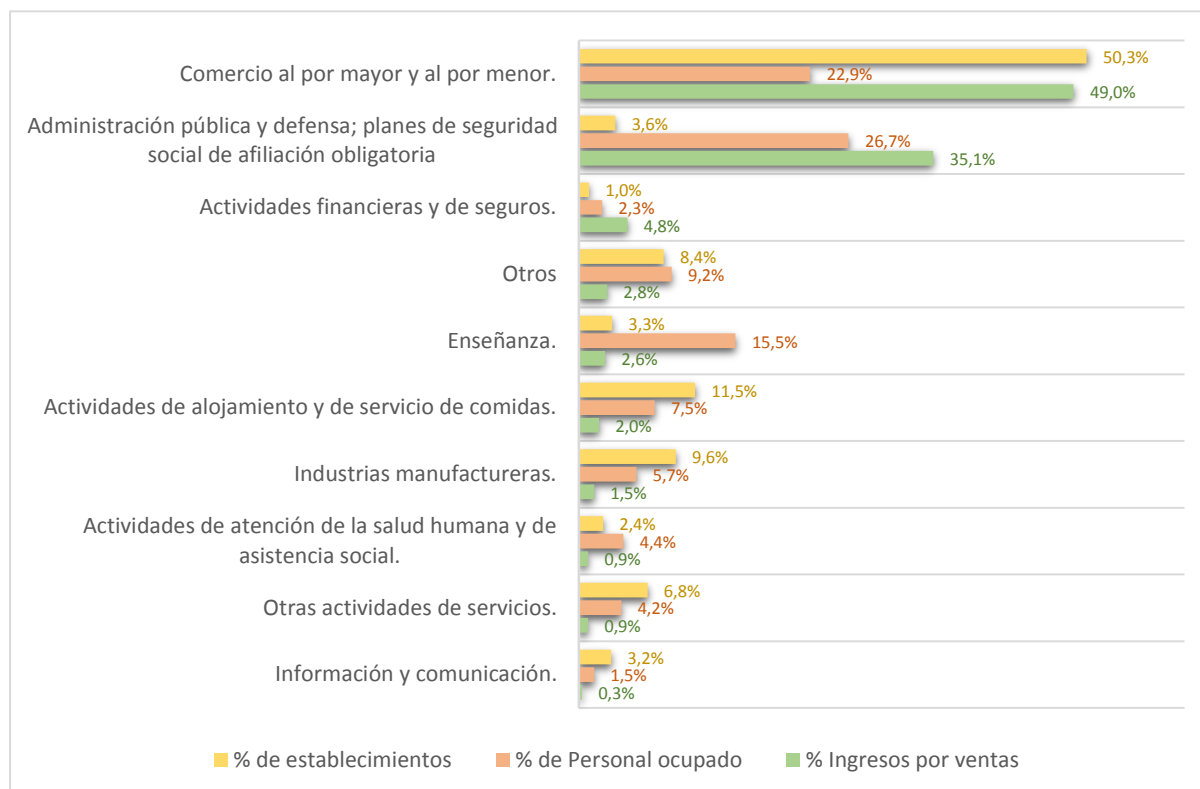


Figura 7: Participación de la actividad económica.

Fuente: (Senplades, 2014)

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

Referente al valor agregado bruto (VAB) por actividad económica en la provincia, el sector servicios ha generado el 85,5% de contribución, el primario 10,5% y el industrial aporta un 4,1%. En donde la industria se encuentra representada por almacenes de insumos agropecuarios, servicio de hospedaje y comidas, instituciones dedicadas a la exportación de materiales naturales, transporte entre otras actividades de servicios.

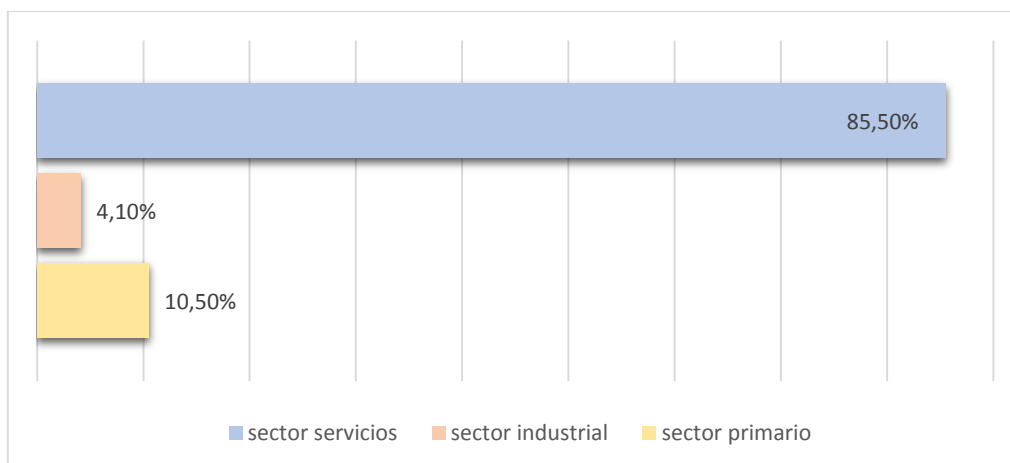


Figura 8: Valor agregado bruto de la provincia de Zamora Chinchipe 2010

Fuente: (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2017)

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

Existen diversas características del sector empresarial las cuales destacan por la singularidad y características que se presentan en cada uno de los cantones. Las más relevantes que contribuyen al desarrollo de la provincia son:

2.2.1.1. Sector Primario

Es uno de los sectores considerados como pilar fundamental por el gran territorio existente, el cual es usado para actividades de cultivos, ganadería, bosques y montes etc. En relación con la estructura de las unidades productivas agropecuarias, el 34% pertenecen a pequeños productores los cuales ocupan el 6% de la superficie con uso agropecuario. (Chiriboga & Chegab, 2011 p. 24)

Además en la provincia existen diversos tipos de cultivos en productos transitorios que son destacados en la economía del sector. El rendimiento de los productos son relativamente más bajos que otras provincias, ya que estos se cultivan de manera tradicional sin la utilización de tecnologías ni pesticidas, en relación al uso agroproductivo corresponde a pastos cultivados, naturales, permanentes y cultivos transitorios además los principales productos agrícolas que se adaptan a las distintas zonas existentes en la provincia como valles, interandinos, montañas andinas y valles amazónicos. (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2017)

Los cultivos tradicionales más representativos de la provincia son banano, maíz duro, café, plátano y yuca en donde en los últimos años se ha experimentado un crecimiento de producción más orgánica disminuyendo los pesticidas también el aumento de ganadería y aves de corral para el consumo local. (Magap, 2017)

Las principales características de la provincia son los cultivos agrícolas en donde la producción ha brindado un aporte significativo en la zona 7, además hay una gran variedad de productos especiales con gran posibilidad de comercialización interna y externa, como café, banano, plátano y yuca en las cuales deberían intensificar su producción para obtener una mejora económica.

Tabla 2: Principales productos sembrados por hectáreas

Cultivos	Superficie sembrada	Rendimiento t/ha
Banano	1419	853
Cacao	2438	1500
Café	3465	2300
Maíz duro seco	1800	1200
Maíz seco	29	15
Plátano	3243	3125
Yuca	1634	1504

Fuente: (Magap, 2017)

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel

Por otro lado en cuanto a la producción ganadera la provincia de Zamora Chinchipe cuenta con 162103 cabezas de ganado vacuno que representa gran parte de la producción ganadera que destaca entre el ganado porcino, ovino, asnal, mular, caprino, caballar. La figura 9 presenta la producción de los diferentes tipos de ganado existente en la zona. (Magap, 2017)

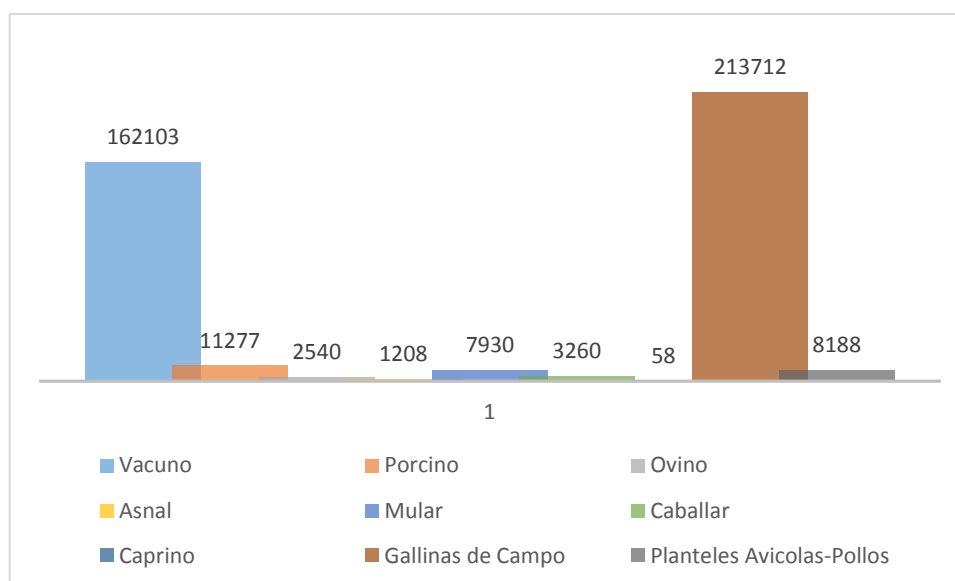


Figura 9: Producción ganadera por unidad

Fuente: (ESPAC, 2013)

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

La producción ganadera de los distintos tipos la mayor parte se desarrolla en territorios no adecuados para desempeñar de manera correcta esta actividad debido a la gran existencia de valles, montañas que imposibilitan el trato correcto de la producción ganadera, esto lleva a que los productores exploten el sitio intensivo conocido como pastoreo, la sensibilidad de las especies dificulta la explotación agrícola-ganadera.(ESPAC, 2013)

2.2.1.2. Sector Industrial y Artesanal

En Zamora Chinchipe poblada por etnias ancestrales con los shuar, quienes para la elaboración de artesanías como vestuarios, alimentación, caza, pesca, ceremonias, tejidos en bejuco, redes, lanzas, collares de semilla, atarrayas, instrumentos musicales entre otros usan materia prima propias recolectadas en la selva con la finalidad de no perder la tradición y la consistencia de sus artesanías. (Magap, 2017)

La productividad manufacturera de Zamora es una actividad importante, la minera y sobre todo la exportación de oro quien produce 6.3 millones de dólares en oro, generando un valor agregado del 20% sobre producción y ocupando alrededor de 288 personas. La finalidad de exportación es destinada a mercado interno como a la exportación. Este producto destaca de uno de los más importantes de la canasta de ventas del Ecuador. (Chiriboga & Chegab, 2011 p. 27)

La actividad minera metálica, que se desarrolla principalmente en el lavadero aurífero, anualmente se extraen 2,9 tde oro y 1,2 tde de plata, siendo la provincia de la zona 7 con mayor aporte a la producción minera.

En cuanto a la industria minera a gran nivel, existen dos proyectos con reservas integradas en la cordillera del cóndor que por la gran dimensión son generadores de recursos importantes por regalías anuales para el estado que serán gestionados en los territorios de: Mirador donde se exporta cobre con 2,7 millones de toneladas con una exportación a cielo abierto el cual se encuentra ubicado en el cantón El Pangui en su fase de construcción tendrá 1200 plazas de empleos directos y 2700 de indirectos, para la fase de explotación 580 plazas de empleo directos y 2532 de empleos indirectos de este proyecto ya se ha entregado 40 millones de dólares en regalías anticipadas, faltando la entrega de 60 millones de acuerdo a los términos dados en el contrato de explotación y Fruta del Norte (oro) con 192 t de oro, Kinross-Aurelian 2011 por medio de una explotación subterránea. En el 2014 se realizó la venta de Kinross a Fortress Mineral Corp. por 240 millones de dólares del cual el estado recibirá el 1% 54 de la transacción, ubicado en el cantón Yantzaza el cual generará en su fase de construcción 1 500 plazas de empleos directos y 3 500 indirectos, así como en la fase de explotación aproximadamente 1 000 empleos directos y 3 500 indirectos. Con los

beneficios de la implementación de los proyectos de minería a gran escala en las zonas de influencia, se destinarán recursos con la presentación y aprobación de proyectos que se ejecutará en inversión social y desarrollo territorial ante el Banco del Estado por parte de los gobiernos autónomos descentralizados municipales, en función de las líneas de intervención propuestas en sus instrumentos de planificación del desarrollo y del ordenamiento territorial⁵⁶, con lo cual se plantea el desarrollo para estas zonas mineras. La extracción y refinamiento de los minerales se lo realizará con tecnología de punta y cuidado sobre el medioambiente evitando al máximo los impactos que se generan por dicha actividad. Además, es importante mencionar la minería informal de la zona, que ha derivado en asentamientos humanos, en algunos casos informales, como: Yacuambi, Nambija, Chinapinza, entre otros, que implican graves riesgos para la población y producen daños ambientales como: la contaminación de suelos y recursos hídricos, a consecuencia de la utilización de insumos nocivos, como el mercurio. Esta problemática va más allá del ámbito productivo, al utilizarse las aguas de los ríos contaminados para labores de riego. (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2017)

De minerales no metálicos, se producen aproximadamente 24,6 t/año de caolín; 47,6 t/ año de feldespato; 18,6 t/año de arcilla y 18,4 t/año de sílice. El caolín y sílice se explotan principalmente en Zamora. En Zamora Chinchipe sector Isimanchi se destaca un potencial de 48 millones de toneladas de reservas de caliza, indicada en volumen y calidad para su industrialización. (ENAMI, 2015)

2.2.1.3. Sector Servicios.

El sector servicios engloba las actividades relacionadas con las labores materiales no productoras de bienes. Incluye subsectores como comercio, transportes, comunicaciones, centro de llamadas, finanzas, turismo, hotelería, ocio, cultura, espectáculos, la administración pública y los denominados servicios públicos, los presta el Estado o la iniciativa privada (sanidad, educación, atención al cliente), entre otros.

En cuanto al turismo, el aprovechamiento del medio natural aporta para cautivar a los turistas, siguiendo el curso de los ríos, es importante para la economía de la provincia. Los grupos de turistas pueden disfrutar de los hermosos paisajes selváticos en el Parque Nacional Podocarpus, donde se encuentran cascadas y ríos libres de la contaminación, lagunas y cañones. Además de su extensa fauna como los gallitos de la peña, trogones, tucanes de altura, etc. (FENEDIF, 2015)

En Zamora se identifica al comercio como una de las actividades principales, la razón es por la adquisición de sus productos en otras regiones o provincias para satisfacer sus

necesidades, el transporte y almacenamiento también contribuyen en una actividad fundamental en el territorio.(Chiriboga & Chegab, 2011 p. 20)

En la tabla 3 se puede apreciar el aporte en dólares, de las actividades que se han desarrollado en el sector servicios en la provincia entre los cuales el más destacable con \$20,081 en construcción, esto se debe a una gran variedad proyectos que se han establecido en las distintas zonas de la provincia.(Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2017)

Tabla 3: Producción bruta en el sector servicios.

Actividades	Producción
Suministros de electricidad y agua	901
Construcción	20,081
Comercio al por mayor y menor	38,725
Hoteles y restaurantes	1,740
Transportes, almacenamiento y comunicación	6,851
Intermediación financiera	1,208
Actividades inmobiliarias	6,245
Administración pública y defensa	12,774
enseñanza	9,148
Hogares privados con servicio domestico	96
TOTAL PNB SERVICIOS	97,769

Fuente: (Banco Central del Ecuador, 2009)

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

2.3. Número de empleados que genera el tejido empresarial de la provincia de Zamora Chinchipe.

La población en la provincia de Zamora Chinchipe desempeña sus actividades de acuerdo al lugar en donde se encuentran y a las circunstancias en que conllevan a desarrollar actividades en un sector específico, esto se debe a la gran biodiversidad y características peculiares existentes en cada uno de los distintos cantones que componen la provincia y al número de personas contratadas e involucradas para llegar a cumplir el desarrollo y desempeño de las metas en cada una de las organizaciones.

La división política de la provincia consta de 9 cantones; Zamora, Nangaritza, Chinchipe, Yacuambi, Yantzaza, El Pangui, Centinela de Córdor, Palando y Paquizha que conjuntamente según el último censo del año 2010, consta de 88.778 habitantes, lo que representa el 1% de la población del Ecuador. (Chiriboga y Chegab, 2011 p. 19)

Es necesario identificar los principales autores e instituciones presentes en todo el territorio, conocidos como tres tipos de instituciones involucradas; sector público, sector privado productivo y empresarial y sociedad civil.

2.3.1. Instituciones públicas en Zamora Chinchipe.

Se considera instituciones públicas locales que promueven el desarrollo productivo presentes en la provincia, a los actores públicos representantes de los gobiernos seccionales y locales que en Zamora están constituidos.

Tabla 4: Instituciones públicas de Zamora Chinchipe

Institución.	Provincia
Consejos provinciales	1
Municipios cantonales.	9
Juntas Parroquiales urbanas	17
Juntas parroquiales rurales	10
Total	37

Fuente: (INEC, 2010)

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

Estos gobiernos deben promover el desarrollo local de forma integral, lo que incluye especialmente la parte productiva, sin embargo se ha podido observar que existe organismos más o menos eficientes en esta tarea, dependiendo de una serie de factores que van desde lo económico hasta lo político; pero todos en mayor o menor medida han impulsado iniciativas locales que promueven emprendimientos.

2.3.2. Instituciones Privadas y Empresariales

En la tabla 5 se presentan el número de instituciones privadas y empresariales en función de las actividades productivas más representativas de la provincia:

Tabla 5: Número de empresas activas privadas registradas.

Actividad Productiva	# de Empresas
Agricultura, Ganadería, Caza	45
Pesca	9
Explotación de minas y canteras	5
Industrias manufactureras	12
Suministros de electricidad, gas y agua	0
Construcción	11
Vehículos Automotores	9
Hoteles y Restaurantes	0
Transporte, almacenamiento y comunicación	5
Intermediación financiera	12
Actividades inmobiliarias	5
Administración pública	24
Enseñanza	126
Actividades de servicio sociales de salud	461
Total	736

Fuente: (INEC, 2010)

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

En Zamora Chinchipe existen 736 organizaciones registradas, de acuerdo a la Clasificación Internacional Uniforme de Actividades Económicas (CIIU), es importante reiterar que entre estas organizaciones predominan aquellas actividades de agricultura, ganadería, caza y silvicultura (45), un segundo lugar ocupan las de enseñanza, de intermediación financiera, de manufactura y de construcción entre las más importantes.

En el año 2015 según la SUPERCIAS, en la provincia de Zamora Chinchipe existe un total de 205 empresas activas privadas registradas en el directorio CIAS activas, con las cuales es útil para realizar la investigación, considerando el número de empleados existentes en las mismas.

En la tabla 6 se presenta el sector y número de empresas activas privadas que constan y ofrecen trabajo a 951 empleados de toda la provincia.

Tabla 6: Características del sector empresarial.

Sector económico	Descripción del sector económico	Número de empresas	Número de Empleados
B	Explotación de minas y canteras	15	442
E	Distribución de agua, alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento	2	3
F	Construcción	59	116
G	Comercio al por mayor y menor – reparación de vehículos automotores y motocicletas	7	58
H	Transporte y almacenamiento	87	221
I	Actividades de alojamiento y servicios de comida	1	29
J	Información y comunicación	2	24
L	Actividades inmobiliarias	1	2
M	Actividades profesionales, científicas y técnicas	22	52
N	Actividades de servicios administrativos y de apoyo	8	14
P	Enseñanza	1	0
TOTAL		205	951

Fuente: (SUPERCIAS, 2015)

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

Se puede analizar a continuación la estructura de la población económicamente activa de la provincia de Zamora Chinchipe por género, considerando la edad en la que las personas empiezan a desempeñar una actividad laboral así como también la población económicamente inactiva.



Figura 10: Estructura de la población económicamente activa-mujeres

Fuente: Inec, Servicio de Rentas Internas

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

En cuanto a la población femenina de la provincia de Zamora Chinchipe es importante considerar que más del 50% de las mujeres es decir 32.563 personas se encuentran en una edad aceptable para iniciar su trabajo de las cuales 11.090 mujeres se componen como una población económicamente activa, se ha considerado la población del PET y PAE a las personas de 10 años de edad y más, tomando en cuenta además las personas que tienen empleo, capacidad y disponibilidad en un determinado momento y se dedican a la producción de bienes y servicios económicamente y 21.473 personas corresponden a la población económicamente inactiva esto comprende a estudiantes, amas de casa, jubilados, personas que no les llama la atención y otros incluidos en PET.

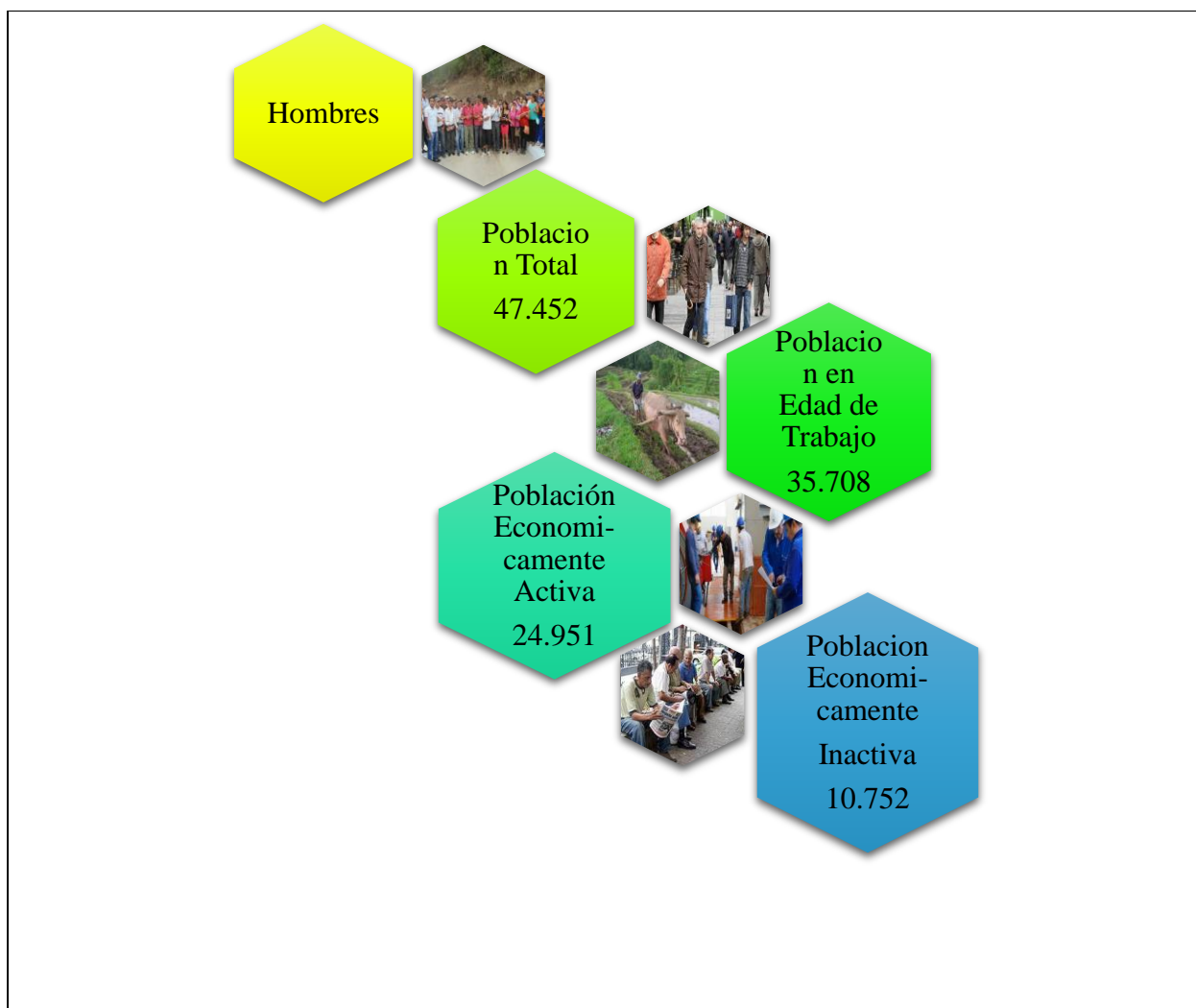


Figura 11: Estructura de la población económicamente activa-hombres

Fuente: Inec, Servicio de Rentas Internas

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

De acuerdo con la figura 11 la población masculina de la provincia de Zamora Chinchipe existe una población en edad de trabajo de 35.708 y en una población económicamente activa de 24.951 esto corresponde a que existe un mayor número de hombres en comparación a las mujeres, es decir existen un gran número de hombres desempeñando actividades laborales considerando la edad promedio 10 años de edad, además de considerar a género masculino el sexo fuerte en realizar actividades como es la agricultura, minería que son actividades que más se efectúan en la provincia. La población económicamente inactiva corresponde a 10.752 personas entre estudiantes jubilado y otras involucrados de PET.

En la siguiente tabla se describen las actividades más relevantes en la que la población masculina y femenina desempeñan sus actividades laborales describiendo el número de empleados que trabajan en cada ocupación, según el último censo realizado en el año 2010 realizado por el Inec.

Tabla 7: Ocupación de los habitantes de la provincia de Zamora Chinchipe

Ocupación	Hombres	Mujeres
Empleado Privado	2943	1131
Cuenta Propia	9911	4494
Jornalero	5338	389
Empleado Del Estado	4049	2501
No Declarado	689	857
Empleada Domestica	55	777
Patrono	412	224
Trabajador No Remunerado	469	256
Socio	335	67
TOTAL	24.201	10.696

Fuente: Inec

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

La tabla 7 basada el censo aplicado en el año 2010 por el Inec hace referencia a que la ocupación por cuenta propia desempeñan en una mayor cantidad de empleo entre los habitantes de la provincia de Zamora Chinchipe es decir abarcan 9911 hombres y 4494 mujeres, evidentemente por los grandes emprendimientos empleados, agricultura, minería, turismo en donde se han generado cantidades de ocupación notorias para el desempeño laboral, del mismo modo el empleo generado por el estado que abarca 4049 hombres y 2501 mujeres para el cargo laboral en distintos puestos en instituciones públicas como ministerios, consejos provinciales. Son ocupaciones principales caracterizadas por desenvolverse en la localidad y sus alrededores de la provincia.

Por otra parte se presenta en la figura 12 en donde se expresa la cantidad de personas empleas de manera porcentual.

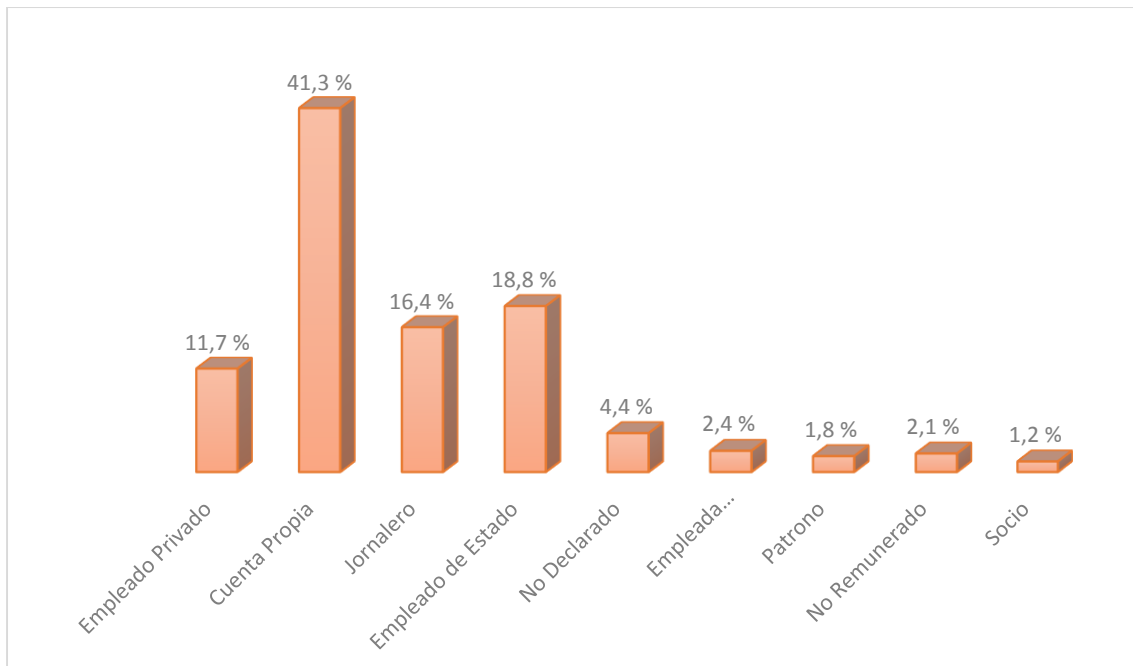


Figura 12: Actividades que desempeñan los habitantes de la provincia

Fuente: Inec

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

En la figura 12 se ha considerado las funciones más relevantes como es el caso del desempeño de empleados del estado, actividades por cuenta propia, jornalero, empleado privado y actividades con menos generación de empleo como son los trabajos no remunerados, socios entre otras actividades no detalladas.

En una publicación realizada por el Inec sobre los datos recaudados en el censo del año 2010 se detalla a continuación la relación en la rama de actividades en las que se ocupan la población de Zamora Chinchipe, expresada en porcentajes:

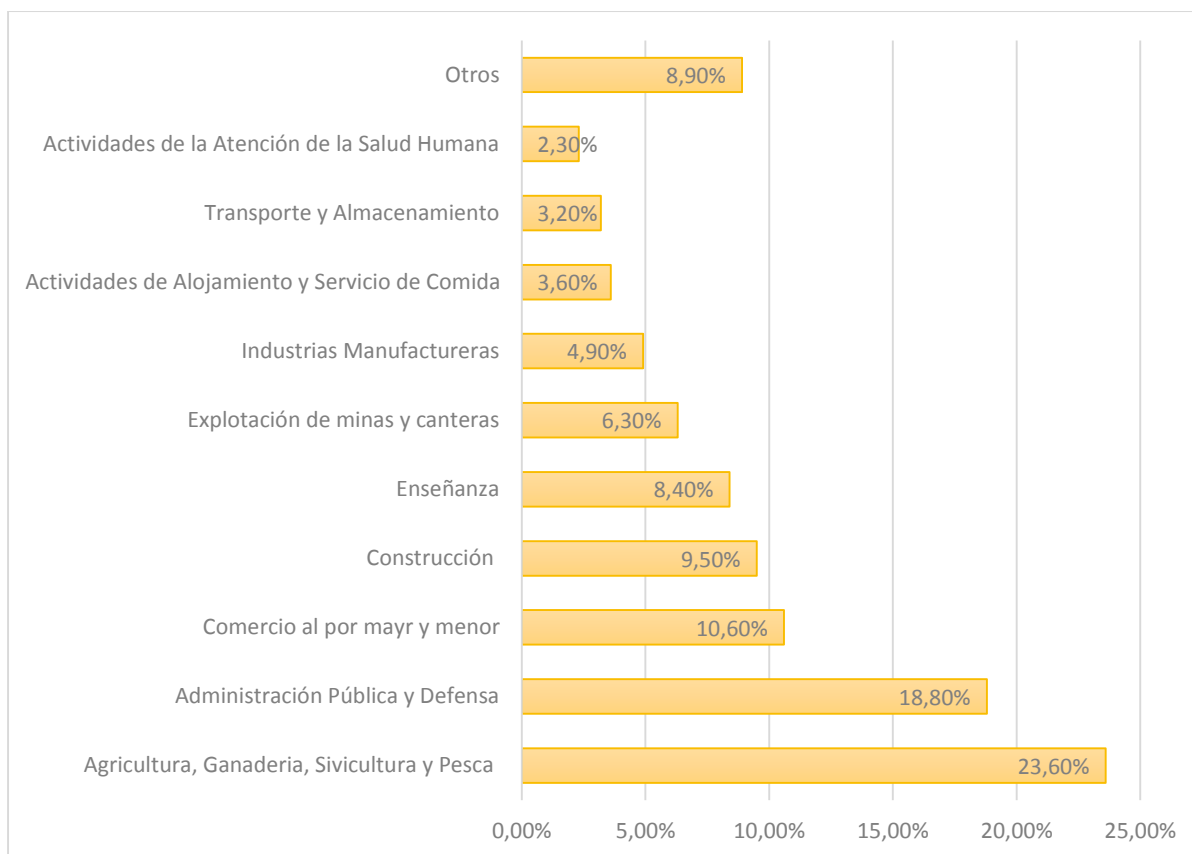


Figura 13: Población Ocupada Por Rama De Actividad

Fuente: Inec

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

En los resultados finales del censo de población y vivienda realizada en el año 2010 en la provincia de Zamora Chinchipe, las actividades que tiene un mayor aporte laboralmente son; la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca aportando un 23.6%, debido a la gran cantidad de terrenos y a la eficiente producción en productos agropecuarios, así también la administración pública y defensa, el comercio al por mayor y menor y construcción son consideradas por tener un desempeño de labores evidente en la provincia.

Las organizaciones se desempeñan con mayor productividad en estas actividades, por el gran aporte de la producción material existente en cada uno de los sectores y zonas, en donde es favorable para los habitantes de la provincia de Zamora Chinchipe, porque han aprovechado el aumento de las contribuciones sociales, económicas y ambientales para mejorar la calidad de vida de los involucrados.

En relación a los impuestos de la provincia de Zamora Chinchipe haciendo un análisis comparativo entre el censo aplicado en el 2010 y proyecciones al 2012-2016 se demuestra la siguiente figura:

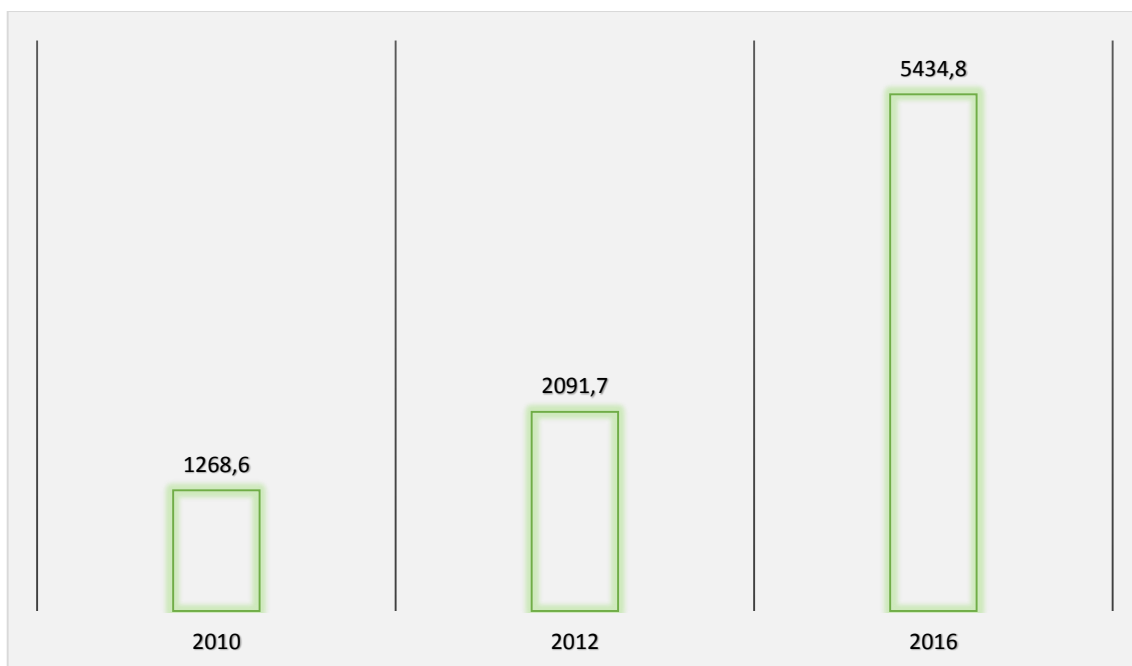


Figura 14: Recaudación de impuestos de Zamora Chinchipe generados por la PEA.

Fuente: Inec

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

El aporte acrecentado de los impuestos en los años posteriores a partir del 2010, que genera la PEA, se debe a que, existe un mayor número de población desempeñando funciones laborales en distintas actividades sectoriales, es decir la demanda en las empresas ha sido mayor por lo que han decidido contratar a más de personas contribuyendo a la disminución de desempleados, brindando una mejor calidad de vida a distintas familias de la provincia.

2.4. Diagnóstico sobre el cumplimiento de programas de RSE en la provincia de Zamora Chinchipe en su ámbito empresarial.

La RSE en las empresas ecuatorianas es un tema que en los últimos años se ha formalizado, sistematizando sus prácticas con mayor rigor y profundidad. En la actualidad en Ecuador, empresas transnacionales son quienes han efectuado este tipo de prácticas, capacitando al personal para desenvolver este tipo de habilidades con fin de aplicar estas políticas de manera correcta, así también, directivos de las empresas de Zamora Chinchipe han considerado la gran importancia de implementar RSE en las actividades laborales por los grandes beneficios generados, encaminados al desarrollo y rentabilidad de las organizaciones enfocadas a ser sostenibles socialmente.

En cuanto a, un estudio realizado por (Enrique, 2013) sobre: La RSE en la empresa extractiva minera Kinross Gold Corporation Fruta del Norte, de la parroquia los Encuentros del cantón Yantzaza, se pudo conocer que: la empresa Kinross Gold posee un modelo de RSE calificado en alto nivel, a pesar de ello se revelo, la falta de relación de la empresa con la comunidad

en proyectos direccionados a la ayuda social. En Kinross, se cree que su deber es tanto moral como empresarial, comportarse como un buen vecino en todas sus actividades y considerar la RS como uno de los principios básicos; es así que la empresa piensa que para conservar la RSE debe mantener las relaciones sólidas y mutuamente beneficiosas con las comunidades y con las partes interesadas, cualquiera que sea el lugar donde desempeñen sus funciones. (p. 3-4)

Además: el nivel de satisfacción y de responsabilidad social, con las comunidades cercanas a la corporación Kinross Gold, Fruta del Norte, se evidencia una buena participación con proyectos de protección ambiental, sociales y de educación, direccionados a mejorar la calidad de vida de los habitantes; así también: respecto a la satisfacción laboral, la empresa minera, cumple el 70% con lo que determina la ley de la minería y la OIT, sin embargo en relación a los seguros de salud para los familiares de los trabajadores, así como la inclusión laboral de las personas con discapacidad, el área laboral no está cumpliendo con lo establecido por el MIES.(Enrique, 2013 p. 136-137)

(Peña, 2015) en su investigación denominada “Análisis de los componentes organizacionales de la Gobernación Zamora Chinchipe para determinar estrategias de mejoras aplicando la Responsabilidad Social Corporativa, año 2013” aplicado a 87 servidores públicos de los cuales el 56,23% hombres y 43,68% mujeres, se realizó una investigación descriptiva de la cultura y clima organizacional, visualizando cada uno de los procesos administrativos; donde se evidenció que: el 35,53% de los empleados conocen la misión, la visión y valores institucionales; el 24,44% están satisfechos con su trabajo; el 51,11% se sienten orgullosos de pertenecer a la entidad; el 41,78% tienen sentido de pertenecía hacia la organización. (p. 4)

Hay que mencionar, la organización posee una estructura de responsabilidad social corporativa aplicado a tres dimensiones, social, ambiental y de gestión; en lo social: la propuesta de construcción de una guardería infantil para los y las servidoras públicas de la entidad; en lo ambiental: la ejecución de un sistema de reciclaje de la basura para contribuir con la reducción del calentamiento global; y, a través de la gestión de la unidad de planificación se presentó un bono para todos los trabajadores. Sin embargo la nula motivación y recompensa por los logros alcanzados por las servidoras y servidores públicos quienes mantienen una percepción negativa sobre la organización de la gobernanza.(Peña, 2015 p. 121)

En una investigación realizada por (Estrella, 2014) en donde destaca la importancia de la relación entre la responsabilidad social empresarial en las empresas extractivas mineras del Ecuador, el estudio fue realizado con la finalidad de diagnosticar el nivel de responsabilidad social que tiene la empresa minera Ecuacorriente S.A. en la provincia de Zamora Chinchipe, en busca de la mejora complementaria entre los mecanismos de la RSE y las propuestas existentes de regulaciones ambientales. Teniendo como principales resultados que: la empresa Ecuacorriente S.A. tiene estructurado un código de conducta idóneo, trabaja por el medio ambiente con tecnología acorde a la necesidad del lugar, se puede señalar que existe compromiso con el medio ambiente, pero sin embargo el componente social cuenta con debilidades, en vista de que falta considerar las fuentes de trabajo locales, la vivienda y educación; lo que indica que no se reinvierte en programas sociales. En consecuencia para que Ecuacorriente S.A. asuma mayor responsabilidad social, debe existir un ente de control social y regulatorio de las actividades de la empresa; y que, éste a su vez rinda cuentas a la sociedad y afronte el reto de velar por los intereses del colectivo, haciendo respetar el código de responsabilidad social propuesto. (p. 65)

Por otro lado existen instituciones preocupadas por el desarrollo correcto de la práctica de RSE como; CIMA Centro de Innovación y Desarrollo para la Industria y Minería, cuyo objetivo es contribuir y mejorar la formación de competencias y habilidades de la comunidad. Ofreciendo la oportunidad de ampliar sus posibilidades laborales y de emprendimiento, a través de la transferencia de conocimientos. Además busca crear y mantener, tejido social y prosperidad, brinda la capacitación a quienes mediante la práctica han desarrollado destrezas en diferentes áreas, certificarlos y perfeccionar sus conocimientos, buscando como fin su bienestar.(CIMA, 2016)

CIMA ha empleado la responsabilidad social a través de; programas de apoyo a mineros en la localidad de Nambija enfocándose en generar sustento en seguridad, salud ocupacional y primeros auxilios. De igual forma con la ayuda de Lundin y Ecolac, desarrollan estrategias para sustentar a los ganaderos del proyecto Fruta del Norte en las comunidades de Chicaña, Los Encuentros, Zumbi y Chamico de la provincia de Zamora Chinchipe, conjuntamente con la educación para la vida que tiene como objetivo principal fomentar el desarrollo formativo transformando el conocimiento en productividad socio-económico de la población, a través de un diseño de ofertas de capacitación a la colectividad en general, según sus necesidades.(CIMA, 2013)

Aun no existen fuentes fidedignas que expliquen a detalle el nivel de RSE, así como describan las empresas de Zamora Chinchipe que realicen o implementen este tipo de

prácticas, sin embargo se estima que un porcentaje mínimo de empresas de la provincia utiliza este tipo de acciones.

Considerando las investigaciones realizadas se puede deducir que: en la provincia de Zamora Chinchipe es necesario capacitar a todos los involucrados en el conocimiento de la RSE, de tal manera que al participar en programas y políticas relacionadas tengan la orientación necesaria para que la experiencia de RSE influya de manera positiva en la imagen institucional logrando conseguir los resultados planteados.

CAPITULO III.
METODOLOGIA Y RESULTADOS DE LA PERCEPCION DE LOS EMPLEADOS SOBRE
LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LA PROVINCIA DE ZAMORA
CHINCHIPE

3.1. Metodología de la investigación.

Se ha utilizado dos tipos de métodos al momento del desarrollo de la investigación, los cuales facilitan y brindan conocimientos seguros para llegar a cumplir el objetivo planteado, y a su vez se determinó las técnicas necesarias para la obtención de información. Los métodos consisten en:

3.1.1. Método Inductivo.

Este método corresponde a estudios específicos cuyos resultados son tomados en cuenta para establecer conclusiones de manera general, es importante recalcar que, este método se fundamenta en tres tipos de enunciados, estos comprenden: Las observaciones que hacen referencia a un suceso real, los particulares que se relacionan con un hecho específico y finalmente los universales que se producen como resultado final de un proceso de investigación.(Ruiz, 2011 p.4)

A través del cumplimiento de un proceso trazado para efectuar el estudio de manera correcta: este método se utilizó en la investigación para conseguir información de manera pertinente a consecuencia de la experimentación; la observación se utilizó para obtener información de manera directa interpretando las actuaciones, comportamientos y hechos realizados; y la comparación para establecer de manera correcta análisis de la investigación sin exceptuar información. Esto permitió identificar aspectos particulares relacionados con las prácticas de RSE y como estas incidieron en el desempeño organizacional de los empleados.

3.1.2. Método Descriptivo.

En la investigación el método descriptivo permitió la recolección de información y la caracterización de la población que se estudió, es decir conocer antecedentes puntuales de los encuestados, así como; edad, género, tiempo de trabajo en la institución, facilitando obtener datos con mayor exactitud y sistematizados, útiles para organizar, analizar y presentar información más precisa sobre el caso de estudio. Al aplicar el método descriptivo se obtuvo mayores ventajas, considerando que la metodología aplicada es más fácil para describir la situación en la que se encuentran las organizaciones en relación a la percepción de los empleados sobre la práctica de RSE.

3.2. Técnicas y herramientas empleadas en la investigación.

Es de vital importancia considerar la información que se necesitó y las fuentes de donde se obtuvo la información, en este caso se recopiló de la muestra de 951 empleados que desempeñan sus actividades laborales en las 205 empresas activas de la provincia de

Zamora Chinchipe, las técnicas aplicadas en el proceso de investigación fueron aprovechadas con el objetivo de acercarse al personal consultado para obtener una mayor amplitud en las respuestas.

Por otro lado Rodríguez (2008), menciona que las técnicas consisten en los medios que se aplican para recolectar la información de las personas a consultar, entre las herramientas que destacan, la observación, el cuestionario, las entrevistas y las encuestas.

Referente a esto para obtener y recopilar datos e información se hizo uso de las encuestas como técnicas para levantar información mediante un cuestionario elaborado previamente por los investigadores, con las cuales se puede conocer la percepción de los empleados sobre la RSE.

La encuesta aplicada, (Ver Anexo 1), a los empleados de las empresas de la provincia de Zamora Chinchipe, comprende preguntas cerradas y abiertas correspondiente a cinco partes estructuradas entre; la primera parte tiene relación con la información del encuestado como sexo, edad, y los años de labor que es la única pregunta abierta existente; la segunda parte de conocimiento sobre la RSE y su influencia en la empresa; la tercera parte de conocimiento sobre la empresa y su vinculación con la misma; la cuarta parte hace relación al criterio de los empleados para aplicar la RSE en la institución tomando en cuenta aspectos como: motivación, resultados esperados, dificultades, oportunidades, percepción y el compromiso de la empresa, cuyas respuestas se basan en la escala de Likert, es decir: 1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni en acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Totalmente de acuerdo.

Finalmente la quinta parte para concluir la encuesta, corresponde al conocimiento sobre si la empresa en que trabaja aplica o no RSE, seguidamente de las consecuencias que se dan en la empresa en caso de que aplicara la RSE, con respuestas en escala de Likert. Esto con la finalidad de permitir una mayor facilidad de codificación e interpretación de las respuestas dadas por el personal consultado.

Así mismo las herramientas empleadas en la investigación final son: Software Excel y SPSS estadístico, brindándonos una mayor facilidad de trabajo, además de obtener gráficas para un mejor análisis aprovechando de manera óptima la información recaudada organizándola y corroborándola para un correcto empleo de los cálculos y cuadros estadísticos.

3.3. Caracterización de las empresas de la provincia de Zamora Chinchipe.

3.3.1. Tipo de Muestreo

Para la presente investigación se utilizó un muestreo aleatorio simple, que consiste en tomar en cuenta el total de los empleados de las empresas activas de la provincia de Zamora Chinchipe, registradas en la SUPERCIAS, del total de los empleados se seleccionó un número adecuado de empleados conocido como muestra, es decir todos los empleados de las empresas activas de la provincia, tienen la probabilidad de ser seleccionados para aplicar el caso de estudio pero tan solo N número de empleados será la muestra para el estudio total, teniendo en cuenta que las empresas pueden ser grandes, medianas, pequeñas y microempresas pertenecientes al tejido empresarial.

3.3.2. Muestreo de las empresas de la provincia de Zamora Chinchipe

Al aplicar la fórmula con el fin de conocer la muestra se ha considerado, que la población sea conocida y el número de datos sea el adecuado. Por lo que, para el cálculo se estima adecuado emplear la siguiente fórmula.

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

Donde corresponde a:

N= Total de la población

Z²= 1.96 Nivel de Confianza 95%

P= Probabilidad a favor

Q= Probabilidad en contra

e²= Margen de Error

Es ventajoso aplicar esta fórmula, ya que se conoce la población N, es decir, la provincia de Zamora Chinchipe cuenta con 951 empleados en las empresas activas pertenecientes a la SUPERCIAS.

Aplicando la fórmula para la investigación realizada, se obtiene:

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{e^2(N - 1) + Z^2 * P * Q}$$
$$n = \frac{1,96^2 * 0,5 * 0,5 * 951}{0,5^2(951 - 1) + 1,96^2 * 0,5 * 0,5}$$
$$n = 274$$

Consecuentemente en la tabla N° 6 describe el muestreo por cantones de la provincia de Zamora Chinchipe. Así como el un número considerado según el muestreo de los empleados de las empresas existentes en cada cantón.

Tabla 8: Muestreo por cantones de la provincia de Zamora Chinchipe

Nº	Cantón	Número Empresas	Tipo de Empresas	Número de Empleados	Número de Encuestas
1	Zamora	65	38 Micro. 4 Pequeñas.	232	67
2	Yanzatza	36	21 Micro. 3 Pequeñas.	124	36
3	El Pangui	34	21 Micro. 1 Pequeñas.	496	143
4	Centinela del Cóndor	20	13 Micro.	28	8
5	Paquizha	12	8 Micro	7	2
6	Chinchipe	12	8 Micro	19	5
7	Nangaritza	12	8 Micro	18	5
8	Palanda	8	5 Micro	21	6
9	Yacuambi	6	4 Micro	6	2
TOTAL			205	951	274

Fuente: (SUPERCIAS, 2017)

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

En relación al de estudio realizado en la provincia, se aplicó en los nueve cantones, donde cuentan con gran variedad de empresas de construcción, transporte, alojamiento, comercio, enseñanza entre otros. Se recolecta información de la SUPERCIAS distribuidas en 126 micros empresas y 8 empresas pequeñas activas.

3.4. Análisis de resultados obtenidos.

3.4.1. Información de los empleados.

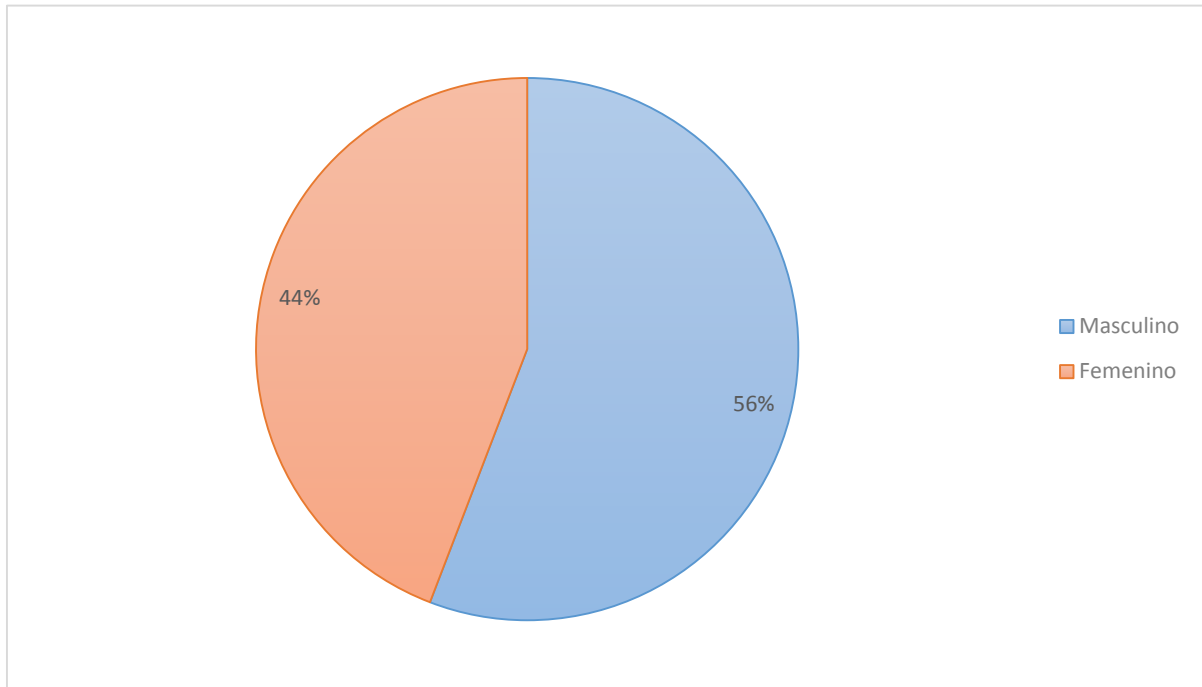


Figura 15: Sexo

Fuente: Aplicación de encuestas.

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

Se puede observar que, en las empresas de la provincia de Zamora Chinchipe el género de empleados existente en las empresas en estudio, el 56% del total de la población, corresponde al género masculino, algo similar con un 44% de la población laboral existente es de sexo femenino, es importante recalcar que en las empresas de la provincia, existe un número equitativo de empleados tanto de hombres como mujeres, debido a la oportunidad laboral y al desarrollo de las actividades de manera neutral, ya que directivos, dueños y el personal contratante de las empresas consideran importante la igualdad de género otorgando los mismos beneficios con los que cuenta cada una de las empresas existentes.

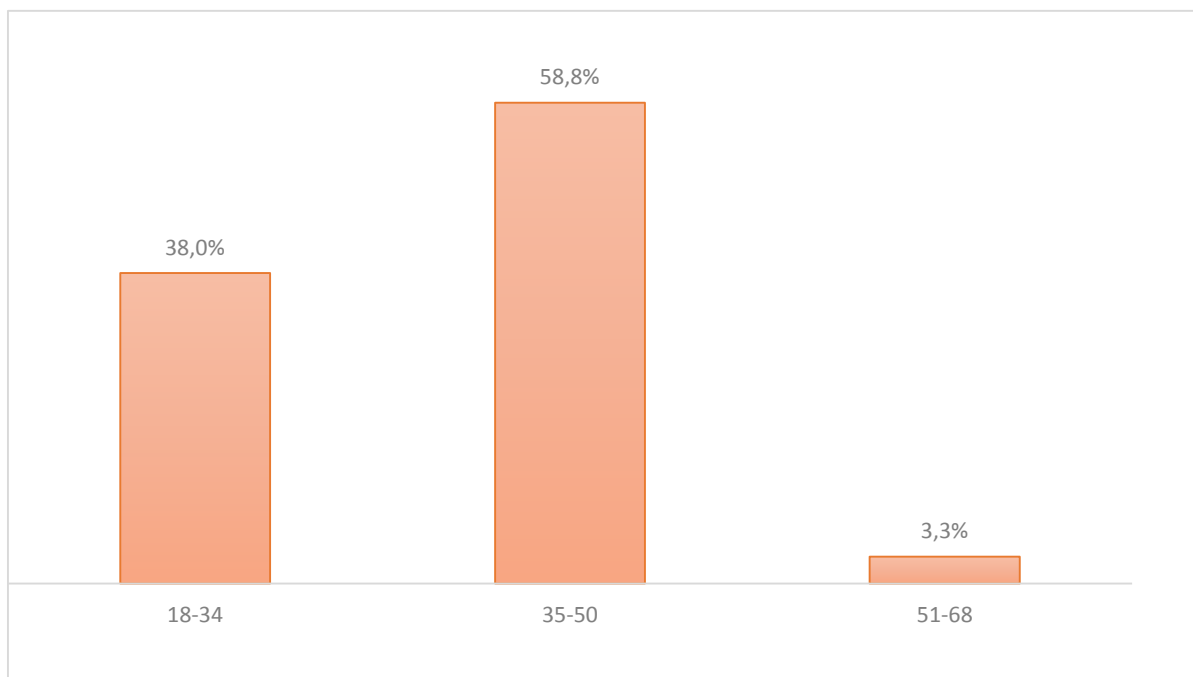


Figura 16: Edad

Fuente: Aplicación de encuestas.

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

En cuanto a la edad de los empleados, se pudo determinar datos relevantes. Las empresas de la provincia cuentan con personal entre los 18 y 68 años de edad. Es decir; del total de empleados, el 58.8%, se encuentran entre los 35 a 50 años de edad, así mismo entre los 18 a 34 años de edad se encuentra el 38% de la población, esto se debe a que es un rango de edad en el que las personas creen pertinente empezar sus actividades laborales y emprender con la finalidad de impartir sus conocimientos adquiridos de manera académica y por experiencias laborales, sin embargo existe un numero minoritario de empleados entre 51 a 68 años de edad, correspondiente al 3,3%, el número de trabajadores en esta edad se debe a que deciden jubilarse considerando los años que han desempeñado sus funciones, adquiriendo la entrega de una renta vitalicia siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos por el IESS.

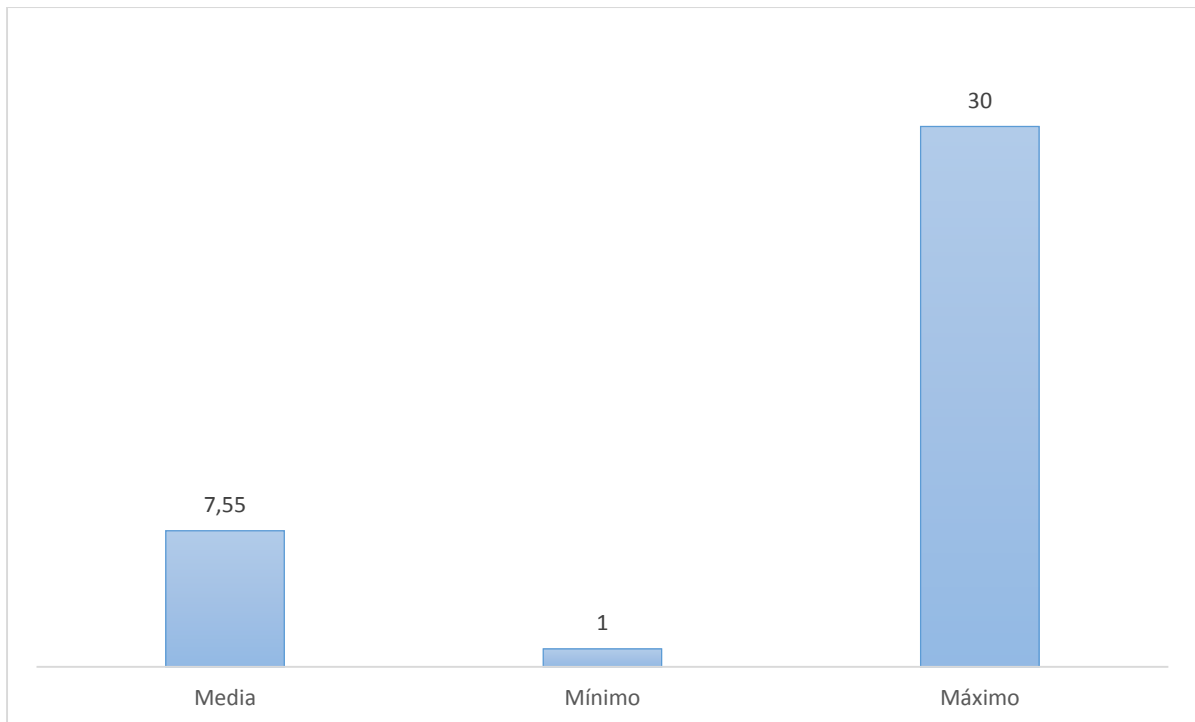


Figura 17: Años de labor en la empresa

Fuente: Aplicación de encuestas.

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

Considerando la figura 17, se puede analizar los años de labor que los empleados han mantenido en la empresa, esta pregunta permitió tener una referencia y saber que tanto conocen los empleados sobre la empresa en que trabajan. Por lo que se consideró pertinente realizar un cálculo de los valores máximo, mínimo y media de los años; considerando que es una interrogante abierta de tal manera que permitió establecer que la media es 7, 55 años, lo que se determina que posee el tiempo necesario para conocer información de la organización útil para la investigación.

3.4.2. Cuestionario inicial

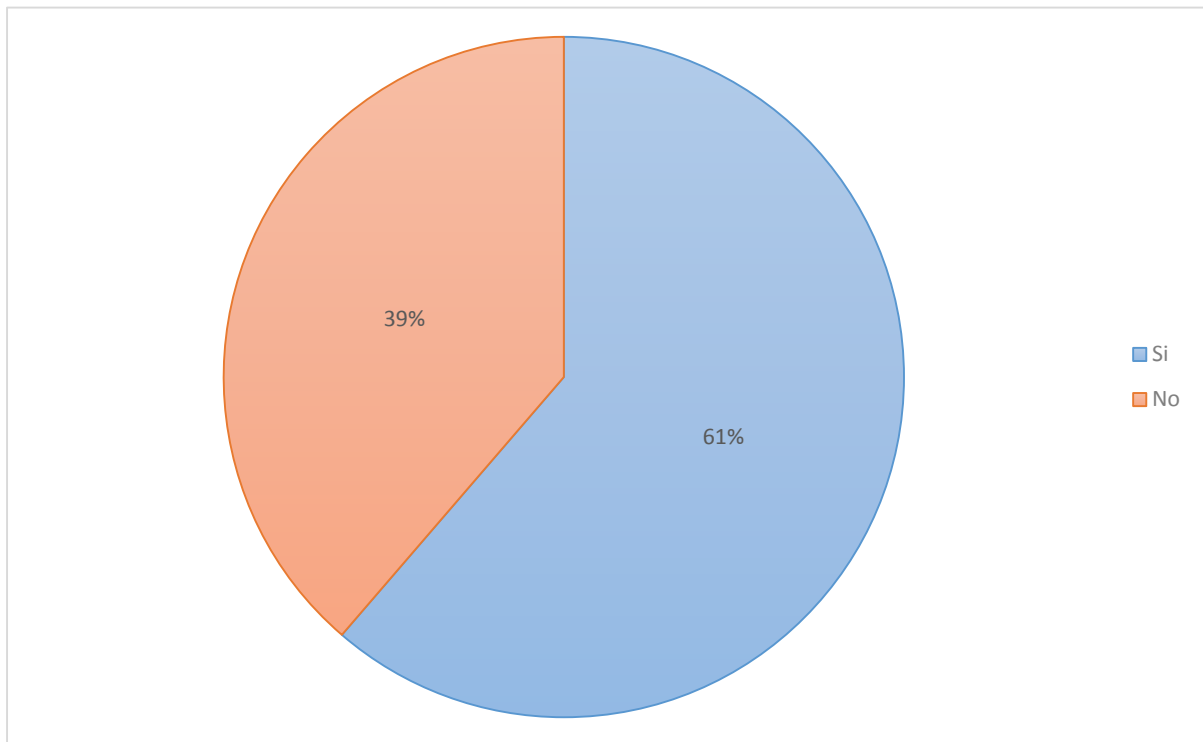


Figura 18: Conocimiento de los empleados sobre la RSE.

Fuente: Aplicación de encuestas.

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

La RSE es sin duda un aspecto muy importante que los empleados deben conocer con la finalidad de mejorar notablemente la productividad de la empresa de manera eficiente, manteniendo la igualdad de oportunidades de todos los involucrados, el 61% conoce y tienen idea sobre la RSE ya sea por conocimiento propio o adquirido mediante criterios emitidos por otras personas; de los empleados que no conocen sobre la RSE equivalente al 39%, manifestaron que por motivos como falta de educación, interés sobre la RSE, no tienen conocimiento alguno, sin embargo les interesa conocer lo que abarca y los beneficios que brinda la RSE.

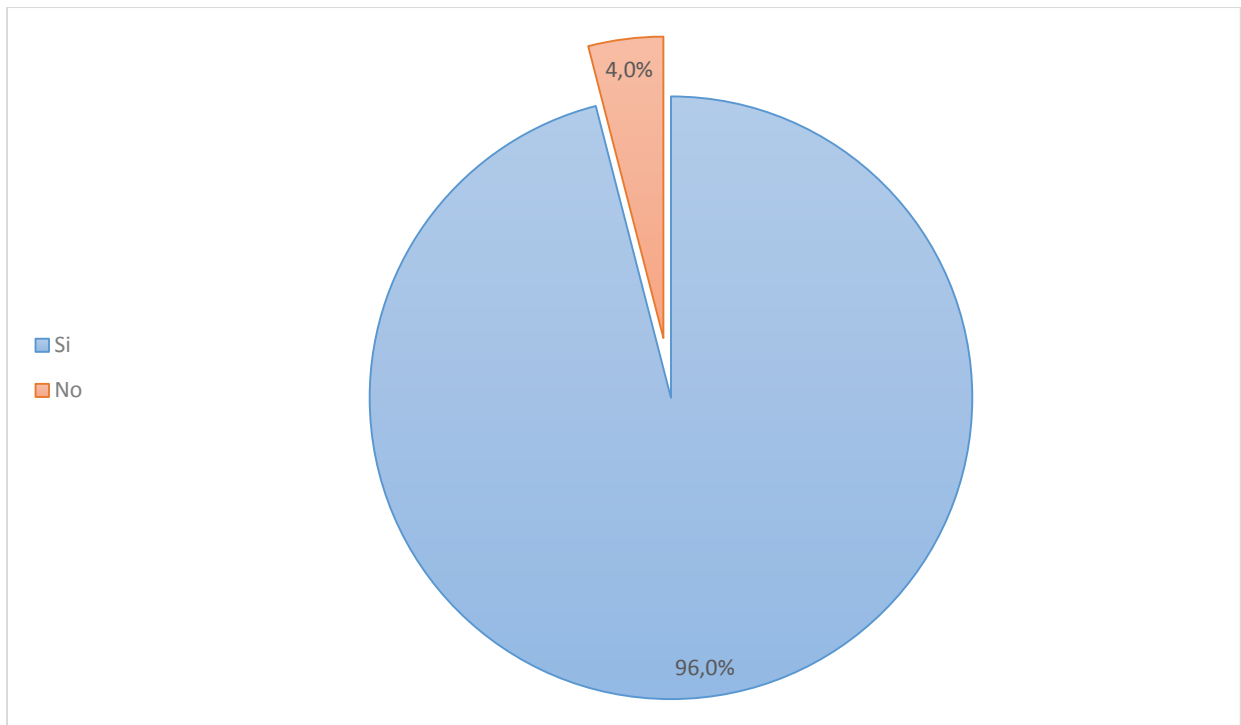


Figura 19: Importancia de la RSE en las empresas de Zamora Chinchipe

Fuente: Aplicación de encuestas.

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

Pese a existir un número considerable de empleados que no conocen sobre la RSE y luego de haber explicado a través de una breve definición sobre la RSE, el 96% de los empleados consideran que es importante que la empresa cuente con RSE, por todos los beneficios generados en el grupo de interés, ayudando a mejorar su calidad de vida y la de sus familias así como también la sociedad que se ve involucrada directamente por la toma de decisiones en la empresa. Pero el 4% de los empleados manifiestan que, no es importante que la empresa cuente con RSE, quizá por no haber comprendido la definición impartida sobre la RSE.

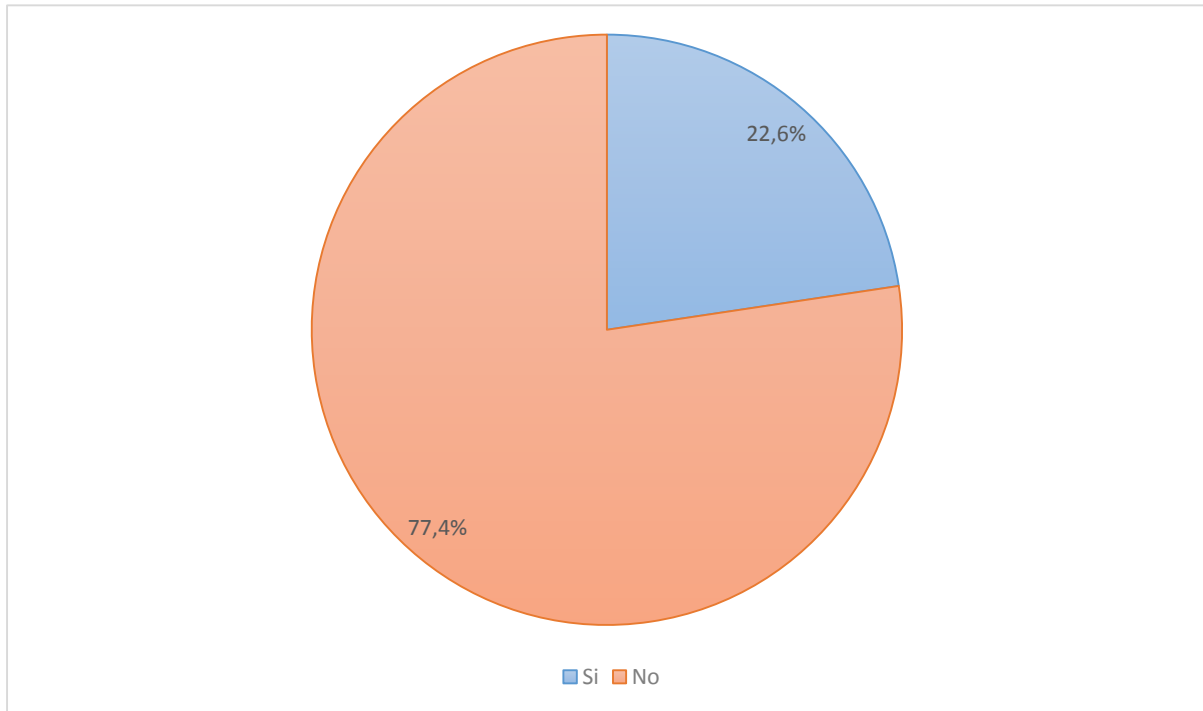


Figura 20: Participación de los empleados de Zamora Chinchipe en programas de RSE.

Fuente: Aplicación de encuestas.

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

De acuerdo a la participación en programas o políticas de RSE en las empresas de Zamora Chinchipe, un 22,6% de empleados manifiestan que han sido integrados al momento de aplicar actividades o programas de manera voluntaria por parte de la empresa para motivar a los empleados a mejorar, teniendo como beneficio una mayor calidad de trabajo y producción; pero el 77,4% no ha participado en los programas o políticas de RSE en la empresa, posiblemente no se han implementado actualmente programas o políticas, no cuentan con RSE, no fueron informados al momento de aplicar RSE o se aplicó actividades y no conocían sobre la RSE.

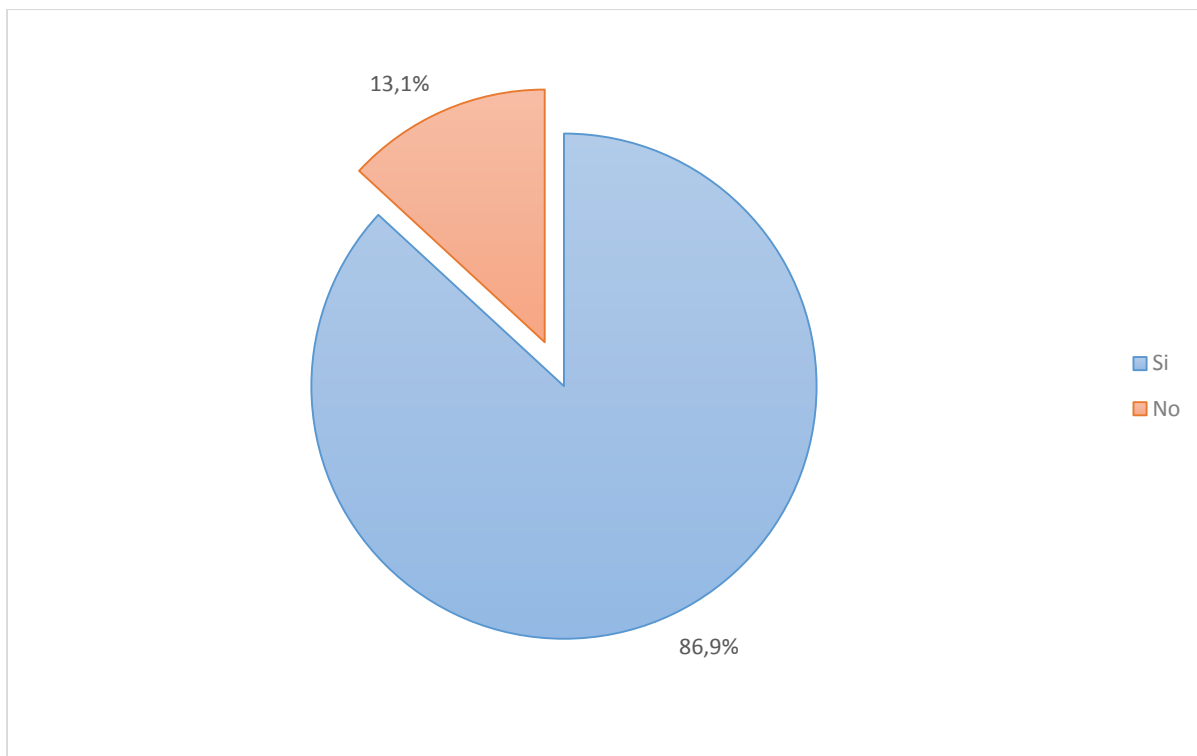


Figura 21: Influencia de la RSE en el desempeño de los empleados de Zamora Chinchipe

Fuente: Aplicación de encuestas.

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

En cuanto a la influencia de la RSE en el desempeño de los empleados, se puede afirmar que el 13,1% de los empleados de las empresas de Zamora Chinchipe consideran que la RSE no influye en el desempeño de la empresa, ya que al aplicar programas de RSE no obtuvieron los resultados esperados, por no tener la colaboración necesaria así como también la falta de planificación y asesoramiento a la hora de implementar programas relacionados, por otro lado la mayor parte de empleados es decir el 86,9% piensan que la RSE si influye en el desempeño de la organización, debido a que los resultados obtenidos fueron los apropiados, considerando además que el personal se encuentra comprometido y motivado por la empresa.

3.4.3. Relación del Empleado-Empresa.

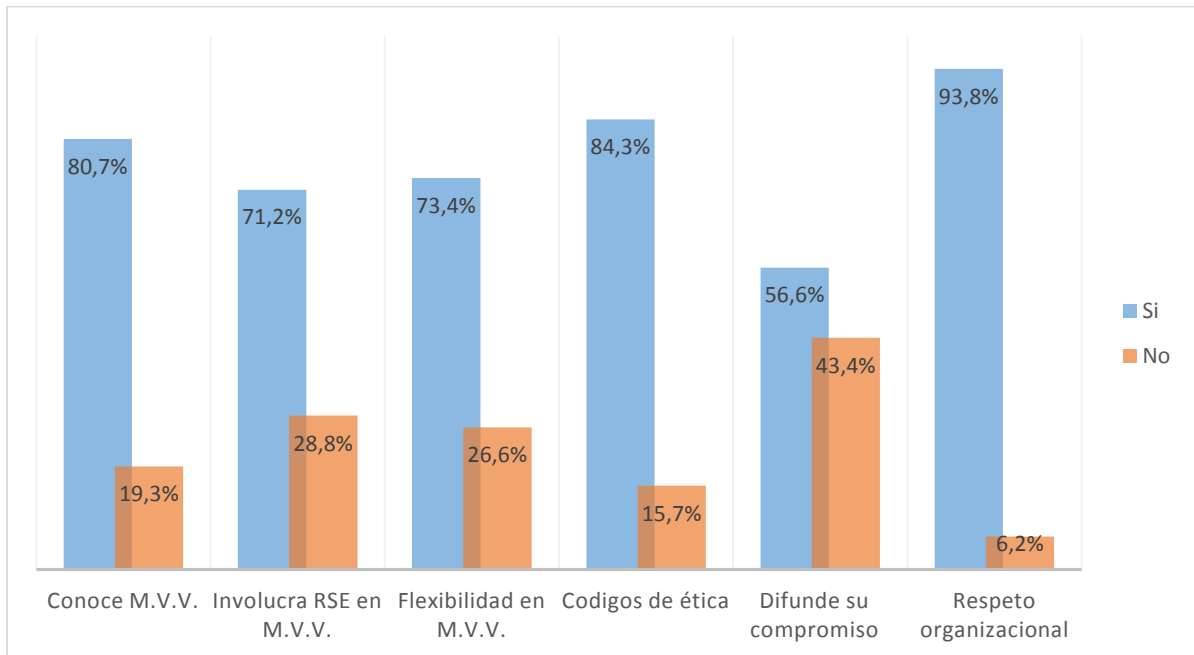


Figura 22: Valores y transparencia empresarial

Fuente: Aplicación de encuestas.

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

En cuanto al conocimiento por parte de los empleados sobre la empresa en lo que comprende la filosofía relacionada con la Misión, Visión, y Valores, entre el 71,2% y 80,7% saben o conocen sobre éstas, esto se debe a que los empleados llevan un promedio de años trabajando y la relación con la empresa es adecuada además tienen el conocimiento necesario sobre la misión, visión y valores para opinar que la empresa en que laboran involucra RSE y son flexibles ante la ideología de los empleados, además la mayor parte de los empleados (84.3%) manifestó que su empresa cuenta con códigos de ética para una mayor dirección en las funciones de la empresa con el fin de realizar las actividades de manera correcta, así también la transmisión o difusión del compromiso que tiene la empresa con el grupo de interés se encuentra en el 56,6% de la población total y las empresas que no difunden su compromiso, es del 43.4%, se debe a que en las empresas no cuentan con el personal adecuado para el desarrollo de estas actividades o no creen conveniente que estos compromisos sean transmitidos, finalmente en las empresas las personas involucradas son respetadas y no han presentado ningún inconveniente con los altos directivos esto en un 93.8%, además las relaciones de todo tipo entre las personas involucradas son las correctas al no presentar inconvenientes entre los mismos.

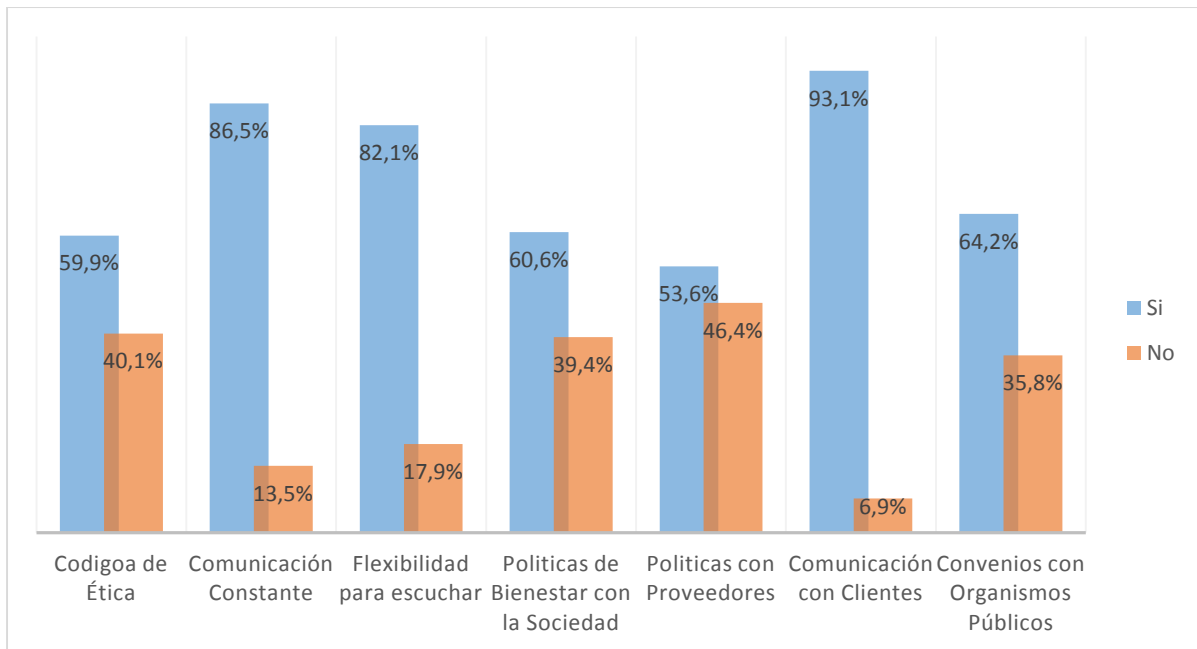


Figura 23: Relación de las empresas con los grupos de interés (Stakeholders)

Fuente: Aplicación de encuestas.

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

Hay que mencionar, además la relación existente entre las empresas y el grupo de interés en cuanto a la ética relacionada con la no difamación de las dificultades de la competencia, el 61,9% de los empleados manifestó que cuenta con códigos de ética estructurados e implementados los cuales son practicados frecuentemente al desempeñar sus actividades y el 40,1% de los empleados reveló que practican códigos de ética de manera personal pero no los tienen bien constituidos o implementados en la empresa. De modo similar el 86,5% de los empleados mencionan que mantienen una comunicación adecuada entre los grupos de procesos, esto con la finalidad de sobrellevar de manera correcta inconvenientes o adversidades encontradas por los grupos de interés y el 13,5% los empleados no conservan una comunicación eficiente, debido a que las funciones que desempeñan las empresas en sus procesos, son demasiado extensos desarrollados de manera errónea lo que hace un difícil control, además falta de personal capacitado correctamente para realizar este tipo de actividades. Por otro lado, la flexibilidad brindada por los directivos para escuchar opiniones y sugerencia de los empleados relacionadas con la mejora de procesos internos, el 82,1% de los empleados consideran que, se les facilita y escuchan los criterios emitidos para mejorar en los procesos internos que conocen, y el 17,9% de los empleados consideran que, no brindan la flexibilidad adecuada consecuentemente por ser caracterizadas como organizaciones con ideologías burócratas que tienen establecidos lineamientos correctivos propios para los procesos buscando la forma de optimizar su cumplimiento para tener la mayor eficiencia posible. A su vez el 60.6% de los empleados manifiesta que las empresas velan por el bienestar de la sociedad estableciendo políticas y otorgándoles beneficios adicionales a los establecidos por la ley y el 39,4% no cuentan con los mismos beneficios

guiados a la sociedad debido a que no cuentan con el presupuesto y planeaciones necesarias. Las políticas de RSE al ser necesarias el 53,6% de los empleados cuentan con normas para desempeñar de mejor manera sus funciones y el 46,4% no cuentan cuyas razones se basan en la falta de conocimiento sobre la RSE. Con respecto a la comunicación con los clientes, el 6,9% de los empleados consideran que sus empresas no tiene la comunicación adecuada y el 93,1% mantiene correctamente la comunicación con los clientes con la finalidad de garantizar y ofrecer un mejor servicio o producto. Finalmente el 64,2% de los empleados considera que las empresas cuentan con convenios en organismos públicos con el objetivo de incentivar a un mejor desempeño laboral mejorando la calidad de trabajo y el 35,8% no realiza los mismos convenios debidos ya que en algunas de las empresas declararon que se encuentran en proceso así como también consideran no necesario tener convenios con organismos públicos pero si motivar e incentivar a los empleados para un mejor desempeño laboral.

3.4.4. Criterios emitidos por los empleados para establecer prácticas de RSE en las empresas.

Para la presentación y análisis de las variables consideradas como: la motivación, los resultados esperados, las dificultades, las oportunidades, la percepción obtenida a aplicar la RSE así como también el compromiso que tiene la empresa con el grupo de interés se procedió a sacar de las tablas acumulativas los resultados recaudados de la investigación y obtener un promedio entre los datos, es decir una interpretación a través de porcentajes de todos los valores considerados en este caso de las 274 encuestas realizadas en las 205 empresas. Cuyo procedimiento para el cálculo fue considerar todas las respuestas existentes, dividir para la muestra y multiplicar por cien. Se procedió al uso del promedio para desarrollar el análisis e interpretación de la investigación porque se considera todas las opiniones recaudadas de los empleados de la provincia de Zamora Chinchipe además de ser útil para llevar acabo comparaciones de las distintas variables existentes y los criterios emitidos por los empleados para aplicar RSE en la empresa. Por lo que tenemos a continuación.

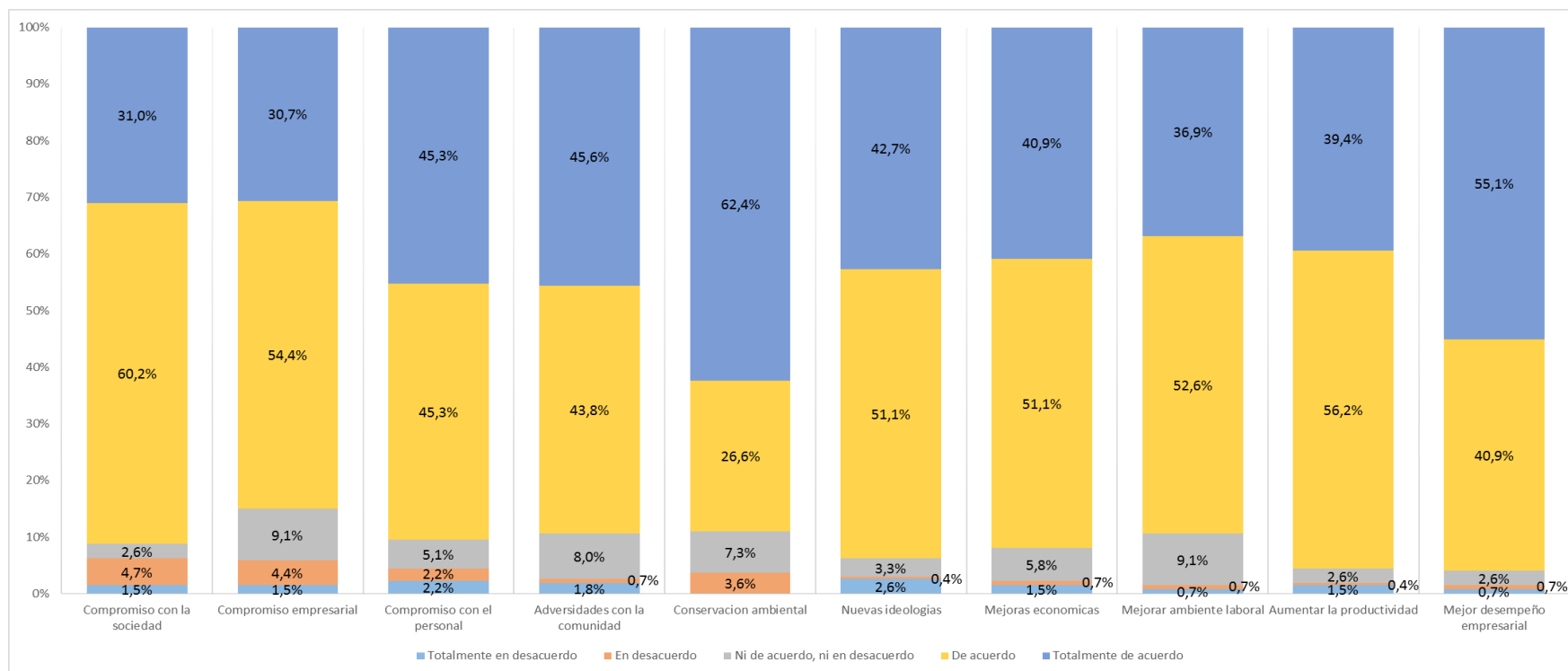


Figura 24: Motivos para establecer prácticas de RSE en la empresa.

Fuente: Aplicación de encuestas.

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

Observado en la figura 24, los resultados correspondientes a las motivaciones para establecer prácticas de RSE en las empresas de Zamora Chinchipe, los empleados consideran que, como principal motivo para fomentar la RSE es: en un 62,4% están totalmente de acuerdo que la conservación ambiental es un componente motivacional importante que se debe considerar, esto con la finalidad de precautelar el medio existente incomparable en variedad de fauna y flora, siendo indispensable el cuidado para beneficio propio y de los demás brindando una gran variedad de paisajes, ríos, cascadas entre otros características medioambientales destacables de la zona; el compromiso con la sociedad otra de las motivaciones más relevantes la cual el 60,2% de empleados están de acuerdo, esto se debe al compromiso existente por las acciones de las empresas para contribuir a mejorar el ámbito social; cabe reconocer que los empleados están totalmente de acuerdo y de acuerdo con

elementos motivacionales establecidos esto con un nivel de aceptabilidad mayor al 50%, sin embargo existe menos de 5% de empleados que están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo con los elementos planteados considerando que son innecesarios por la falta de políticas en la empresa para implementar RSE.

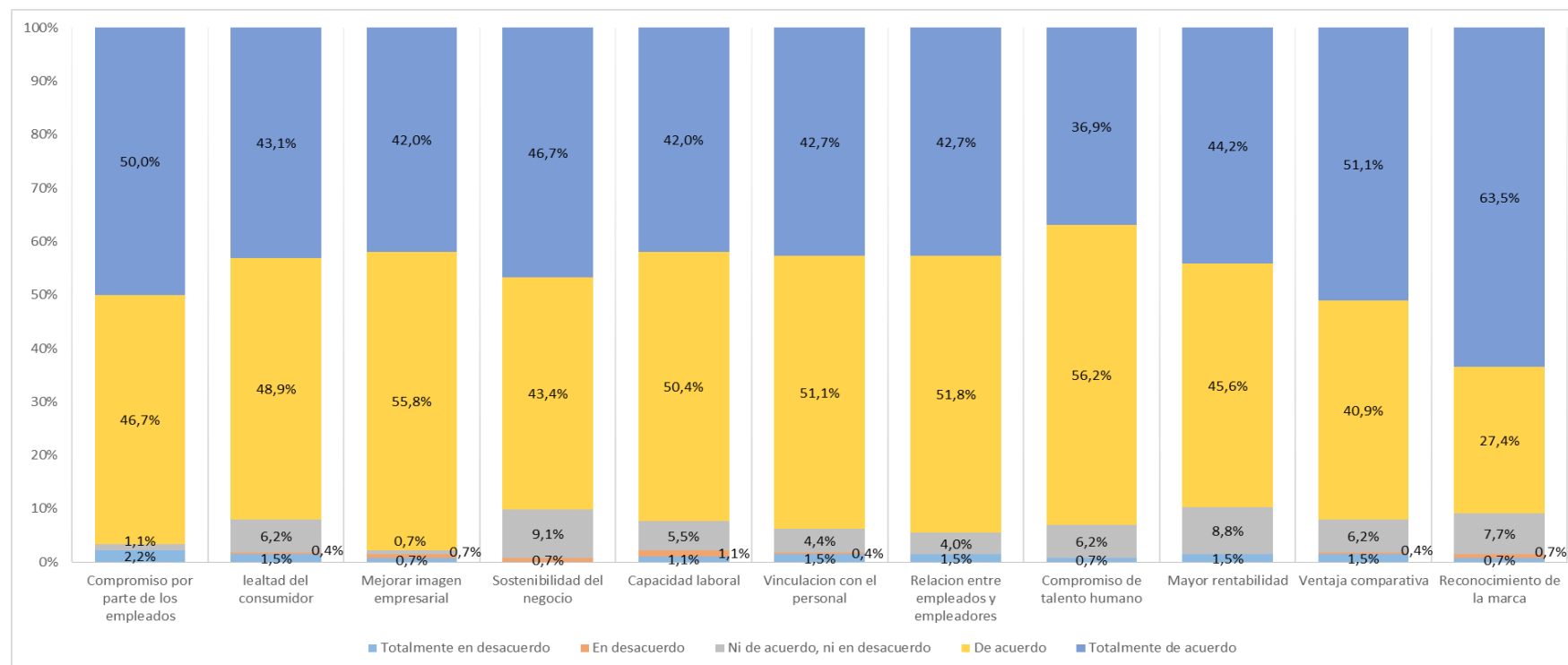


Figura 25: Resultados esperados al aplicar RSE en la empresa.

Fuente: Aplicación de encuestas.

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

Como se puede apreciar en la figura 25, de las encuestas aplicadas a los empleados de Zamora Chinchipe, en cuanto a los resultados esperados al aplicar RSE en las empresas: esencialmente con un 63,5% están totalmente de acuerdo a que el reconocimiento de la marca es una de las consecuencias primordiales por lo que los empleados creen conveniente aplicar RSE, esto con la finalidad de conservar la atención de un mayor número de clientes en el mercado en donde se desempeñan sus funciones, además de poder ofrecer un producto y servicio diferente a los demás permitiendo identificarse y destacar como marca; mientras que el 56,2% están de acuerdo a que el compromiso de talento humano competitivo es fundamental en la empresa, siendo necesario para mantener un capital humano destacado en mayores áreas de desempeño y mayores destrezas personales permitiendo obtener mejores resultados; así mismo el 55,8% de los empleados están de acuerdo y creen conveniente la práctica de la RSE para mejorar la imagen empresarial en sus aspectos de presentación, ideologías y distintas características tanto internas como externas en las empresas.

Cabe recalcar que los empleados están totalmente de acuerdo y de acuerdo con los resultados que se puede llegar a obtener al aplicar RSE, esto con un nivel de aprobación superior al 50% en todas sus variables; sin descuidar que existen empleados menor al 5% de la población que están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo con los resultados planteados, debido a la incertidumbre existente en las empresas.

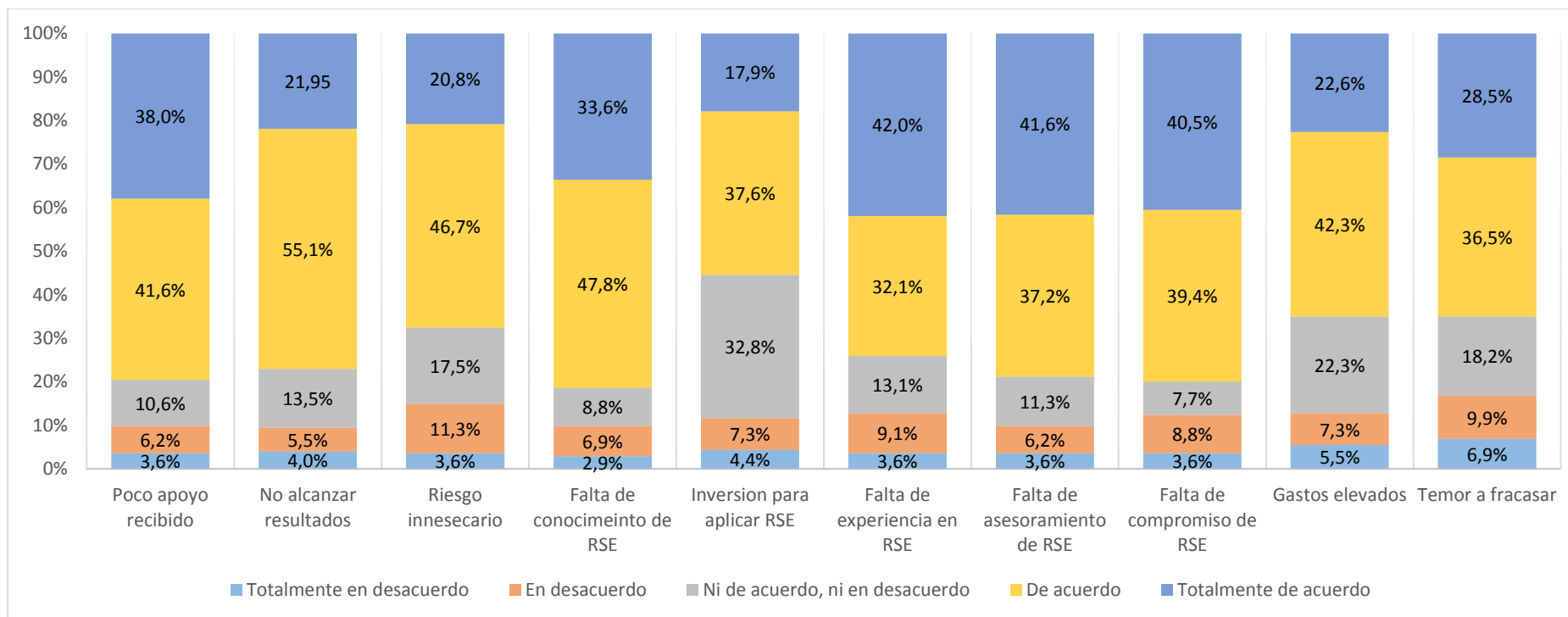


Figura 26: Dificultades al aplicar RSE en la empresa.

Fuente: Aplicación de encuestas.

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

En cuanto a las dificultades que se presentan al aplicar RSE en las empresas, en la figura 26, se puede observar que los empleados: están de acuerdo en un 55,1%, en que, no alcanzar los resultados esperados es primordialmente la causa por la que no se emplean este tipo de prácticas, esto se debe a que no tienen metas claras o proyectos específicos relacionados para cumplir con los resultados esperados, más aun cabe señalar que la falta de conocimiento sobre RSE en un 47,8% sobrellevan los temores de pérdidas de capital humano, económico entre otros, por lo cual los involucrados de la empresa no deciden implementar con frecuencia la responsabilidad social, sin embargo creen que es de suma importancia el que las empresas cuenten con parámetros socialmente responsables por lo que las instituciones en donde presentan esta clase de dificultades deciden tener un asesoramiento correcto sin temor a invertir en futuros proyectos relacionados. Por otro lado el 32,8% de

los empleados consideran que la inversión para aplicar RSE no es un conflicto formidable, debido a que, se considera una manera de resolver las necesidades sociales y económicas asignando los recursos con los que se cuenta a la mejor alternativa, de modo similar existe un 20% de los empleados que están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo con las variables planteadas mencionando que: para la ejecución y practica de nuevas metodologías la empresa debe preparar a sus involucrados para implementar de manera idónea.

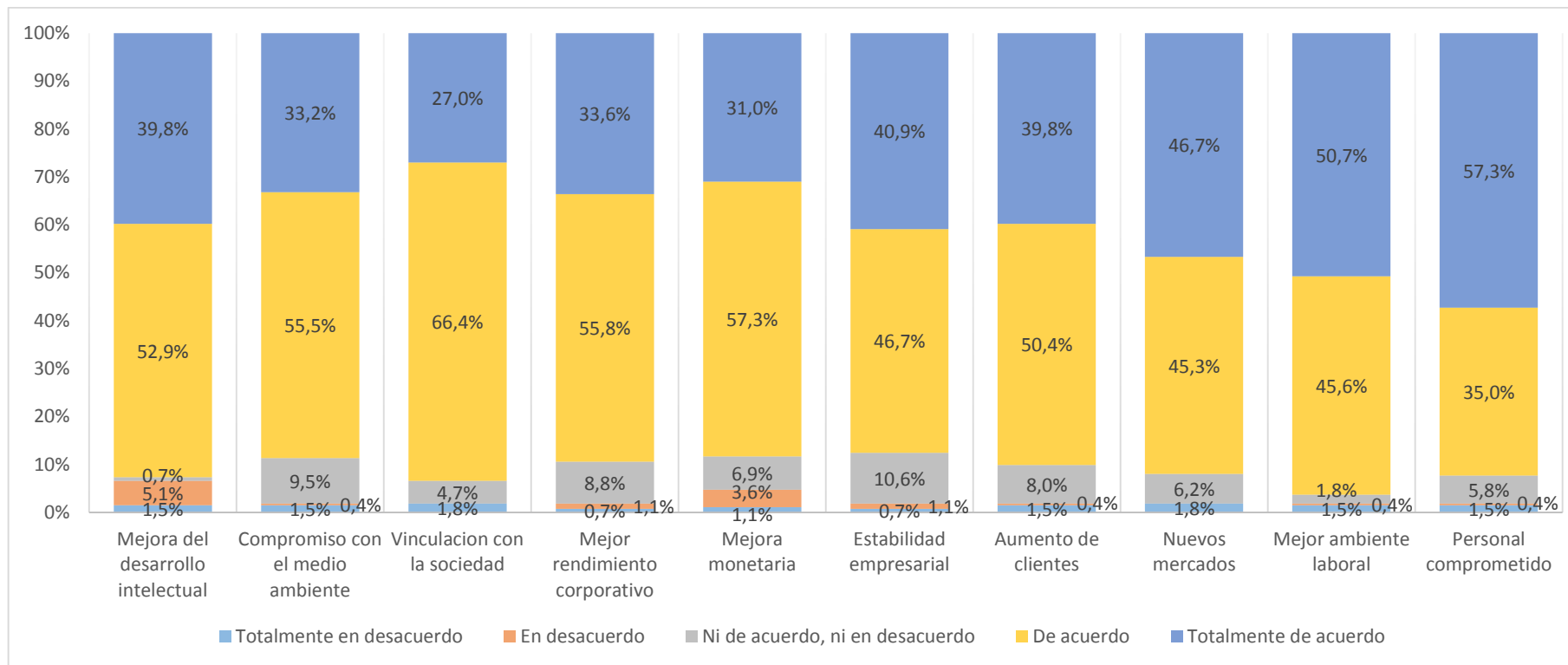


Figura 27: Oportunidades generadas al aplicar RSE en la empresa.

Fuente: Aplicación de encuestas.

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

La figura 27 hace referencia a las oportunidades que se presentan luego de aplicar RSE en las empresas, como se puede apreciar la vinculación con la sociedad es un elemento importante para los empleados, estando el 66,4% de acuerdo al poder generar nuevas oportunidades laborales y de expansión de las empresas ofreciendo su producto/servicio a más personas de la comunidad y de la zona; el 57,3% de los empleados manifiesta que otra gran oportunidad que puede surgir con la práctica de RSE, es la mejora monetaria, para mantener un crecimiento económico estable mejorando la calidad de vida de su personal; es considerable mencionar que los empleados están totalmente de acuerdo y de acuerdo con las oportunidades que se dan al aplicar RSE como; personal más comprometido 57,3%, compromiso con el medio ambiente 55,5%, mejora en el desarrollo intelectual 52,9%, apreciando que la implementación de nuevas metodologías en la empresa mantiene a su personal motivado en busca de nuevas oportunidades

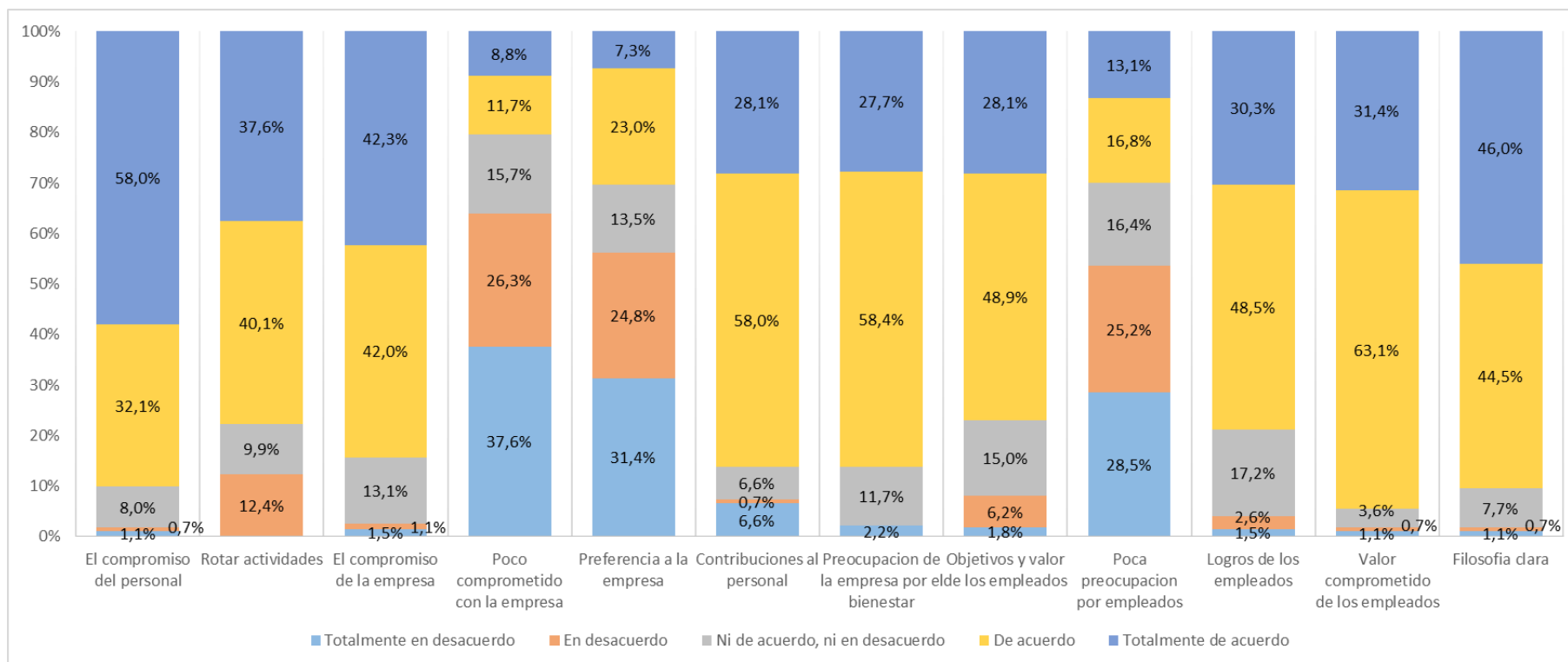


Figura 28: Percepción del empleado frente a las prácticas de RSE en la empresa.

Fuente: Aplicación de encuestas.

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

Teniendo en cuenta que directivos, jefes, dueños y principalmente los empleados esperan mucho de las practicas o políticas de la RSE que independientemente emiten su criterio, cada uno de los empleados de los que se obtuvo la información tienen una forma distinta de entender y apreciar la RSE, en la figura 28 se aprecia, que el 58% de los empleados están totalmente de acuerdo con que el compromiso del personal tiene un incremento significativo por las distintas actividades orientadas a motivar e incentivar, el 63,1% de los empleados declara que el compromiso con la empresa es mayor, brindado sus mayores esfuerzos y su mejor desempeño para la empresa.

Por otro lado el compromiso con la empresa es apropiado considerando que el 37,6% de los empleados están totalmente en desacuerdo en que se sienten poco comprometidos con la empresa, al igual que la preferencia que se brinda a la empresa en un 31,4% revelando que el lugar de trabajo es primordial por las oportunidades brindadas.

Además es conveniente por parte de los empleados rotar las actividades durante un cierto tiempo, por motivo de que al variar actividades buscan la forma más óptima de desempeñar las actividades sin que se torne una práctica tediosa, de igual modo que la empresa se enorgullezca con los empleados por los logros obtenidos es de suma significancia dándoles un valor competitivo y aprovechando los talentos individuales existentes generando un compromiso claro con la empresa manteniendo con más frecuencia la filosofía organizacional.

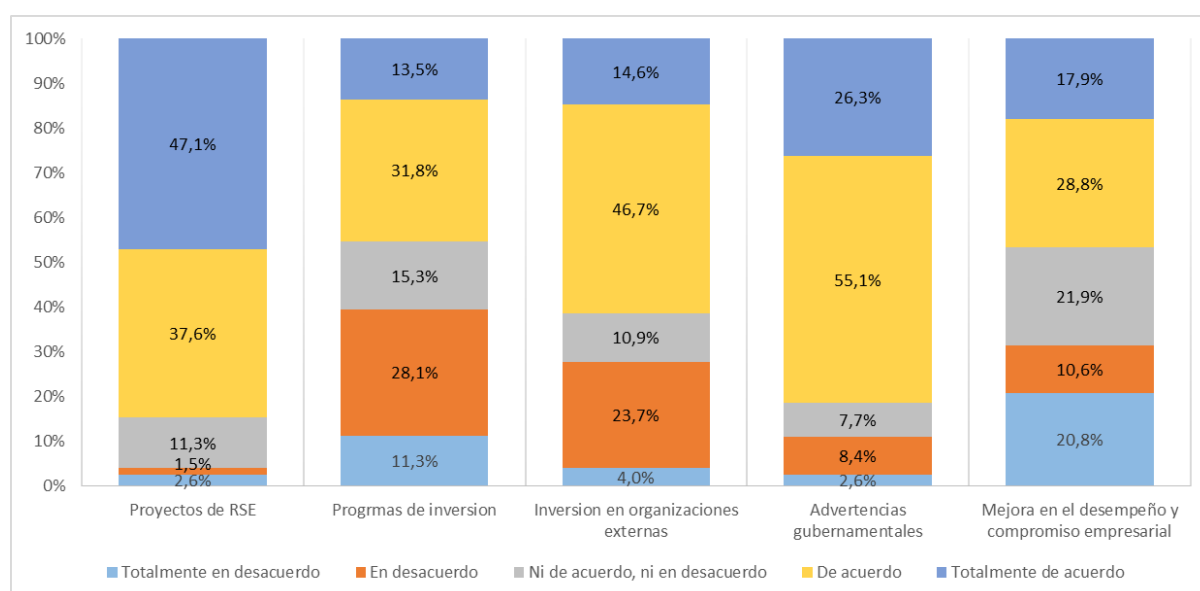


Figura 29: Compromiso de la empresa con el grupo de interés de la RSE.

Fuente: Aplicación de encuestas.

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

De acuerdo al criterio emitido por parte de los empleados en cuanto al compromiso que tienen las empresas con el grupo de interés de la RSE en la provincia, en la figura 29, los empleados están totalmente de acuerdo y de acuerdo en un 47,1% y 37,6% respectivamente, en que la empresa colabora en los proyectos de responsabilidad social con el objetivo de mejorar la relación con los directivos para obtener un mejor clima laboral con un desempeño profesional, pese a esto el 11,3% se mantuvo en que no están de acuerdo ni en desacuerdo; por otro lado el 31,8% de los empleados están de acuerdo con que la empresa realiza programas de inversión para mejorar la vida de futuras generaciones y el 28,1% están en desacuerdo razón por la cual no han sido participes de ningún programa relacionado.

El 46% de los empleados consideran que la empresa invierte en organizaciones externas con el objetivo de velar por la mejora de sus empleados, el 23,7% están en desacuerdo con este aspecto por la falta de intervención de organizaciones externas, así también el 55,1% de los empleados manifiestan que las empresas y su personal toman en cuenta advertencias gubernamentales por el no cumplimiento de normas aplicadas al grupo de interés de la RSE.

Finalmente el 28,8% de los empleados están de acuerdo con los programas y políticas de RSE en la empresa, por la mejora notoria en el desempeño y compromiso empresarial del personal, el 21,9% no están de acuerdo ni en desacuerdo y 20,8% de los empleados están en desacuerdo con esta alternativa, mencionando que; los programas y políticas no han sido implementados de manera correcta por lo que los resultados obtenidos luego de aplicar RSE no han sido lo suficientemente notorios.

3.4.5. Conocimiento preliminar sobre la RSE en la empresa.

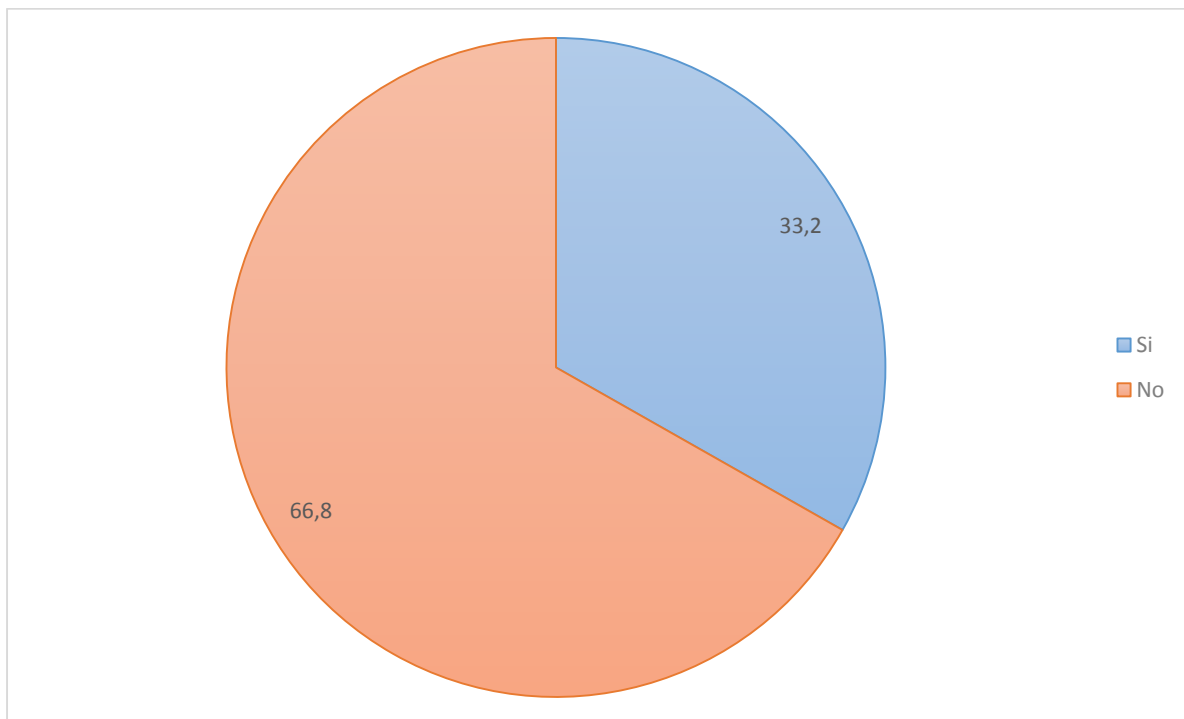


Figura 30: ¿Conoce si la empresa en la que trabaja aplica RSE?

Fuente: Aplicación de encuestas.

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

En cuanto a la muestra empleada en la investigación aplicada a empleados pertenecientes a las empresas de distintos ámbitos de funcionamiento en la figura 30 se puede manifestar que, el 66,8% de la población de empresas total no cuenta con RSE según puede ser observado por los empleados esto considerando que la responsabilidad social es un medida de implementación voluntaria con la finalidad de tener mejora en la empresa y mejorar la calidad de vida de sus involucrados, además de presentar un sinnúmero de particularidades por la cuales creen que es no conveniente el realizar prácticas de este tipo así como también la

poca apertura que brindan los directivos y gerentes de las instituciones. Por otro lado el 33,2% de las empresas del total de la muestra cuenta con RSE esto según la perspectiva captada por los empleados que se los consulto, ya que la empresa realiza practicas adicionales a las establecidas por la ley como el motivar, capacitar a los empleados para permitirles desarrollar el trabajo de manera más óptima así como también el reconocer por parte de la empresa el trabajo realizado y el éxito conseguido por los empleados, se cree también que la implementación y practica de RSE brinda grandes benéficos que serán de oportunidad para el desarrollo del grupo de involucrados.

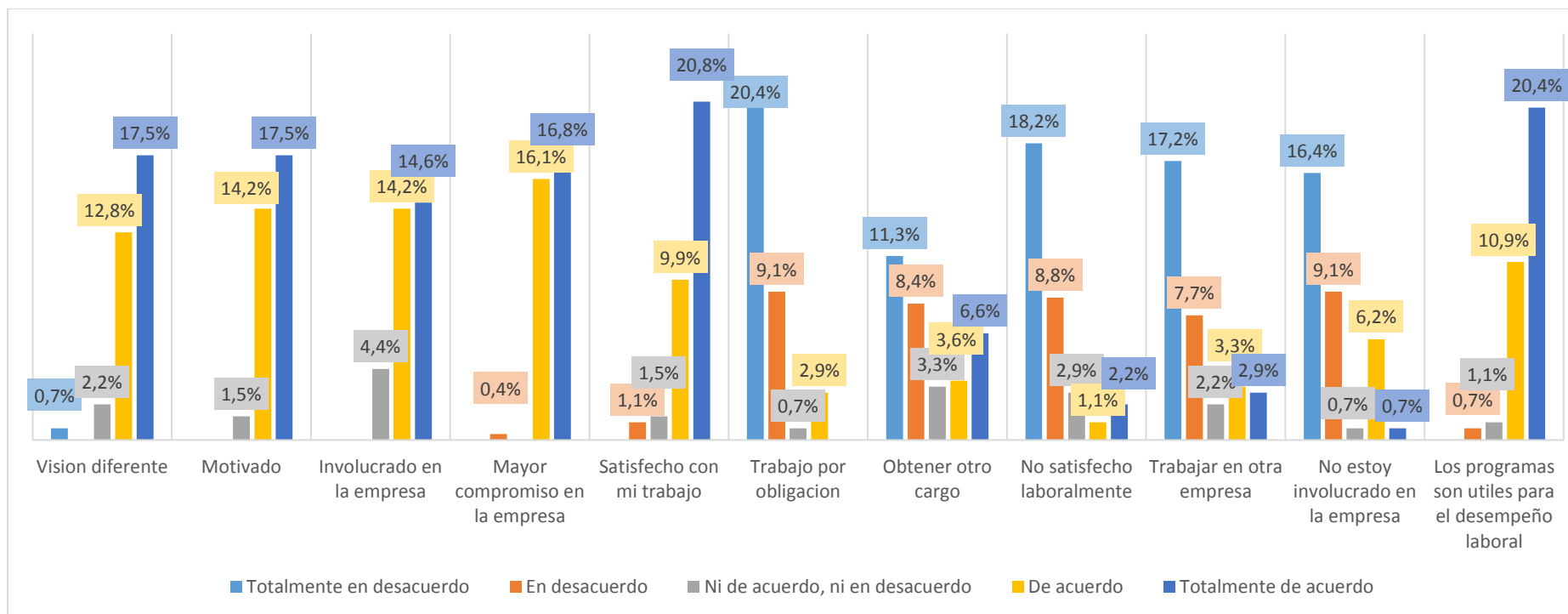


Figura 31: Consecuencias dadas al aplicar RSE.

Fuente: Aplicación de encuestas.

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

Para el análisis de los resultados de la figura 31, se tomó en cuenta los empleados cuyas empresas cuentan con RSE, en donde se puede observar con mayor pronunciamiento que; los empleados luego de haber aplicado RSE se encuentran satisfechos con su trabajo en un 20,8%, motivados con una visión diferente el 17,5%, por el compromiso que muestra la empresa con todos los involucrados, sin embargo existen un minucioso número de empleados que pese a practicar RSE no notaron cambios trascendentales en sí y en relación con la empresa. Cabe recalcar que los programas son útiles para el desempeño empresarial en un 20,4% y se deberían implementar de manera correcta para futuros integraciones de programas a realizar.

3.5. Principales resultados

Es importante concretar los resultados obtenidos entre si conjuntamente con la RSE, tanto teórica como de la información adquirida mediante las encuestas realizadas a los empleados que desempeñan múltiples funciones en las distintas empresas de los cantones de la provincia de Zamora Chinchipe.

Se conoce a la RSE como una actividad voluntaria impartida por parte de los dueños y directivos de las empresas para precautelar el bienestar de todo aquel que es afectado de manera directa o indirectamente por las decisiones tomadas, así como el grupo de involucrados tanto social, económico y ambiental, además ofrece a la empresa una ventaja competitiva destacando los principales virtudes existentes en cada una de ellas.

Referente a esto se puede decir que en las empresas existentes en la provincia de Zamora Chinchipe un 33,2% mantienen prácticas de RSE, esto según la información obtenida por medio del personal activo en las distintas empresas, quienes además manifestaron que este tipo de prácticas ayuda a tener un mejor desempeño organizacional, ya que se encuentran motivados por ser considerados en la empresa consiguiendo los resultados anhelados a través del cumplimiento correcto de las actividades asignadas, ofreciendo un benéfico agregado en busca de mejorar la calidad de vida de sus empleados.

Cabe recalcar que los empleados de las empresas en donde no aplican RSE manifestaron que es necesario e importante conocer más acerca del tema, para tener un mejor entendimiento sobre los beneficios directos por la implementación de las prácticas de la RSE permitiendo obtener un sin número de resultados perceptibles y medibles no solamente personales sino a nivel de toda la organización.

Por otro lado en cuanto a la toma de decisiones la empresa debe actuar responsablemente al momento de decidir, por lo que la empresa debe de tener claro los efectos y beneficios que se darán, las decisiones deben ser bien tomadas de forma voluntaria y libre velando por el desempeño correcto de la organización y su personal, así mismo asumir responsablemente los resultados de las decisiones propias. La empresa al ser libre y voluntaria la toma de decisiones deberá ser consiente al mismo tiempo de sus resultados considerando las consecuencias sociales, ambientales y económicas.

En cuanto a la relación existente entre empleado-empresa es altamente notoria su buena reciprocidad, ya que es muy bien conocida la filosofía de las distintas empresas por parte de los empleados, desempeñándose éticamente correcto a través de los valores y compromisos que se establecen con los empleados en donde son respetados e involucrados por los

gerentes y directivos para tener una mejor productividad buscando cumplir los mismos objetivos y metas planteadas.

Finalmente es conveniente recalcar que en las empresas desempeñan actividades de RSE de manera correcta buscando el adelanto social, ambiental y económico. Por otro lado existen empresas que desean implementar este tipo de prácticas pero la falta de información y pautas dificulta efectuar de manera idónea, es en este punto donde es necesario reforzar por parte de las organizaciones encargadas orientar a todo el grupo de interés involucrado en las empresas, en busca del cumplimiento y desempeño organizacional idóneo que permita a las empresas estabilidad en el sector empresarial en el que se desempeñan ofreciendo mejor calidad de vida a sus empleados.

3.5.1. Percepción de empleados sobre prácticas de responsabilidad social empresarial.

Es conveniente mencionar que para los empleados la práctica de responsabilidad social empresarial tiene un alto nivel de apreciación, permitiéndoles generar nuevas oportunidades tanto personales como laborales mejorando su desarrollo intelectual, laboral, corporativo y económico, esto se debe al mayor compromiso que realizan cada uno de los empleados con su funcionalidades por la motivación y preocupación que muestra la empresa en busca de su bienestar.

La práctica de RSE consiente en vincularse y entender las aspiraciones que persigue la empresa, por lo que para los empleados es conveniente ofrecer un valor competitivo y representativo individual, debido a que la institución en la que labora considera altamente su contribución realizada así como los objetivos y valores establecidos, a su vez de que se sienten motivados por conseguir una mayor rentabilidad, lealtad del consumidor y estabilidad laboral permitiéndoles tener una mejor calidad de vida.

La manera en que los empleados interpretan la práctica de RSE como fuente de motivación, orientación, oportunidades en donde se basan para el cumplimiento de acciones correctas con la finalidad de llegar a cumplir sus objetivos y los de la empresa.

3.5.2. Desempeño Organizacional.

La incidencia que tiene la práctica de RSE en los empleados en su desempeño organizacional es apropiada, ya que tienen una visión totalmente diferente sobre sus funciones laborales brindando un mejor rendimiento en sus actividades, luego de aplicar este tipo de prácticas, los empleados tienen una alta motivación sintiéndose importantes e involucrados en la

empresa por las actividades que realizan cada vez más con eficacia y eficiencia, cabe considerar que los empleados involucrados en prácticas o políticas de RSE se consideran presuntuosos con su lugar de trabajo dando un mayor compromiso y lealtad con la empresa.

En cuanto a las empresas que aplican programas en busca de una mejora laboral y vida social-personal aplicada a los empleados han sido útiles para aumentar el desempeño empresarial, comprendiendo los requerimientos necesarios en busca de oportunidades futuras impulsando el mantenimiento de las prácticas de RSE en la empresa.

La práctica de RSE aumenta el desempeño empresarial cumpliendo los objetivos empresariales y concordando los resultados grupales e individuales de la propia organización, además de ir mejorando el rendimiento y reconociendo las percepciones de los empleados y las características competitivas que poseen.

Para conseguir un mejor desempeño empresarial existen algunas empresas que cuentan con un compromiso con el grupo de interés de la RSE y sus involucrados, los cuales las empresas brindan colaboración con los empleados en proyectos de RSE con el objetivo de mejorar la relación con los directivos para obtener un mejor clima laboral con un incremento en el desempeño organizacional, del mismo modo empresas realizan programas e inversiones externas para futuras generaciones con la finalidad de incrementar el rendimiento de los empleados, considerando además las advertencias gubernamentales por el incumplimiento o cumplimiento erróneo de las normas aplicadas al grupo de interés de la RSE.

CONCLUSIONES.

La Responsabilidad Social Empresarial motiva a la integración y al buen trato entre los involucrados procurando un bienestar en busca de mejorar la vida personal, laboral, social de cada persona relacionada con la empresa; es por esto que existen instituciones, organizaciones, sindicatos, gobiernos, mundiales, nacionales y locales que se preocupan por el correcto funcionamiento de la RSE en las empresas, velando por el bienestar del grupo de interés en especial de los empleados/personal involucrado directamente quienes forman parte fundamentales en la empresa, conjuntamente con los programas y políticas de RSE que se emplea en cada una de las organizaciones para llegar al cumplimiento de los objetivos y metas planteadas optimizando los beneficios conseguidos.

En la Zona 7 de Ecuador principalmente en las empresas de la Provincia de Zamora Chinchipe dedicadas a las actividades mineras, agrícolas, de educación, construcción, entre otras. La práctica de RSE se encuentra en un 33,2% de la población total considerada es decir, de las empresas tomadas en cuenta 91 empleados consideran que sus empresas emplean prácticas o políticas de RSE, en donde la disposición para utilizar este tipo de práctica es amplia, colaboran y muestran disposición, ya que consideran que los beneficios obtenidos son necesarios y oportunos para la presentación de nuevos prospectos o nuevas ofertas en el mercado laboral.

La práctica de Responsabilidad Social Empresarial en la provincia de Zamora Chinchipe ha logrado en los empleados una gran influencia, por lo que se sienten satisfechos laboralmente, motivados, perseverantes; la manera en que los empleados aprecian este tipo de prácticas, como generadora de oportunidades para el progreso personal mejorando su vida laboral, a su vez de tener buenas relaciones con la sociedad y el medio ambiente en donde es conveniente mejorar para futuras generaciones, además se obtiene un mayor compromiso empleado/empresa mejorando el ambiente laboral existente, así también la mejora productiva y reconocimiento empresarial al aplicar este tipo de prácticas importantes para el grupo de involucrados, en donde la empresa muestra gran interés y preocupación por cumplir los objetivos de todos tomando en cuenta los valores y logros alcanzados a través de una filosofía clara impartida por la institución.

Finalmente en las empresas que emplean este tipo de prácticas de RSE los programas y políticas guiados a los empleados han sido útiles para aumentar la retribución emocional y el desempeño laboral, esto por los resultados obtenidos manteniendo al personal motivado, integrado, comprometido y enfocado al cumplimiento de las acciones de manera eficiente y eficaz.

RECOMENDACIONES.

Es necesario y adecuado que en la comunidad existente, la sociedad de interés y las organizaciones encargadas en las prácticas de actividades de RSE, deben estar pendientes del cumplimiento adecuado, según las normas establecidas esto con la finalidad de lograr el interés de las organizaciones para aumentar el número de empresas con este tipo de prácticas de manera correcta.

Enfatizar la información haciendo conocer sobre la RSE y brindando el apoyo necesario por las instituciones encargadas ya que la mayor parte de empresas de la provincia de Zamora Chinchipe no emplea este tipo de prácticas por la falta de conocimiento y apoyo recibido.

Aumentar la colaboración del grupo de involucrados en las empresas que ya practican la RSE, ya que por la falta de comunicación y apoyo en algunas de las prácticas desarrolladas tienden a fracasar, como consecuencia de esto las empresas abandonan este tipo de prácticas por los resultados no conseguidos además de invertir tiempo y dinero innecesariamente.

Forjar instituciones, normas o entidades locales que se enfoquen en la práctica correcta de la RSE en donde las empresas de la provincia de Zamora Chinchipe se puedan guiar de manera adecuada al momento de emplear RSE, así nuevas empresas y las que ya aplican este tipo de prácticas se interesen en este tema descartando el temor a fracasar y la incorrecta práctica de la RSE.

BIBLIOGRAFIA

- Arévalo Edith; Quinche Leonardo. (2008). Perspectivas críticas de la contabilidad “Refl exiones y críticas contables alternas al pensamiento único.” *Universidad Nacional De Colombia*, (August 2016).
- Banco Central del Ecuador. (2009). Banco Central Del Ecuador. Retrieved from <https://www.bce.fin.ec/index.php/banco-central-del-ecuador>
- Barros, M., Retamozo, M., & González, D. (2016). Responsabilidad Social Empresarial. *Semilla Dice*, 81–87. Retrieved from <http://www.unilibrebaq.edu.co/ojsinvestigacion/index.php/semilladice/article/view/448>
- Barroso Tanoira, F. G. (2008). Entrepreneurial Social Responsibility. A study focused in forty enterprises in Mérida, Yucatan. *Contaduría Y Administración*, (226), 73–91.
- Bernandez, M. (2006). Desempeño Organizacional, (January 2006), 187. Retrieved from <http://www.twmexico.com/desempeno-organizacional.htm>
- Boston College Center for Corporate Citizenship. (2015). Boston College Center for Corporate Citizenship. Retrieved August 5, 2017, from <https://ccc.bc.edu/>
- Bowen, H. R. (1953). *Social Responsibilities of the Businessman*. Iwoa city 52242. Retrieved from https://books.google.com.ec/books?id=ALIPAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=haward+bowen+1953&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Business For Social Responsibility. (2013). [//www.bsr.org/en/our-insights/report-view/la-rse-au-moyen-orient-comment-deployer-une-strategie-coherente](http://www.bsr.org/en/our-insights/report-view/la-rse-au-moyen-orient-comment-deployer-une-strategie-coherente). Retrieved September 5, 2017, from <https://www.bsr.org/>
- Café, J. N. del. (2012). Diciembre 2012. *El Cafetalero*, 42.
- Cajiga, J. (2006). Concepto de Resposabilidad Social Empresarial. *Cemafi*, 1–35. Retrieved from http://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf
- Charles Lusthaus, Marie-Hélène Adrien, Gary Anderson, F. C. y G. P. M. (2002). *ORGANIZACIONAL*.
- Chiavenato, I. (1999). Administración de recusus humanos: Gestion del Capital Humano. *Editorial Mc Graw Hill*, 1–75. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Chiriboga, M., & Chegab, C. (2011). Agendas Para La Transformacion Productiva Territorial: Provincia De Zamora Chinchipe. *Ministerio de Coordinación de La Producción, Empleo Y Competitividad*, 3.
- CIMA. (2013). Responsabilidad social, (2010), 2011. Retrieved from <http://www.cima.ec/index.php?page=responsabilidad-social>
- CIMA. (2016). CIMA - cima. Retrieved November 5, 2017, from <http://www.cima.ec/index.php?page=cima-2>
- Comisión Europea. (2002). LIBRO VERDE DE LA COMISIÓN EUROPEA. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas, 23. Retrieved from <http://europa.eu.int/eur-lex/es/information/faq.html>
- Cortina, A. (1997). Ciudadanos del mundo: hacia una teoría de la ciudadanía. *Ciudadanos Del Mundo*. Retrieved from <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=808995%5Cnhttp://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=187379>

- Daza Santacoloma, G., Suarez Cifuentes, J. F., & Castellanos Dominguez, G. (2009). Preproceso de datos en bioespectrales: Una aplicación en detección de patologías de voz. *Ingeniería E Investigación*, 29(3), 92–96.
- De Castro Sanz, M. (2005). La Responsabilidad Social de las Empresas, o un nuevo concepto de empresa. *Revista de Economía Pública, Social Y Cooperativa*, 53, 29–51. Retrieved from http://www.ciriec-revistaeconomia.es/banco/03_Marcos_de_Castro_53.pdf
- Desarrollo, E. L. (1990). *E comite para el desarrollo*.
- Díaz Cáceres, N., & Castaño Quintero, C. A. (2015). Stakeholders: base de la sostenibilidad empresarial. *D*, 10(2), 94–108.
- ENAMI. (2015). Informe de gestión de la Empresa Nacional Minera 2015, 41. Retrieved from [http://www.enamiep.gob.ec/doc/rendicion_de_cuentas_2015/informe de gestion enami ep 2015.pdf](http://www.enamiep.gob.ec/doc/rendicion_de_cuentas_2015/informe_de_gestion_enami_ep_2015.pdf)
- Enrique Elsa, E. M. (2013). “La Responsabilidad Social Empresarial; Estudio realizado en la empresa extractiva minera kinross Gold Corporation Fruta del Norte, de la parroquia los Encuentros del cantón Yantzatza, provincia de Zamora Chinchipe 2013”, 179.
- ESPAC. (2013). ENCUESTA DE SUPERFICIE Y PRODUCCIÓN AGROPECUARIA CONTINUA ESPAC.
- Especial, G., & Mandato, D. E. L. (1997). Naciones unidas, 60069, 1–6. Retrieved from <http://www.un.org/es/index.html>
- Estrella, L. (2014). La Universidad Católica de Loja “ La Responsabilidad Social Empresarial en las Empresas Extractivas.
- Ethos Institución. (2014). Conceptos Básicos e Indicadores de Responsabilidad Social Empresarial, 58.
- Ethos Instituto de Empresas e Responsabilidade Social. (2010). Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial, 78. Retrieved from www.ethos.org.br
- FAOSTAT. (2017). Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. Retrieved September 6, 2017, from <http://www.fao.org/capacity-development/resources/practical-tools/analyse-organizational-performance/es/>
- FENEDIF. (2015). Zamora Chinchipe | Guía Virtual de Turismo Accesible para personas con Discapacidad. Retrieved November 5, 2017, from <http://turismoaccesible.ec/site/destination/region-amazonica/zamora-chinchipe/>
- Foro de Lideres Empresariales. (2015). ACDECC. Retrieved October 5, 2017, from <http://www.acdecc.org/>
- Friedman, M. (1992). Economic Freedom, Human Freedom, Political Freedom, (1984), 7. Retrieved from <http://www.cbe.csueastbay.edu/~sbesc/frlect.html>
- García, A. A. (2007). Responsabilidad Social Empresarial. Su contribución al desarrollo sostenible. *Revista Futuros*, V(17), 9. Retrieved from http://revistafuturos.info/raw_text/raw_futuro17/resp_social_empr.pdf
- García, M. (2014). Desempeño Organizacional y las Funciones de la Administración, 18.
- Giménez, G. B., Gómez, J. D. R., & Villegas, M. G. (2007). De Gestión E Información. *Innovar*, 17(29), 27–48.
- GRI. (2008). GRI e ISO 26000 : Cómo usar las Directrices del GRI , con The Amsterdam Global Conference on, 1–15.

- Herrera Valencia, B. (2010). Responsabilidad Social Empresarial y Acceso de la Empresas a la Economía Global. *Responsabilidad Social Empresarial. Una Reflexión Desde La Gestión Lo Social Y Ambiental*, 47–87.
- INEC. (2010a). Censo 2010 de Población y Vivienda en el Ecuador, 0–7. Retrieved from <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/>
- INEC. (2010b). *Censo nacional de población y vivienda 2010, Instituto nacional de estadísticas y censos: Ecuador*. Retrieved from <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/base-de-datos-censo-de-poblacion-y-vivienda-2010-a-nivel-de-manzana/>
- Jaramillo, Ju. G. C. (2007). Evolución histórica de los conceptos de Responsabilidad Social Empresarial y Balance Social. *Semestre Económico*, 10(20), 87–102.
- JULIO SEBASTIÁN MORALES MEDINA. (2013). LOS GRUPOS DE INTERÉS O STEAKHOLDERS » BLOG DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL. Retrieved May 31, 2017, from <http://www3.gobiernodecanarias.org/medusa/ecoblog/jumormed/2013/05/17/los-grupos-de-interes-o-steakholders/>
- Kowszyk, Y., Covarubias, A., & García, L. (2011). El estado de la responsabilidad social empresarial en América Latina 2011. *Red Forúm Empresa*.
- Magap. (2017). Zona 7.
- Ministerio Relaciones Exteriores. (2013). Instrumentos de Responsabilidad Social Empresarial, 1–33.
- Momberg, M. R. (2006). Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como ventaja competitiva. *Universidad Técnica Federico Santa María*, 85.
- Navarro, C. (2010). Instituto alfredo coviello principios de administracion 1° tsaе 1, 23.
- Nowrot, K. (2003). *Die UN-Norms on the Responsibility of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regaerd to Human Rights*.
- OCDE. (2013). *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*. <https://doi.org/10.1787/9789264202436-es>
- Organización Internacional de Normalización-ISO. (2010). Norma Internacional ISO 26000, 132.
- Pablo, Baltera y Estrella, D. (2005). Responsabilidad social empresarial alcances y potencialidades en materia laboral. *Cuaderno de Investigación*, 25, 7–135.
- Peña, H. (2015). Análisis de los componentes organizacionales de la Gobernación Zamora Chinchipe para determinar estrategias de mejoras aplicando la Responsabilidad Social Corporativa, año 2013.
- Porter, E., & Kramer, M. R. (2006). Estrategia y sociedad. *Harvard Business Review*, 3–15.
- Riaga, Y. D. O. y M. O. (2014). Responsabilidad social en la dimensión laboral : una aproximación desde las organizaciones Advance adheridas al pacto global en, 12–23.
- Romo, S. A. (2010). Salvador Andrade Romo / Martha Margarita Fernández Ruvalcaba “ Responsabilidad social empresarial : significados e implicaciones a partir de la evolución de los procesos productivos ” Significados e implicaciones a partir de la evolución de los procesos p.
- Ruiz, R. (2011). El Metodo Cientifico y sus Etapas. *Mexico*, 2, 79. Retrieved from <http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0256.pdf>
- Secretaría de Planificación y Desarrollo. (2015). Plan Estratégico SENPLADES 2014 -2017, 1–66.

Retrieved from <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/plugins/download-monitor/download.php?id=6378&force=1>

Secretaría Nacional de Planificación y desarrollo. (2015). Agenda Zonal, Zona 7 Sur 2013-2017. *Secretaría Nacional de Planificación Y Desarrollo*, 164. Retrieved from <http://www.planificacion.gob.ec/>

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2017). Agenda Zonal, 126. Retrieved from <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/11/Agenda-zona-3.pdf>

Senplades. (2005). Folleto Informativo, 1–28.

Senplades. (2014). • ZAMORA CHINCHIPE , se encuentra en la Zona 7 de planificación . • Representa el 4 . 1 % del territorio nacional (aproximadamente 10 . 6 mil km²) y el 38 . 6 % del territorio de la Zona 7 de Población : Urbana : Rural : Mujeres : Hombres : PEA : ZAMORA.

Suárez, & Stephanie. (2015). La Universidad Católica de Loja.

SUPERCIAS. (2015). Inicio. Retrieved October 7, 2017, from http://181.198.3.74/wps/portal/Inicio/Inicio!/ut/p/a1/hY49D4lwEIZ_iwMrPRVB3YrEAmIcHIQuppBaMEhJW-HvW42jH7fd5Xne9xBFOaldGxrBTCM71j536p89sgPiEUghTKeQbl-zclUPAMnUAoUF4Mtg-OefEH0hG4JjL8is4y1nkERhHAWrvUX8N_CjIkVUtLJ8vVvgrpwwBaKKX7jiyr0re66N6dcOODCOo6vVPVdVw7QrZ

SUPERCIAS. (2017). .: SUPERCIAS .: Retrieved July 3, 2017, from <http://www.supercias.gob.ec/portalscv/>

Villegas, M. G., Alexander, D., & Quintanilla. (2012). Los informes de responsabilidad social empresarial: su evolución y tendencias en el contexto internacional y colombiano. *Cuad.Contab.*, 13(32), 121–158.

World Business Council for Sustainable Development. (2016). Contribuyendo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible : El enfoque de Negocios Inclusivos, 1–15.

Zúñiga, M. (2009). *La Medición del Desempeño Organizacional Mediante el Balance Score Card*. Retrieved from http://www.infosol.com.mx/espacio/Articulos/Desde_la_Trinchera/la_medicion_del_desempeño_organizacional_mediante_el_balance_score_card.html#.Wdb2KFvWy00

ANEXOS

ANEXO 1: Encuestas



**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 DE ZAMORA
CHINCHIPE**

Datos del Encuestado:

Sexo: Masculino Femenino

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

Años de labor en la empresa: _____

Cuestionario Inicial:

Preguntas de Conocimiento:	Si	No
¿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.

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

2. Relación con los grupos de interés (Stakeholders)

En la empresa:		Si	No
1.	Cuenta con códigos de ética y normas de no difamación de los defectos de la competencia para promover sus productos o servicios.		
2.	Se mantiene constante comunicación entre los grupos responsables de procesos, productos/servicios para responder cualquier solicitud de las parte interesadas.		

3.	Cuenta con flexibilidad a través de varios mecanismos para escuchar sugerencias de sus empleados en busca de mejorar sus procesos internos.		
4.	Tiene políticas relacionadas con el bienestar de la sociedad otorgándoles beneficios adicionales a los establecidos por la ley.		
5.	Cuenta con políticas/normas de RSE en donde están involucrados los proveedores para el comportamiento éticamente correcto.		
6.	Mantiene constantemente comunicación con sus clientes con la finalidad de ofrecer y garantizar un mejor servicio o producto.		
7.	Tiene convenios con organismos públicos con la finalidad de mejorar la calidad de trabajo, enseñanza, salud e infraestructura; incentivando a un mejor desempeño laboral.		

Indicaciones:

De acuerdo a 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.

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

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

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

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

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

Compromiso con el grupo de interés de la RSE:		1	2	3	4	5
1	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.					
2	La empresa realiza programas de inversión para mejorar la vida de futuras generaciones.					
3	La empresa invierte en organizaciones externas con el objetivo de velar por el mejoramiento de sus empleados.					
4	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.					
5	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

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

10. Consecuencias dadas en la empresa al aplicar la RSE

Aspectos personales:		1	2	3	4	5
1	Tengo una visión diferente sobre mis funciones laborales					
2	Estoy motivado a desempeñar con mayor eficiencia mis actividades laborales					
3	Me siento importante e involucrado en la empresa					
4	Tengo un mayor compromiso con la empresa					
5	Estoy satisfecho/a con mi trabajo					
6	Trabajo por obligación					
7	Me gustaría obtener otro cargo					
8	No me siento satisfecho laboralmente.					
9	Desearía trabajar en otra empresa					
10	No estoy involucrado/a completamente con la empresa					
11	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 investigación.

Información del Personal.

Tabla 9: Sexo

Género	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	153	55,8
Femenino	121	44,2
Total	274	100,0

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

Tabla 10: Edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
18-34	104	38,0
35-50	161	58,8
51-68	9	3,3
Total	274	100,0

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

Tabla 11: Años de labor en la empresa

Años de labor	
Media	7,55
Mínimo	1
Máximo	30

Fuente: Aplicación de encuestas.

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

Cuestionario Inicial.

Tabla 12: Conocimiento de los empleados sobre RSE

¿Conoce que es la RSE?	Frecuencia	Porcentaje
Si	168	61,3
No	106	38,7
Total	274	100,0

Fuente: Aplicación de encuestas.

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

Tabla 13: importancia de la RSE en las empresas de Zamora Chinchipe.

¿Considera importante que la empresa cuente con RSE?	Frecuencia	Porcentaje
Si	263	96,0
No	11	4,0
Total	274	100,0

Fuente: Aplicación de encuestas.

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

Tabla 14: Participación de los empleados de Zamora Chinchipe en programas de RSE.

¿Ha participado en programas o políticas de RSE?	Frecuencia	Porcentaje
Si	62	22,6
No	212	77,4
Total	274	100,0

Fuente: Aplicación de encuestas.

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

Tabla 15: Influencia de la RSE en el desempeño de los empleados de Zamora Chinchipe.

¿Considera que el RSE influye en las empresas?	Frecuencia	Porcentaje
Si	238	86,9
No	36	13,1
Total	274	100,0

Fuente: Aplicación de encuestas.

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

Relación de Empleado-Empresa

Tabla 16: Valores y transparencia empresarial.

Valores y Transparencia de la Empresa	Conoce M.V.V	Involucra RSE en M.V.V	Flexibilidad en la M.V.V	Códigos de Ética	Difunde su Compromiso	Respecto
Si	80,7	71,2	73,4	84,3	56,7	93,8
No	19,3	28,8	26,6	15,7	43,3	6,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Aplicación de encuestas.

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

Tabla 17: Relación de las empresas con los grupos de interés (Stakeholders)

Relación con los grupos de interés (Stakeholders)	Códigos de Ética	Comunicación Constante	Flexibilidad para escuchar	Políticas de Bienestar con la Sociedad	Políticas con Proveedores	Comunicación con Clientes	Convenios con Organismos Públicos
Si	59,9	86,5	82,1	60,6	53,6	93,1	64,2
No	40,1	13,5	17,9	39,4	46,4	6,9	35,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Aplicación de encuestas.

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

Criterio de los empleados para establecer prácticas de RSE en la empresa.

Tabla 18: Motivos para establecer prácticas de RSE en la empresa.

MOTIVOS	Compromiso con la sociedad	Compromiso empresarial	Compromiso con el personal	Adversidades con la comunidad	Conservación ambiental	Nuevas ideologías	Mejoras económicas	Mejorar ambiente laboral	Aumentar la productividad	Mejor desempeño empresarial
Totalmente en desacuerdo	1,5	1,5	2,2	1,8	0	2,6	1,5	0,7	1,5	0,7
En desacuerdo	4,7	4,4	2,2	0,7	3,6	0,4	0,7	0,7	0,4	0,7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2,6	9,1	5,1	8,0	7,3	3,3	5,8	9,1	2,6	2,6
De acuerdo	60,2	54,4	45,3	43,8	26,6	51,1	51,1	52,6	56,2	40,9
Totalmente de acuerdo	31,0	30,7	45,3	45,6	62,4	42,7	40,9	36,9	39,4	55,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Aplicación de encuestas.

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

Tabla 19: Resultados esperados al aplicar RSE en la empresa.

RESULTADOS ESPERADOS	Compromiso por parte de los empleados	lealtad del consumidor	Mejorar imagen empresarial	Sostenibilidad del negocio	Capacidad laboral	Vinculación con el personal	Relación entre empleados y empleadores	Compromiso de talento humano	Mayor rentabilidad	Ventaja comparativa	Reconocimiento de la marca
Totalmente en desacuerdo	2,2	1,5	0,7	0	1,1	1,5	1,5	0,7	1,5	1,5	0,7
En desacuerdo	0	0,4	0,7	0,7	1,1	0,4	0	0	0	0,4	0,7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1,1	6,2	0,7	9,1	5,5	4,4	4,0	6,2	8,8	6,2	7,7
De acuerdo	46,7	48,9	55,8	43,4	50,4	51,1	51,8	56,2	45,6	40,9	27,4
Totalmente de acuerdo	50,0	43,1	42,0	46,7	42,0	42,7	42,7	36,9	44,2	51,1	63,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Aplicación de encuestas.

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

Tabla 20: Dificultades para establecer RSE en la empresa.

DIFICULTADES	Poco apoyo recibido	No alcanzar resultados	Riesgo innecesario	Falta de conocimiento de RSE	Inversión para aplicar RSE	Falta de experiencia en RSE	Falta de asesoramiento de RSE	Falta de compromiso de RSE	Gastos elevados	Temor a fracasar
Totalmente en desacuerdo	3,6	4,0	3,6	2,9	4,4	3,6	3,6	3,6	5,5	6,9
En desacuerdo	6,2	5,5	11,3	6,9	7,3	9,1	6,2	8,8	7,3	9,9
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10,6	13,5	17,5	8,8	32,8	13,1	11,3	7,7	22,3	18,2
De acuerdo	41,6	55,1	46,7	47,8	37,6	32,1	37,2	39,4	42,3	36,5
Totalmente de acuerdo	38,0	21,9	20,8	33,6	17,9	42,0	41,6	40,5	22,6	28,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Aplicación de encuestas.

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

Tabla 21: Oportunidades generadas al aplicar RSE en la empresa.

OPORTUNIDADES	Mejora del desarrollo intelectual	Compromiso con el medio ambiente	Vinculación con la sociedad	Mejor rendimiento corporativo	Mejora monetaria	Estabilidad empresarial	Aumento de clientes	Nuevos mercados	Mejor ambiente laboral	Personal comprometido
Totalmente en desacuerdo	1,5	1,5	1,8	0,7	1,1	0,7	1,5	1,8	1,5	1,5
En desacuerdo	5,1	0,4	0	1,1	3,6	1,1	0,4	0	0,4	0,4
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	0,7	9,5	4,7	8,8	6,9	10,6	8,0	6,2	1,8	5,8
De acuerdo	52,9	55,5	66,4	55,8	57,3	46,7	50,4	45,3	45,6	35,0
Totalmente de acuerdo	39,8	33,2	27,0	33,6	31,0	40,9	39,8	46,7	50,7	57,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Aplicación de encuestas.

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

Tabla 22: Percepción del empleado frente a las prácticas de RSE en la empresa.

PERCEPCIÓN DE LOS EMPLEADOS	El compromiso del personal	Rotar actividades	El compromiso de la empresa	Poco comprometido con la empresa	Preferencia a la empresa	Contribuciones al personal	Preocupación de la empresa por el bienestar	Objetivos y valor de los empleados	Poca preocupación por empleados	Logros de los empleados	Valor comprometido de los empleados	Filosofía clara
Totalmente en desacuerdo	1,1	0	1,5	37,6	31,4	6,6	2,2	1,8	28,5	1,5	1,1	1,1
En desacuerdo	0,7	12,4	1,1	26,3	24,8	0,7	0	6,2	25,2	2,6	0,7	0,7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8,0	9,9	13,1	15,7	13,5	6,6	11,7	15,0	16,4	17,2	3,6	7,7
De acuerdo	32,1	40,1	42,0	11,7	23,0	58,0	58,4	48,9	16,8	48,5	63,1	44,5
Totalmente de acuerdo	58,0	37,6	42,3	8,8	7,3	28,1	27,7	28,1	13,1	30,3	31,4	46,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Aplicación de encuestas.

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

Tabla 23: Compromiso de la empresa con el grupo de interés de la RSE.

COMPROMISO CON EL GRUPO DE INTERES	Proyectos de RSE	Programas de inversión	Inversión en organizaciones externas	Advertencias gubernamentales	Mejora en el desempeño y compromiso empresarial
Totalmente en desacuerdo	2,6	11,3	4,0	2,6	20,8
En desacuerdo	1,5	28,1	23,7	8,4	10,6
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11,3	15,3	10,9	7,7	21,9
De acuerdo	37,6	31,8	46,7	55,1	28,8
Totalmente de acuerdo	47,1	13,5	14,6	26,3	17,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Aplicación de encuestas.

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

Tabla 24: ¿Conoce si la empresa en que trabaja aplica RSE?

¿APLICA RSE?	Frecuencia	Porcentaje
Si	91	33,2
No	183	66,8
Total	274	100,0

Fuente: Aplicación de encuestas.

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.

Tabla 25: Consecuencias dadas al aplicar RSE.

RESULTADOS OBTENIDOS EN LAS EMPRESAS QUE APLICAN RSE.	Visión diferente	Motivado	Involucrado en la empresa	Mayor compromiso en la empresa	Satisfecho con mi trabajo	Trabajo por obligación	Obtener otro cargo	No satisfecho laboralmente	Trabajar en otra empresa	No estoy involucrado en la empresa	Los programas son útiles para el desempeño laboral
Totalmente en desacuerdo	0,7	0	0	0	0	20,4	11,3	18,2	17,2	16,4	0
En desacuerdo	0	0	0	0,4	1,1	9,1	8,4	8,8	7,7	9,1	0,7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2,2	1,5	4,4	0	1,5	0,7	3,3	2,9	2,2	0,7	1,1
De acuerdo	12,8	14,2	14,2	16,1	9,9	2,9	3,6	1,1	3,3	6,2	10,9
Totalmente de acuerdo	17,5	17,5	14,6	16,8	20,8		6,6	2,2	2,9	0,7	20,4
No Responde	66,8	66,8	66,8	66,8	66,8	66,8	66,8	66,8	66,8	66,8	66,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Aplicación de encuestas.

Elaboración: Acaro Ramos, Miguel.