TOMO No. I

UTEG
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL

LA INVESTIGACIÓN EN LA UTEG Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.

Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil
UTEG - ECUADOR

Gorki Dimitrov Aguirre Torres

Ecuador 2019

LA INVESTIGACIÓN EN LA UTEG
y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.

Editorial UTEG de la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil.

Edición: MSc. Carlos Musso Múgica.
Email: editorpublicaciones@uteg.edu.ec

Diseño y diagramación: Editorial UTEG.

ISBN: 978-9942-757-82-1

ISBN: 978-9942-757-82-1
9 789942 757821

ANALISIS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA DENTRO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLOGICA EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL

AUTORES:

Gorki Aguirre Torres- Luis Valencia - Kelly Espinoza - Arianna Cevallos - Josselynne Yanchapaxi – Yanka Medina.

1. Resumen

Hoy las empresas saben que para alcanzar el éxito institucional no depende sólo de la obtención de utilidades, sino que se requiere contribuir con todos los que participan en ellas para hacerlas más competitivas y enfrentar un mundo cada vez más globalizado. Para lograr esto deben emprender acciones de responsabilidad social corporativa (RSC).

Se encuestaron a funcionarios pertenecientes al personal administrativo de la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil. Para realizar este estudio se realizaron encuestas de tipo objetivas, las cuales tenían como objetivo verificar qué entienden por RSC sus empleados, si creen que es necesaria para el éxito de sus empresas y si éstas son socialmente responsables. Además se determinó si conocen y cuáles son las acciones de su empresa relacionadas a la RSC en caso de llevarlas a cabo.

Los resultados obtenidos fueron satisfactorios, los funcionarios administrativos concuerdan en que RSC es importante para mejorar la calidad de vida del personal y la contribución a la sociedad. Sin embargo no se cumple el concepto completo de RSC, por lo que no se puede identificar a la institución como socialmente responsables en el sentido amplio y estricto de su significado.

Palabras clave: *responsabilidad social corporativa (RSC), calidad de vida, empresa socialmente responsable, éxito institucional.*

1. Abstract

Today, businesses are realizing that success is not only a matter of accumulating profits but instead it also needs managers and stakeholders involved to help the firm become more competitive and face an increasingly globalized world. In order to achieve this it is necessary to perform actions of entrepreneurial social responsibility (CSR). However, there is not enough clarity about what ESR really is, and some firms that claim to be practicing it are not really doing so, or not fully.

This study was applied to administrative officials in the Universidad Technological Empresarial de Guayaquil, Ecuador, with the goal to verify what CSR means for their leaders. It was determined whether they think that CSR is necessary for a successful business, whether these firms are socially responsible, and which their CSR actions are, if any.

The results obtained were satisfactory, administrative officials are agree that CSR is important for improving the quality of life of staff and contribution to society. However, the full concept of CSR is not fulfilled, so that the institution can't be identified as socially responsible in the broad and strict sense of its meaning.

Keywords: *corporate social responsibility, entrepreneurial ethics, socially responsible enterprise, and social action.*

2. Introducción

La Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil está dedicada a brindar una educación de excelencia, a fomentar la investigación formativa-aplicada, y el desarrollo de líderes en muchas disciplinas. Establecida en el año 2000, la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil es un centro de educación superior de corta edad, pero que ha logrado escalar hasta ser parte de las mejores quince universidades en la más alta categoría a nivel nacional por su compromiso con la educación de calidad.

Al estudiar las dinámicas de las sociedades contemporáneas, es necesario hacerlo desde la perspectiva de la interacción entre el sector estatal, el productivo y el de la sociedad civil. Correspondiendo a las tendencias de la globalización, nuestro país ha experimentado cambios muy importantes encada una de estas esferas.

El presente trabajo pretende ubicar los elementos más importantes que definen hoy a la Responsabilidad Social Corporativa (RSC). Para ello se presenta en el Marco Teórico una reseña histórica breve de los hechos que dieron origen la RSE, también se analizan algunos conceptos básicos y se establecen las líneas de formalización de la cultura corporativa de responsabilidad social.

Finalmente, en el tercer capítulo se hace un análisis minucioso de los datos recogidos mediante las encuestas realizadas al personal administrativo de la universidad. La intención es hacer una evaluación crítica de relacionada a la aplicación de la Responsabilidad Social Corporativa dentro de la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil.

3. Desarrollo

3.1 Objetivos

3.1.1 Objetivo General

Determinar la existencia y aplicación de la Responsabilidad Social Corporativa dentro de la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil basado en el análisis de los fundamentos teóricos de la responsabilidad social corporativa orientada al desarrollo sostenible que involucra los aspectos económico, social y medioambiental.

3.1.2 Objetivos Específicos

- Concebir a la responsabilidad social corporativa desde la perspectiva de desarrollo sostenible, que implica las dimensiones económica, social y medioambiental en equilibrio.

- Valorar la incorporación del enfoque de género, y discapacidades en la gestión empresarial ejercida con enfoque de inclusión dentro de la responsabilidad social, valorando y potencializando las capacidades del personal administrativo.

- Socializar con el personal administrativo de la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil, el conocimiento de la Responsabilidad Social Corporativa y de la aplicación de la misma basado en una encuesta objetiva que permita obtener una estadística sobre este aspecto.

4. Marco Teórico

Origen de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

La apertura económica y comercial de los mercados ha planteado nuevos retos para las empresas, destacando esencialmente el de su persistencia frente a la competitividad. Esta competitividad ha implicado establecerse más allá de su estricta lógica de generación de riqueza y empleo, a efecto de reorientar su rol en agentes de cambio y desarrollo para las comunidades en las cuales se desenvuelven (Cardozo, 2003) Este hecho ha supuesto también un reto para la investigación científica sobre gestión empresarial-social, cuyos esfuerzos pioneros datan de poco más de tres décadas (desde Freeman, 1984, y Drucker, 1988, hasta Sen, 2000, Putnam, 2003 y Utting, 2004).

Según (Drucker, 1988) (citado por Paredes, 1998:2) la responsabilidad social empresarial *"es la habilidad que ha de tener la empresa para convertir los problemas sociales en oportunidades para la organización, siempre que tal responsabilidad sea consistente con su competencia"*.

En este contexto, una empresa socialmente responsable es aquella que además de ofrecer productos y servicios de óptima calidad, genera utilidades y empleos, cancela impuestos y desarrolla su creatividad en pro de identificar, en los problemas comunitarios, oportunidades para proponer alternativas de solución.

La responsabilidad social empresarial es el conjunto de actividades que establece y lleva a cabo la empresa, como ente social, para contribuir con el bienestar de la sociedad en la cual está inmersa; abarcando así, tanto la oferta de productos y servicios de óptima calidad, como la generación de utilidades y empleos, la cancelación de impuestos, las relaciones con la comunidad en general y la protección del medio ambiente natural, entre otros.

Desde esta perspectiva, la responsabilidad social implica aspectos tales como: visión y liderazgo social, vinculación con la comunidad, relaciones estratégicas con las diferentes instancias políticas y sociales.

Gestión Empresarial Responsable

La gestión empresarial es aquella actividad que, a través de diferentes individuos especializados, como ser: directores institucionales, consultores, productores, gerentes, entre otros, buscan mejorar la productividad y la competitividad de una empresa o de un negocio.

La gestión responsable de la empresa implica que ésta actúe conciliando los intereses del negocio y las expectativas que de ella tiene la comunidad en general, y particularmente, sus grupos de interés o stakeholders. Entendiendo por grupos de interés o stakeholders "todos aquellos grupos que se ven afectados directa o indirectamente por el desarrollo de la actividad empresarial, y, por lo tanto, también tienen la capacidad de afectar directa o indirectamente el desarrollo de éstas" (Freeman, 1984)

No se trata, por tanto, sólo de los individuos implicados directamente con la actividad de la empresa, como pueden ser los accionistas, inversionistas, clientes, trabajadores o proveedores, se trata también de las personas que no participan directamente en esta actividad, pero pueden verse afectada por ella, como la comunidad en que se encuentren, los medios de comunicación, el Gobierno, etc…

Este nuevo entorno exige a las empresas una mayor concienciación, que requiere una evolución en su gestión para poder actuar en cualquier momento y situación, basándose en la información disponible en el momento, a fin de facilitar una toma de decisiones acertada.

4.1 Antecedentes

Responsabilidad social empresarial empresarial: una reflexión desde la gestión, lo social y ambiental

Se ha dado a la luz pública un nuevo trabajo sobre RSE, producto del aporte reflexivo desde la Universidad Nacional de Colombia por parte de seis profesores. El boom de la RSE -a juzgar por la publicación exponencial sobre el tema- no deja dudas acerca de que la segunda década del siglo XXI será de necesario esclarecimiento sobre la materia. El texto Responsabilidad

Social Empresarial: una reflexión desde la gestión, lo social y ambiental, en que Carlos E. Martínez Fajardo funge como editor, es indicio de ello.

En el primer capítulo, “RSE y lineamientos de investigación desde la perspectiva de la teoría de gestión”, el profesor Carlos Martínez expresa que existe consenso en relación con tres fines básicos de la RSE: desarrollo y crecimiento de la empresa, impacto social a largo plazo e impacto ambiental a largo plazo. Al referirse al enfoque filantrópico de la RSE y sus acciones, comenta que las mismas son aceptadas y válidas, pero también las cuestiona por qué la RSE no debe ser asistencialismo ni fugacidad. Se alude a la teoría de los stakeholders y su relación con la RSE, haciendo aportes críticos que los investigadores y analistas deben considerar en sus trabajos. (Luis, 2012)

5. Metodología

5.1 Estrategia Metodológica

Nuestra estrategia a utilizar será:

Método no experimental, de la encuesta.

Este método se consiste en tener información de los sujetos de estudio, proporcionados por ellos mismos, sobre sus actitudes.

El proceso a seguir es:

- Recoger opiniones
- Analizar
- Deducir

6. Actividades Desarrolladas

Revisión marco teórico y estado del arte:

Partiendo de la base del marco teórico se realizó el análisis de documentos, teorías o situaciones que se han publicado en el campo de la Responsabilidad Social Corporativa en los últimos años.

Recolección de Información:

Utilizando como instrumentos el formulario de encuesta, practicadas al personal administrativo de la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil, se recolectó la información sobre la aplicación de la RSC dentro de la institución.

Análisis de la Información recolectada

Para analizar las respuestas del personal administrativo de la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil se utilizó la información proveniente de las encuestas.

6.1 Selección de Muestra

Daremos a conocer nuestra Selección de Muestra

Mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N}{E^2 (N+ 1) + 1}$$

Variables:

- N: Población.
- E: error admisible (va desde 0.02 hasta 0.3)
- n : muestra (resultado)
- Especificación:
- Población = 47
- Error admisible = 0.15
- Muestra = 23 personas

$$\frac{47}{(0.15)^2\ (42-1) + 1}$$

23= personas

Aplicaremos nuestros instrumentos, la encuesta y la observación a 23 personas pertenecientes al área administrativa.

6.2 Características de la muestra

Fueron encuestados 23 funcionarios administrativos pertenecientes a los distintos departamentos de la Universidad Tecnológica Empresarial.

A partir de las encuestas realizadas se han identificado las siguientes características de la muestra:

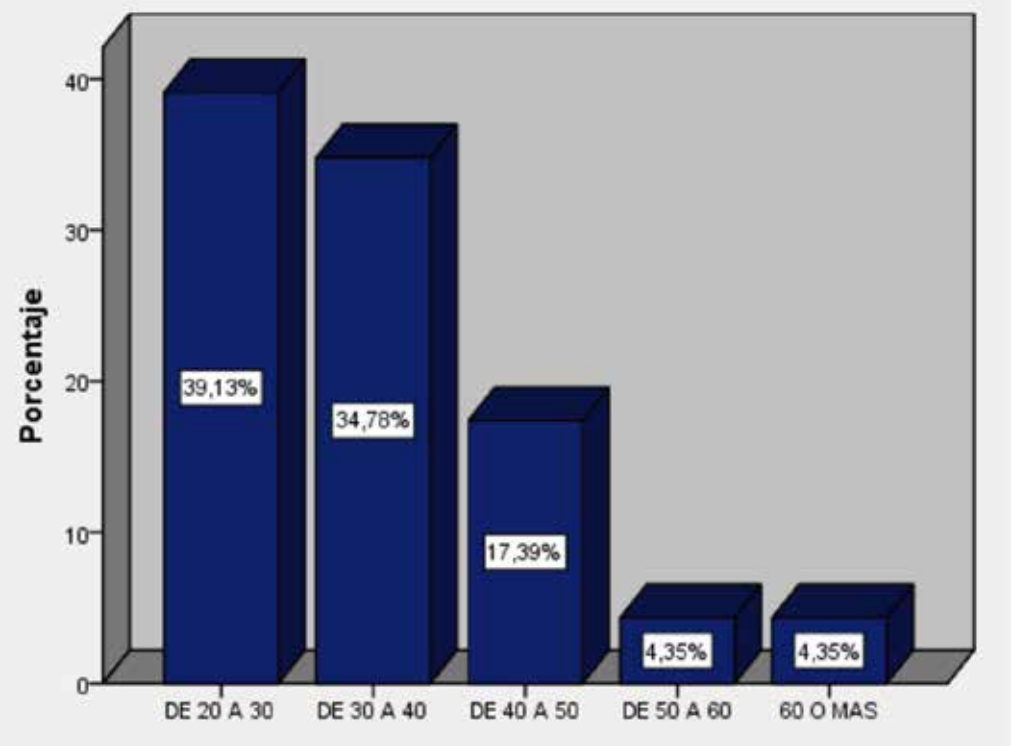
Edad de los funcionarios encuestados: La edad de los funcionarios se agrupa en 5 rangos: los funcionarios de 20 a 30 años, de 30 a 40 años, de 40 a 50, de 50 a 60 y de 60 en adelante.

Tabla 1. Edad de los funcionarios encuestados (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Válido	DE 20 A 30	9	39,1	39,1	39,1
	DE 30 A 40	8	34,8	34,8	73,9
	DE 40 A 50	4	17,4	17,4	91,3
	DE 50 A 60	1	4,3	4,3	95,7
	60 O MÁS	1	4,3	4,3	100,0
	TOTAL	23	100,0	100,0	

Fuente: Autoría propia.

Gráfico 1. Edad de los funcionarios.



Fuente: Autoría propia.

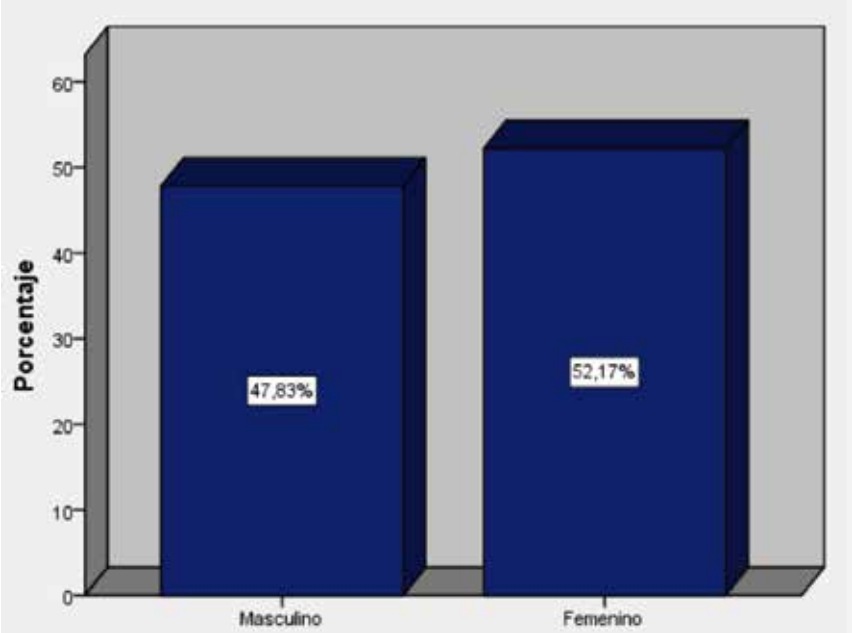
Género de las personas encuestadas: El género de los empleados encuestados ofrece los siguientes porcentajes: Personal de género masculino 47,8% y personal de género femenino 52,2%.

Tabla 2. Género de las personas encuestadas. +

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Válido	Masculino	11	47,8	47,8	47,8
	Femenino	12	52,2	52,2	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: Autoría propia.

Gráfica 2. Género de las personas encuestadas



Fuente: Autoría propia.

Responsabilidad Social Corporativa.

Para efectos de esta investigación se entiende por RSC a la contribución activa y voluntaria de las empresas en el mejoramiento social, económico y ambiental. Puede conceptualizarse como la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y con sus interlocutores (Porto, 2006)

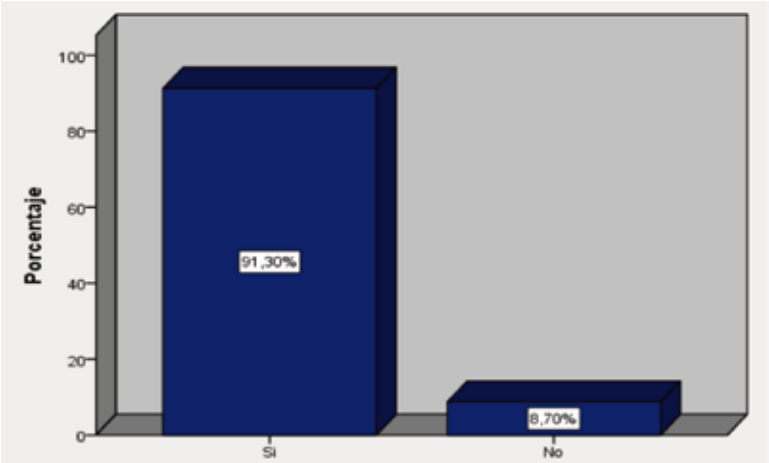
Como resultado de la encuesta de acerca del conocimiento de la Responsabilidad Social Corporativo a empleados administrativos de la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil, se encontró que el 91,3% si tienen saben de qué trata la RSC y el 8,7% restante desconoce del significado de la misma.

Tabla 3. Respuesta a la pregunta: ¿Usted sabe de qué se trata la Responsabilidad Social Corporativa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Válido	Si	21	91,3	91,3	91,3
	No	2	8,7	8,7	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: Autoría propia.

Gráfica 3. Respuesta a la Pregunta: ¿Usted sabe de qué trata la Responsabilidad Social Corporativa?



Fuente: Autoría propia.

La importancia de aplicación de Responsabilidad Social Corporativa

En lo relacionado a la importancia de la Responsabilidad Social Corporativa con respecto a la búsqueda del bien común Vives y Vara, citados por Rodríguez y Uzcátegui (2007), establecen que las empresas tienen el deber de asegurar que su contribución al desarrollo sea armónica, equitativa y sostenible, lo cual sólo se consigue si se es responsable con todas las partes involucradas.

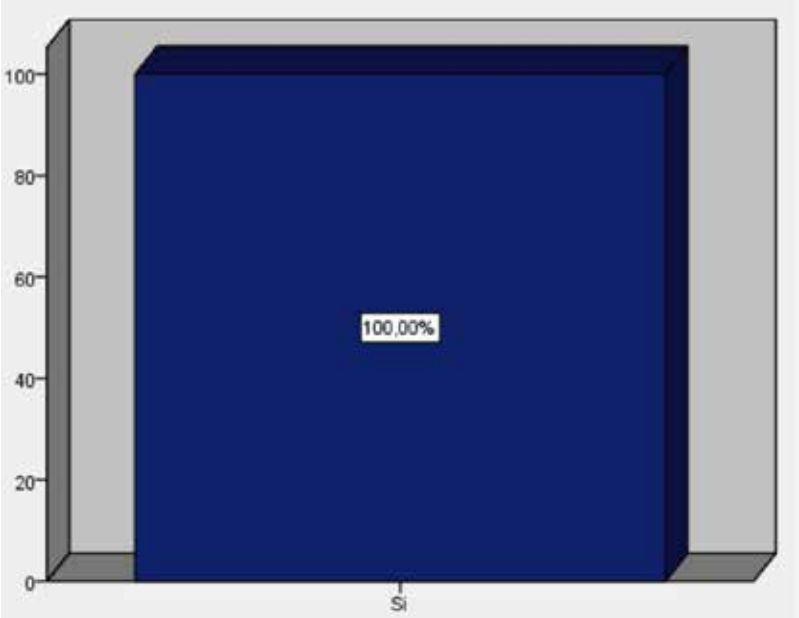
Como resultado de la aplicación de la encuesta a los funcionarios administrativos de la institución se encontró el siguiente porcentaje: El 100% del personal administrativo considera que es importante que la empresa en la cual trabaje realice iniciativas con respecto a la Responsabilidad Social Corporativa.

Tabla 4. Respuesta a la pregunta: ¿Cree usted que es IMPORTANTE que las empresas realicen iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Válido Si	23	100,0	100,0	100,0

Fuente: Autoría propia.

Gráfica 4. Respuesta a la Pregunta: ¿Cree usted que es IMPORTANTE que las empresas realicen iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa?



Fuente: Autoría propia.

Beneficio

Se conoce como beneficio a la ganancia económica que se obtiene de un negocio, inversión u otra actividad mercantil (RAE).

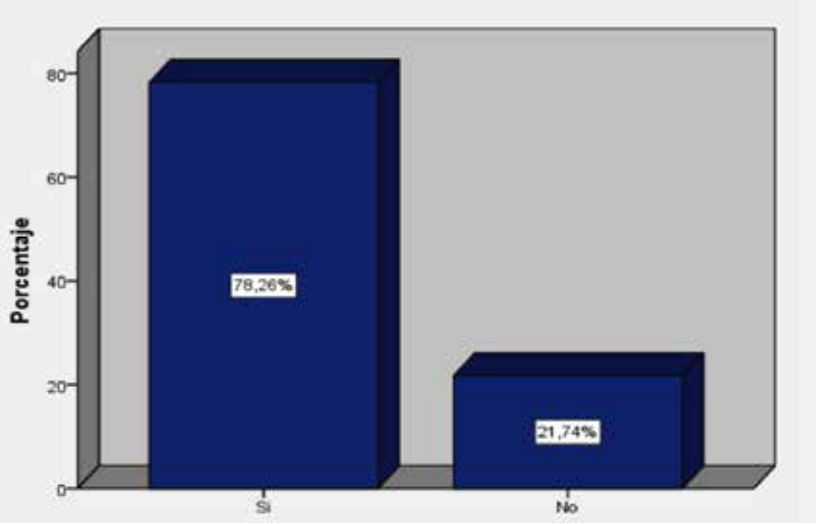
Para efectos de la investigación se entiende que el beneficio es el bien que se hace o se recibe. El 78,3% de los encuestados respondió que si obtienen un beneficio cuando la institución aplica la RSC, mientras que el 21,7% restante respondió que no recibirían un beneficio en caso de la aplicación de la misma en la institución.

Tabla 5. Respuesta a la pregunta: ¿Cree usted que alaplicar la RSC en la institución usted obtiene algún beneficio?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Válido	Si	18	78,3	78,3	78,3
	No	5	21,7	21,7	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: Autoría propia.

Gráfica 5. Respuesta a la Pregunta: ¿Cree usted que al aplicar la RSE en la institución usted obtiene algún beneficio? Si su respuesta es afirmativa, indique cual sería ese beneficio.



Fuente: Autoría propia.

Beneficios de la Responsabilidad Social Corporativa

"Crear un negocio fuerte y construir un mundo mejor no son metas contradictorias: ambas son ingredientes indispensables para el éxito a largo plazo"- William Clay Ford Jr, Ford Motor Company.

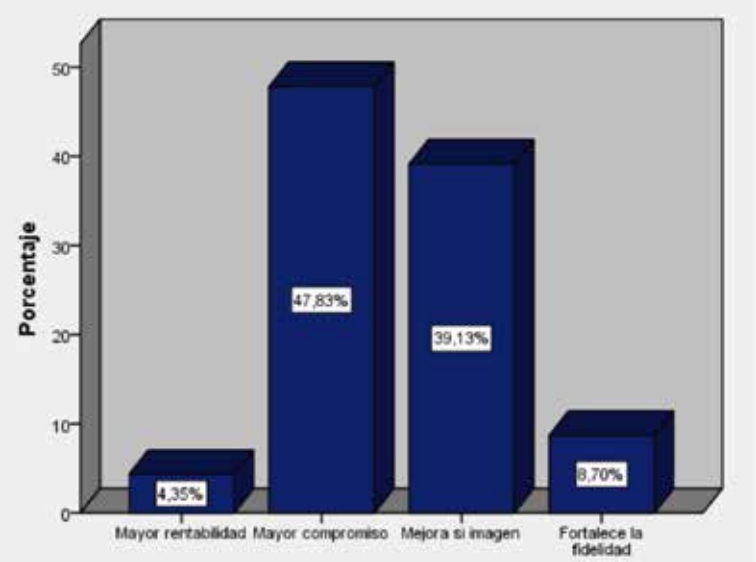
Los encuestados respondieron que "Mayor compromiso por parte de los trabajadores" con un porcentaje de 47,8% es el principal beneficio que obtiene una empresa al aplicar la RSC; "La mejora de imagen" en un 39,1%, "Fortalece la fidelidad de los clientes" en 8,7%, "Mayor rentabilidad" 4.3% fueron las siguientes elecciones de los encuestados.

Tabla 6. Respuesta a la pregunta: En su opinión, ¿Cuál es el principal beneficio que obtiene una empresa que aplica la Responsabilidad Social Corporativa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Válido	Mayor rentabilidad	1	4,3	4,3	4,3
	Mayor compromiso	11	47,8	47,8	52,2
	Mejora su imágen	9	39,1	39,1	91,3
	Fortalece la fidelidad	2	8,7	8,7	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: Autoría propia.

Gráfica 6. Respuesta a la Pregunta: En su opinión, ¿Cuál es el principal beneficio que obtiene una empresa que aplica la Responsabilidad Social Corporativa?



Fuente: Autoría propia.

Políticas

Para efectos de esta investigación se entiende como política a las orientaciones o directrices que rigen la actuación de una persona o entidad en un asunto o campo determinado (RAE).

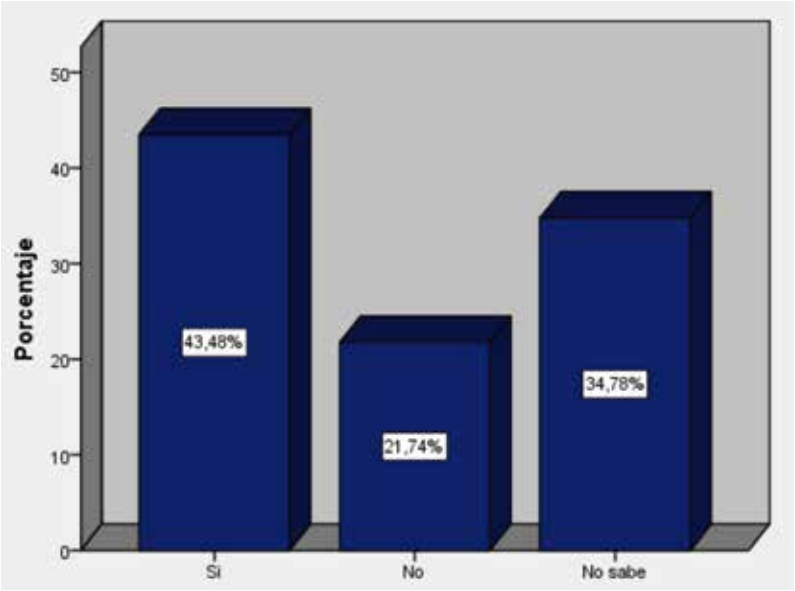
Los resultados de la encuesta realizada arrojan que el 43,5% dice que la institución sí desarrolla políticas y/o iniciativas de RSC, el 21,7% dice que no y un 34,8% respondió que no sabe si la institución desarrolla iniciativas con respecto a la RSC.

Tabla 7. Respuesta a la pregunta: Actualmente, ¿Desarrolla SU EMPRESA políticas y/o iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Válido	Si	18	78,3	78,3	78,3
	No	5	21,7	21,7	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: Autoría propia.

Gráfica 7. Respuesta a la Pregunta: Actualmente, ¿Desarrolla SU EMPRESA políticas y/o iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa?



Fuente: Autoría propia.

Según Sonia Palma (2004): El clima laboral es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales.

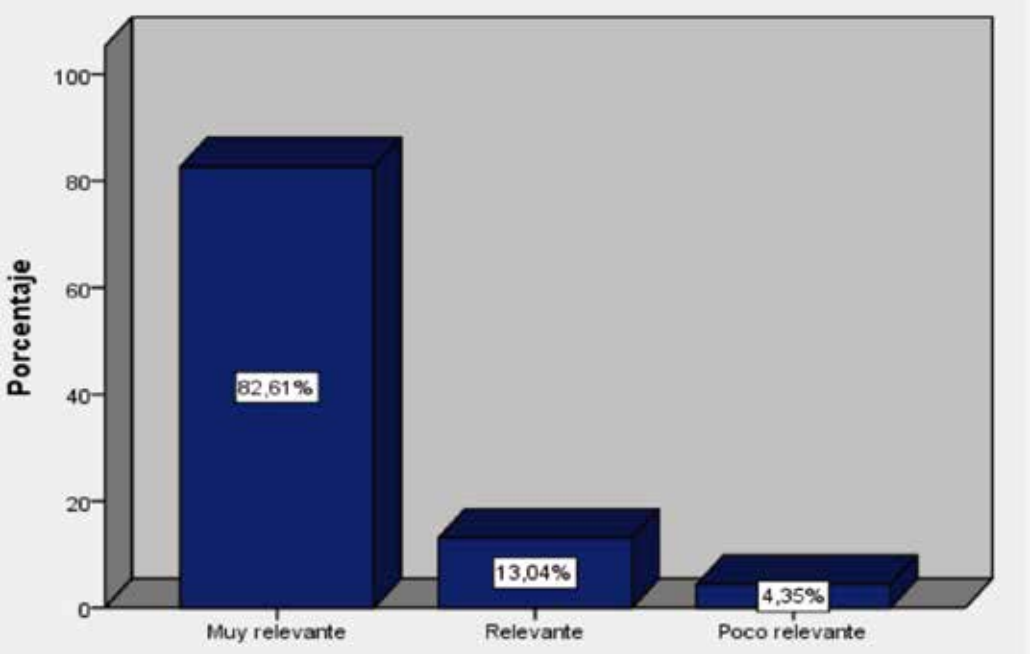
Los encuestados respondieron que es 82,2% “Muy relevante” que exista un buen ambiente laboral, el 13% respondió que es relevante y, un 4,3% considero que es poco relevante que es exista un buen ambiente laboral.

Tabla 8. Respuesta a la pregunta: ¿Cuán relevante es que exista buen ambiente laboral dentro de la UTEG? (Interacción entre personal administrativo y estudiantes).

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Válido	Muy relevante	19	82,6	82,6	82,6
	Relevante	3	13,0	13,0	95,7
	Poco relevante	1	4,3	4,3	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: Autoría propia.

Gráfica 7. Respuesta a la Pregunta: ¿Cuán relevante es que exista buen ambiente laboral dentro de la UTEG. ?



Fuente: Autoría propia.

Capacitación de Personal

La capacitación es aquella información, aprendizaje básico que se da al personal de una empresa para complementar los conocimientos y formación que ha llevado y así poder desempeñar su labor o trabajo, dentro de ella. (Grados, 2001.)

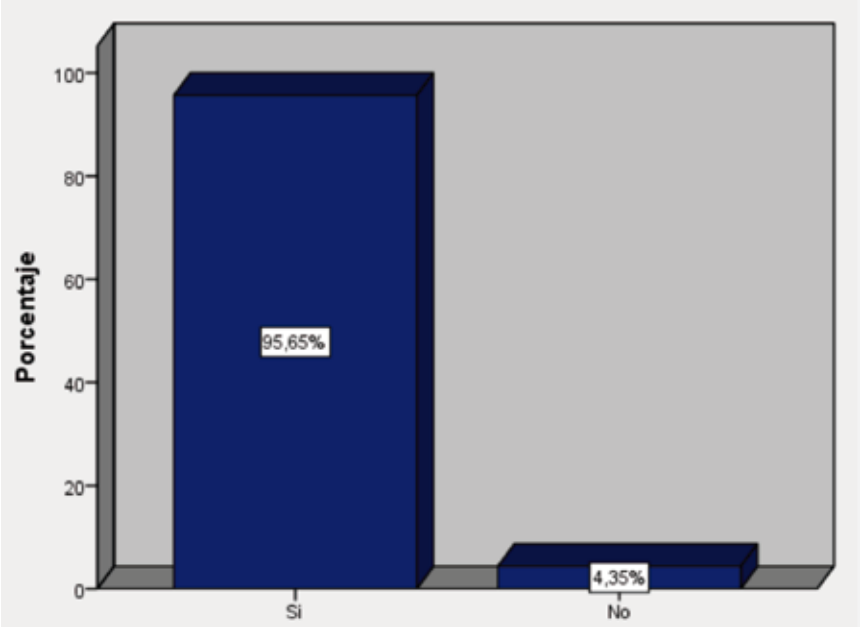
Los encuestados respondieron que “Sí” se realizan programas de capacitación en un 95,7%, respondieron No un 4,3 % del personal administrativos encuestados.

Tabla 9. Respuesta a la pregunta: ¿Se realizan programas de capacitación para el personal administrativo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Válido	Si	22	95,7	95,7	95,7
	No	1	4,3	4,3	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: Autoría propia.

Gráfica 9. Respuesta a la Pregunta: ¿Se realizan programas de capacitación para el personal administrativo?



Fuente: Autoría propia.

Equidad

Para efectos de esta investigación se entiende por equidad a la cualidad que consiste en dar a cada uno lo que se merece en función de sus méritos o condiciones.

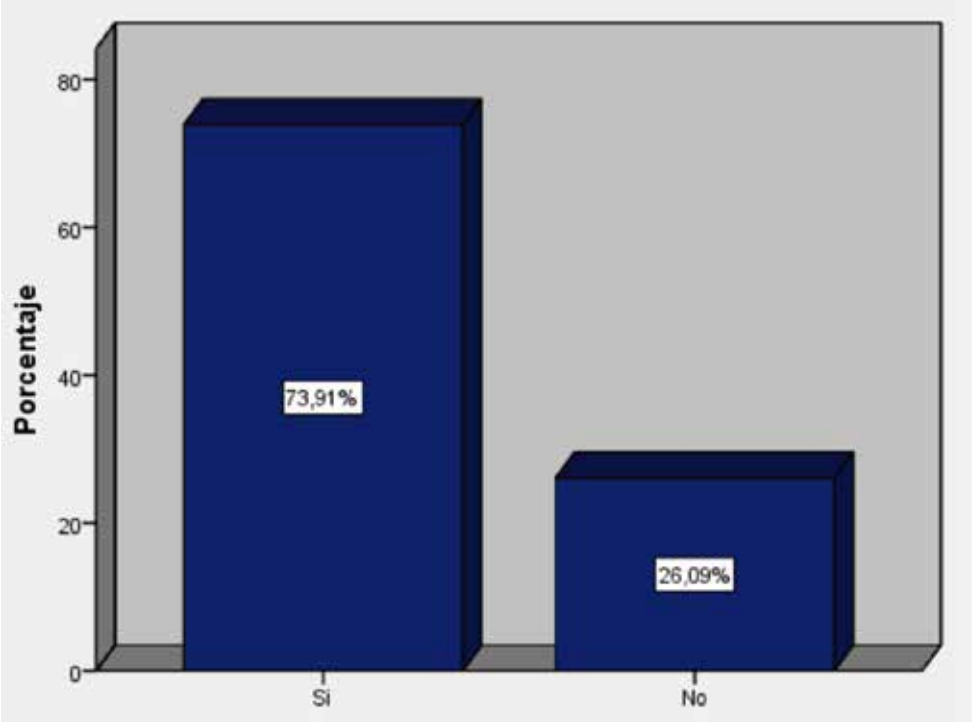
Como resultado de la encuesta de motivación realizada a empleados administrativos de la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil se encontró, que el 73,9% respondió que "Si" existe equidad laboral y el 26,1% restante respondió que "No" existe equidad con respecto a la carga de trabajo designada.

Tabla 10. Respuesta a la pregunta: ¿Existe equidad con respecto a la carga de trabajo designado dentro de la entidad educativa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Válido	Si	17	73,9	73,9	73,9
	No	6	26,1	26,1	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: Autoría propia.

Gráfica 10. Respuesta a la Pregunta: ¿Existe equidad con respecto a la carga de trabajo designado dentro de la entidad educativa?



Fuente: Autoría propia.

Carga de Trabajo

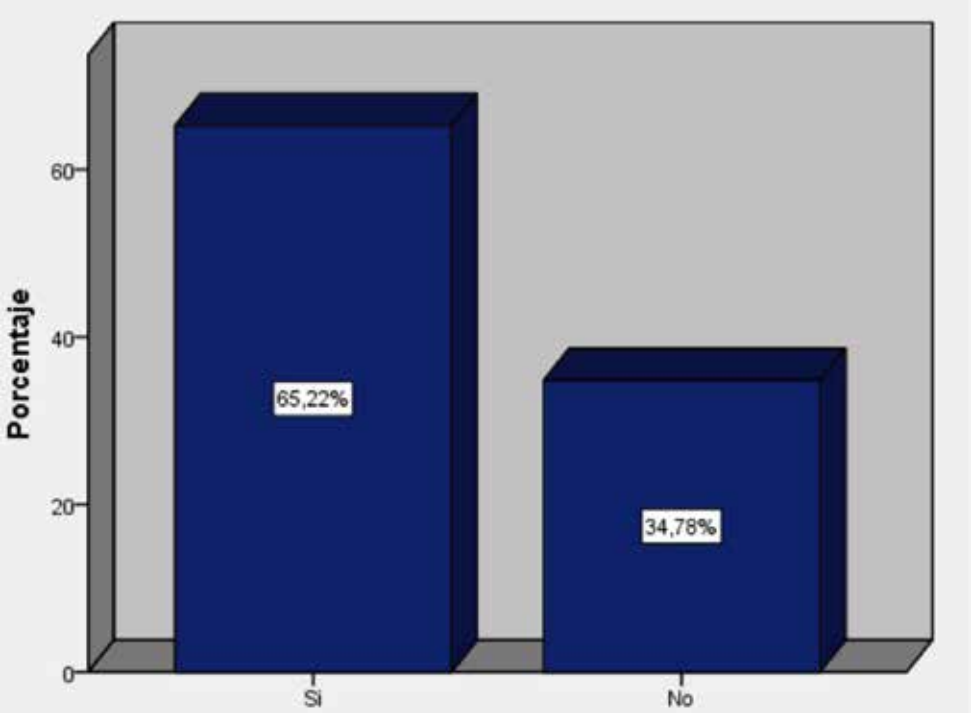
Los resultados de las encuestas realizadas nos arrojan que el 65,2% del personal administrativo considera que la carga no influye en su desenvolvimiento personal, laboral y familiar, mientras que el 34,8% consideró lo contrario a lo antes establecido.

Tabla 11. Respuesta a la pregunta: ¿La carga de trabajo que tiene, le permite tener un equilibrio entre su vida personal, laboral y familiar?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Válido	Si	15	65,2	65,2	65,2
	No	8	34,8	34,8	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: Autoría propia.

Gráfica 11. Respuesta a la Pregunta: ¿La carga de trabajo que tiene, le permite tener un equilibrio entre su vida personal, laboral y familiar?



Fuente: Autoría propia.

Rendimiento Laboral

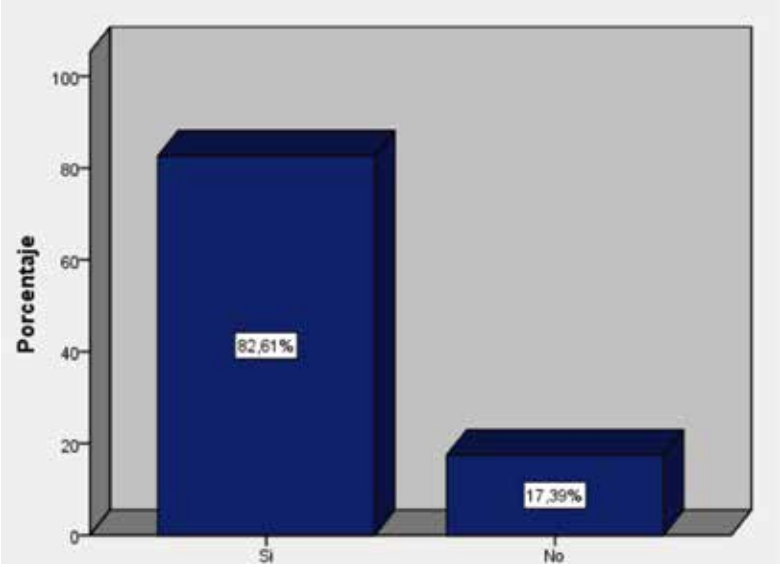
El 82,6% de encuestados respondieron que los factores antes expuestos “Si” influyen en su rendimiento para cumplir sus funciones y, en el 17,4% respondió que “No”

Tabla 12. Respuesta a la pregunta: Considera que los aspectos antes expuestos (preguntas anteriores) influyen en su rendimiento para cumplir con sus funciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Válido	Si	19	82,6	82,6	82,6
	No	4	17,4	17,4	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: Autoría propia.

Gráfica 12. Respuesta a la Pregunta: Considera que los aspectos antes expuestos (preguntas anteriores) influyen en su rendimiento para cumplir con sus funciones.



Fuente: Autoría propia.

Sentido de Pertenencia

(Anant, 1966) Define la pertenencia como el sentido de implicación personal en un sistema social, de tal forma que la persona sienta que es una parte indispensable e integral de ese sistema.

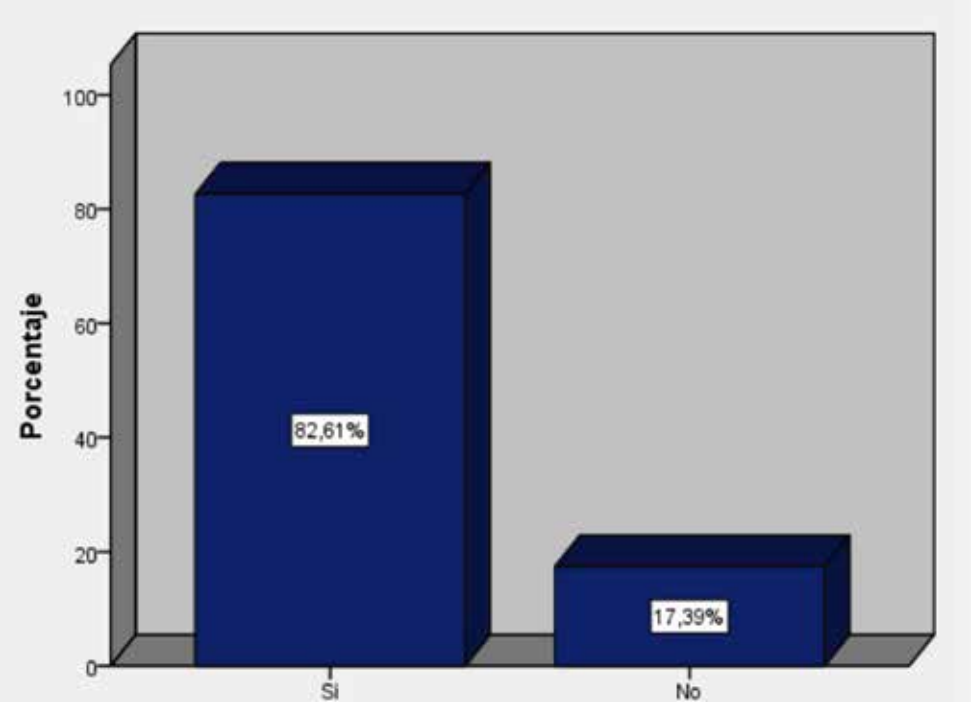
Como resultado de la encuesta realizada al personal administrativo de la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil, se encontró que al 82,6% “Si” le genera un sentido de pertenencia trabajar en la UTEG, mientras que 17,4% respondió que “No” les genera un sentimiento de identidad y pertenencia.

Tabla 13. Respuesta a la pregunta: ¿El hecho de trabajar en el UTEG le genera un sentimiento de identidad y pertenencia?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Válido	Si	19	82,6	82,6	82,6
	No	4	17,4	17,4	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: Autoría propia.

Gráfica 13. Respuesta a la Pregunta: ¿El hecho de trabajar en el UTEG le genera un sentimiento de identidad y pertenencia?



Fuente: Autoría propia.

7. Conclusiones y Recomendaciones

7.1 Conclusiones

Pregunta informativa

12 de los 23 funcionarios encuestados son de género femenino, el resto del personal administrativo es de género masculino. Es decir que el personal administrativo de la institución cuenta con un 47,8% de personal masculino y un 52,2% personal de género femenino.

Pregunta 1.- 21 de las 23 personas encuestadas si tienen conocimiento de lo que significa la responsabilidad social corporativa, 2 no tienen conocimiento de los antes expuesto, en conclusión la mayoría de los encuestados, es decir, el 91,3% sabe de qué trata la responsabilidad social corporativa.

Pregunta 2.- 23 de las 23 personas encuestadas consideran que es importante que las empresas realicen iniciativas relacionadas a la responsabilidad social corporativa. Lo cual generará un beneficio tanto para la empresa como para la sociedad.

Pregunta 3.- 18 de las 23 personas encuestadas creen que al aplicar la RSC en la institución se puede llegar a obtener algún beneficio, lo mismo que permitirá que el usuario se vea favorecido al momento de aplicarla, en este caso conseguir el compromiso del resto de empleados.

Pregunta 4.- 11 de 23 encuestados indicaron que el beneficio obtenido en la aplicación de la RSC es la del mayor compromiso dado que se al momento de usarla los empleados desempeñan un mejor trabajo y se dedican netamente a ello.

Pregunta 5.- 18 de las 23 personas encuestadas indican que, si obtienen beneficio dentro de la empresa ya que se da Mayor compromiso por parte de los trabajadores, Fortalece la fidelidad de los clientes y una Mayor rentabilidad.

Pregunta 6.- 11 de las 23 personas encuestadas indican que si desarrollan políticas e iniciativas de RSC el 21,7% dice que no dentro de estos parámetros la gran parte de encuestado sabe que si dan políticas de RSC.

Pregunta 7.-19 de las 23 personas encuestadas indica que, si se dan programas de capacitación, el 4,3% que es muy relevante que exista un buen ambiente de trabajo la mayoría de personas.

Pregunta 8.- De las 23 personas encuestadas, 19 consideran que debe existir un buen ambiente laboral dentro de la UTEG, la interacción entre el personal administrativo y estudiantes es muy relevante para poder mantener una buena comunicación, esto ayuda a que constantemente puedan atender las inconformidades, dudas y opiniones para mejorar en la administración académica.

Pregunta 9.- De 23 encuestados 22 son los que afirman que sí se realizan programas de capacitación para el personal administrativo, esto quiere decir que el 95,7% de la población ha sido debidamente capacitada.

Pregunta 10.- De 23 funcionarios encuestados solo 17 consideran que existe equidad laboral, y los funcionarios 6 restantes consideran que no hay equidad con respecto a la carga de trabajo designada. En conclusión, solo el 73,9% está conforme con las obligaciones y tareas asignadas.

Pregunta 11.- Existe un 65,2% de funcionarios encuestados que consideran que la carga de trabajo que tienen, si les permite tener un equilibrio entre su vida personal, laboral y familiar; mientras que el 34,8% restante no está conforme con el grupo anterior, lo cual genera que una pequeña parte del grupo administrativo no tenga el mayor rendimiento en sus actividades laborales.

7.2 Recomendaciones

Existe un mayor porcentaje de personas encuestadas que dicen que en la institución no se establecen políticas o desconocen de iniciativas relacionadas a la RSC, por lo tanto es recomendable que la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil re socialice con su personal los proyectos o iniciativas con respecto a la RSC. De la misma manera se sugiere la implementación de capacitaciones para orientar a las personas que desconozcan el término de RSC. Es primordial que los miembros de una empresa conozcan todos los beneficios que se obtienen al

momento de aplicar la responsabilidad social corporativa.

Basado en los resultados de la investigación realizada se pudo deducir que no existe equidad dentro del Dpto. Administrativo de la UTEG con respecto a las cargas de trabajo designada a los funcionarios administrativos; por lo cual, los mismos no pueden mantener un equilibrio entre el trabajo y su vida personal. Por lo tanto es aconsejable que la institución realice evaluaciones periódicas para medir el nivel de satisfacción de sus trabajadores, para poder así determinar cuáles son los factores positivos y negativos que afectan a los mismos, esto le permitirá realizar mejoras e implementar distintos correctivos que tendrán como fin mejorar el clima laboral dentro de la institución y además de esta manera la equidad permitiría que los empleados puedan mantener el equilibrio que necesitan en el desarrollo de sus actividades.

De acuerdo a los resultados obtenidos de las encuestas realizadas, el principal beneficio que obtiene la institución es el mayor compromiso que se tiene con los estudiantes, así como también, para con los trabajadores. Se debe trabajar en la mejora de lo relacionado con la imagen de la UTEG, crear anuncios que muestren las iniciativas de responsabilidad social que la institución cumple, esto podría atraer más clientes potenciales (estudiantes) y que estos se interesen en formar parte de ella.

Bibliografía

Farmer, R., & Hogue, W. (1985). Corporate Social Responsibility. . Lexington, M.A.: D.C.Heath & Co. Recuperado de:
http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.463.3447&rep=rep1&type=pdf

Klisksberg, L. (2000). Capital Social y Cultura. INTEL. Recuperado de:
https://www.cepal.org/es/publicaciones
12190-capital-social-cultura-claves-esenciales-desarrollo

Pontificia Universidad Católica de Perú. (2012). Aspectos teóricos del Capital Social. Obtenido de:
http://departamento.pucp.edu.pe/ciencias-sociales
/files/2012/06/Aspectosteoricoscapitalsocial.pdf.pdf

Superintendencia de Sociedades de Colombia. (s.f.). PROCEDIMIENTO GESTIÓN DE CAMBIOS AMBIENTE PRODUCTIVO. Obtenido de:
http://www.supersociedades.gov.co/superintendencia/oficina-asesora-de-planeacion
/polinemanu/sgi/Documents/Documentos%20Infraestructura%20Tec-
nologica/Documentos/GINT-PR-006%20Cambios%20al%20Ambiente%20Productivo.pdf

Trust Control International S.A. (s.f.). TCEE Presentation. Obtenido de:
http://www.trust-control.org/es/

UNAM. (2012). Estudio del Trabajo. Obtenido de:
http://www.ingenieria.unam.mx/industriales/descargas/documentos
/catedra/estudiodeltrabajo01.pdf

TITULO:

“Efecto productivo generado por la aplicación de la responsabilidad social empresarial y su incidencia en la comunidad de trabajadores de Trust Control International S.A. del Cantón Samborondón de la provincia del Guayas”

AUTORES:

Gorki Dimitrov Aguirre Torres; Alex Fernando Ramírez Becerra; Cesar Andrés Aguilar Montero; Eduardo Javier Cortés Romo-Leroux; José Gabriel Noblecilla Sánchez; Jean Carlos Solórzano Zambrano.

1. Resumen

Se determina de acuerdo a los resultados de la toma de encuestas a los trabajadores de TCI S.A. una ligera insatisfacción e inequidad dentro de su círculo laboral, la cual se realizan cambios que cambiaron la brecha de la escala piramidal teniendo: adecuaciones, capacitaciones continuas e igualdad a toda la comunidad de trabajadores de la empresa.

Se realizan cotizaciones para cambios de la infraestructura de la empresa, nuevos modelos de capacitaciones, incentivando intrínsecamente la productividad y mejorar la calidad de los servicios que realiza la empresa. Después de realizado el análisis, los directivos aprueban el plan de mejora interna llevando a cabalidad la obligación que tiene toda empresa de socialmente responsable.

Con los cambios ejecutados tiempo después, se realizan nuevas encuestas de satisfacción a sus empleados siendo los resultados de estas positivas, inclusive se analiza que tuvo un impacto productivo mayor al que arroja los resultados de la primera encuesta.

Palabras clave: *Responsabilidad Social Empresarial - Productividad - Acción Social*

1. Abstract

It is determined according to the results of the survey of the workers of TCI S.A. A slight dissatisfaction and inequality within his work circle, which changes are made that changed the gap of the pyramidal scale having: adaptations, continuous training and equality to the entire community of workers of the company.

Contributions are made for changes in the company's infrastructure, new training models, intrinsically boosting productivity and improving the quality of services performed by the company. After the analysis, the executives approve the plan of internal improvement taking fully the obligation that every company of socially responsible.

With the changes implemented later, new employee satisfaction surveys are carried out, the results of which are positive, including the analysis that had a greater productive impact than the results of the first survey.

Keywords: *Corporate Social Responsibility - Productivity - Social Action*

2. Introducción

Cada empresa en su búsqueda de evolución en el mercado manteniendo la calidad de sus productos y servicios que ofertan a los consumidores, diseñan procesos y métodos que maximicen su nivel de producción. En esta búsqueda de la excelencia y eficiencia va de la mano con la responsabilidad social empresarial y la mejor forma de alcanzar el éxito es tener en cuenta a las personas que hacen que la empresa

Trust Control International S.A.; grupo de inspección independiente que asiste a empresas durante el proceso de producción, distribución y comercialización de productos, así como también para exportaciones o importaciones de materias primas; en la búsqueda del desarrollo empresarial en todos los aspectos, económicos, sociales y ambientales opta por medir la satisfacción de su comunidad de trabajadores en su ambiente laboral y correlacionarlo con su nivel de producción.

Se pretende realizar los cambios pertinentes para mantener el nivel igualitario del ambiente laboral de la comunidad de trabajadores involucrados en una motivación constante aumentando su satisfacción y sentido de pertenencia teniendo un efecto positivo en su capacidad laboral.

3. El Problema

3.1 Planteamiento del Problema

La responsabilidad social empresarial interna como actividad corporativa que aporta a la sociedad es una tendencia a nivel mundial la cual contribuye a la evolución de las relaciones de la empresa con la comunidad de trabajadores, creando un beneficio adicional para la compañía, evaluar los métodos, normas y procesos de gestión actual para encontrar errores y modificarlos.

El desempeño laboral de los trabajadores de una empresa se ve afligido por diversas variables las cuales son: ambiente laboral, adecuaciones e infraestructura, capacitaciones continuas y remuneración salarial. Si el trabajador siente que estas variables no lo satisfacen, va a tener una repercusión en su actividad diaria, afectando así la productividad y calidad de la empresa.

La importancia de las adecuaciones e infraestructura es fundamental para los trabajadores, debido al tiempo que pasan en esa ubicación realizando sus actividades diariamente, tener un ambiente laboral inadecuado tiene un impacto en la producción y la calidad del servicio.

4. Antecedentes

En busca de la mejora continua de las empresas buscan realizar mejoras de sus instalaciones para satisfacer las necesidades de bienestar de los trabajadores a la par de las necesidades productivas de las empresas. Es así que la superintendencia de sociedades de Colombia expone

un estudio en el proceso de gestión de infraestructuras y tecnologías en un sistema de comisión integrada.

La superintendencia de sociedades de Colombia publica que:

[…]"La misión del proceso de Gestión de Cambios es controlar los cambios de forma eficiente de acuerdo con los compromisos de servicio y con el mínimo impacto en el entorno de producción(…)un cambio propuesto en la Infraestructura tendrá un amplio impacto potencial sobre otras partes de la organización". (Superintendencia de Sociedades de Colombia, s.f.)

En relación a lo que se expresa en la cita anterior, se debe realizar análisis reconstructivos en cada proceso, evitando de esta manera errores que se podrían presentar solucionándolos antes de tiempo. Además, habla también de que la infraestructura supone un papel fundamental en la empresa u organización la cual genera un impacto en otras áreas.

5. Justificación

Investigar el efecto económico generado en Trust Control International S.A. es de suma importancia debido a que Ecuador entra en un nuevo mercado y una forma de comercio diferente a la cual se realiza en la actualidad, de esta forma prever y potencializar la capacidad comercial de la empresa.

Trust Control International S.A. es una empresa que se dedica a brindar soluciones, asesorías y acreditaciones para compañías. Debido a este motivo es relevante que con su ejemplo inciten la responsabilidad social interna hacia las empresas que requieren sus servicios.

Debido a que es la primera vez que se realiza una investigación en las nuevas instalaciones de la empresa, se crea una incertidumbre de sus consecuencias ya sean positivas o negativas que deben ser analizadas, no obstante, Trust Control International S.A. no ha tenido investigaciones que determinen medidas de acción que opte por aplicar la empresa.

6. Formulación del Problema

¿Cuál es el efecto productivo que se genera por la aplicación de la responsabilidad empresarial y su incidencia en la comunidad de trabajadores de TRUST CONTROL INTERNATIONAL S.A.?

7. Objetivos

7.1 Objetivo General

Analizar efecto productivo que se genera por la aplicación de la responsabilidad empresarial y su incidencia en la comunidad de trabajadores de TRUST CONTROL INTERNATIONAL S.A.

7.2 Objetivos Específicos

1) Fundamentar los elementos teóricos que relacionan la responsabilidad social interna con el efecto productivo.

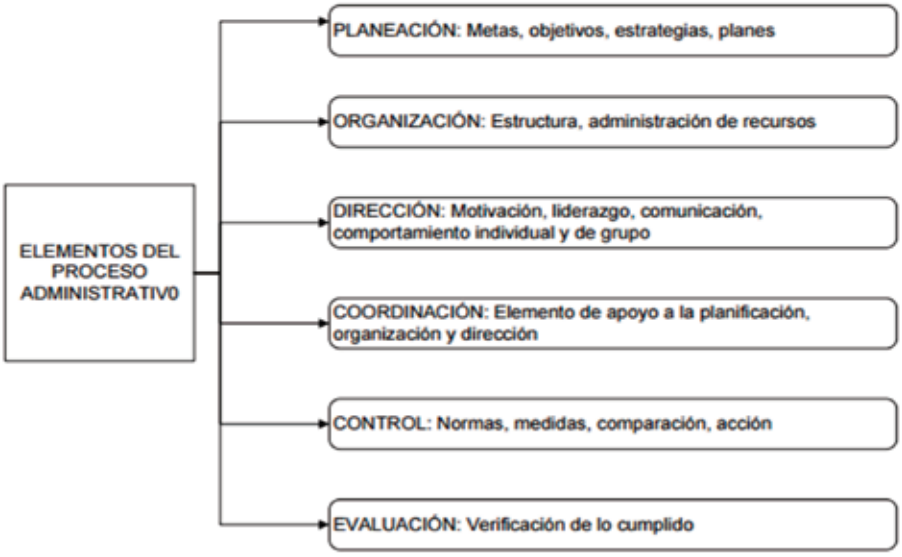
2) Determinar los métodos y técnicas más recurrentes que relacionan la productividad empresarial con la responsabilidad social interna.

3) Evaluar la situación actual de la responsabilidad social interna actual de la empresa y su efecto productivo.

8. Marco Teórico

8.1 Administración de Empresas

El proceso administrativo formado por cuatro funciones fundamentales: planeación, organización, dirección y control. Sin embargo, se pueden añadir dos elementos más: coordinación y evaluación, con lo cual se puede hablar de seis funciones.



Fuente: Universidad Tecnológica del Norte

Las tareas son el trabajo realizado en una organización, se encamina a un proceso de división que origina la especialización de actividades y funciones. Las funciones que deben cumplirse se derivan de los objetivos definidos en la planeación. Las funciones se subdividen en tareas.

En cuanto a las personas, cada persona es designada para ocupar un cargo, que es una porción específica del trabajo global. Se debe tomar en cuenta que esa designación debería tener en cuenta habilidades, aptitudes, intereses, experiencia, práctica y comportamiento de cada persona.

8.2 Responsabilidad Social Empresarial

La idea del futuro y de las generaciones siguientes está presente en el enfoque de RSC según *Farmer y Hogue:*

[…] "Las acciones de la empresa son responsables socialmente cuando al ser juzgadas por la sociedad del futuro se consideran que han sido de máxima ayuda porque han proveído a la sociedad de los bienes y servicios que deseaba y en las cantidades requeridas, con el mínimo coste financiero y social, y éste ha sido distribuido equitativamente (Farmer & Hogue, 1985)

En esta definición la idea del futuro y por tanto de la sostenibilidad, se completa con varias de las ideas que subyacen en las teorías sobre la RSC y que se repiten en diversos autores. Las personas y el trabajo se agrupan en órganos, en la medida en que tengan características u objetivos semejantes. Los órganos se disponen en niveles jerárquicos y áreas de actividades.

8.3 Productividad

La productividad puede definirse como la relación entre los resultados y el tiempo en que se lleva conseguirlos. El tiempo es a menudo un buen denominador, puesto que es una medida universal y está fuera del control humano. Independientemente del tipo de sistema de producción económico o político, la definición de productividad sigue siendo la misma. El concepto básico de productividad es siempre la relación entre la cantidad y calidad de bienes o servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados para producirlos. La productividad es un

instrumento comparativo para gerentes y directores de empresa, ingenieros industriales, economistas y políticos. Compara la producción en diferentes niveles del sistema económico, con los recursos consumidos.

[…]"El mejoramiento de la productividad no consiste únicamente en hacer las cosas mejor; es más importante hacer mejor las cosas correctas. El proceso de producción es un sistema social complejo, adaptable y progresivo. Las relaciones recíprocas entre trabajo, capital y el medio ambiente social y organizacional son importantes en tanto están equilibradas y coordinadas en un conjunto integrado". (UNAM, 2012)

Los que se encargan de hacer posible esta mayor eficiencia tienen necesidad de conseguir una información amplia sobre el complejo proceso económico y que además debe obtenerse oportunamente. Es preciso tanto conocer las causas de las dificultades anteriores como prever lo que probablemente suceda en el futuro. Estas condiciones son a menudo parecidas a aquellas que se presentan en la estrategia militar. En ésta, la investigación de las operaciones se desarrolla siguiendo un método científico para proveer a los departamentos directivos bases cuantitativas que les permitan adoptar decisiones respecto a las operaciones de las cuales son responsables.

8.4 Nuevas Bases Teóricas del Capital Social

Las personas, las familias y los grupos son portadores de actitudes de cooperación, valores, tradiciones, visiones de la realidad, que forman parte de su cultura e identidades. Si esta premisa antropológica es ignorada o eludida, la gente perderá importantes capacidades aplicables al desarrollo y posiblemente se generen poderosas resistencias. Si, por el contrario, se reconoce, explora, valora y potencia su aporte, puede ser muy relevante y propiciar círculos virtuosos con las otras dimensiones del desarrollo. A propósito de ello, el economista argentino Bernardo Kliksberg (2002) ha escrito lo siguiente:

[…]"La crisis de la reflexión convencional sobre el desarrollo ha abierto entre otras, la oportunidad de cruzar activamente Capital Social, cultura y desarrollo. Hasta hace poco, la corriente

principal de trabajo sobre desarrollo prestaba limitada atención a lo que sucedía en dichos campos. A su vez, en ellos, muchas indagaciones se realizaban al margen de posibles conexiones con el proceso de desarrollo. La crisis que busca ampliar el marco de comprensión para poder superar la estrechez evidenciada por el marco usual, crea un vasto espacio para vencer aislamientos". (Klisksberg, 2000)

El nivel de asociación que caracteriza a esa sociedad. Estos elementos evidencian la riqueza y la fortaleza del tejido social interno de una sociedad. La confianza, por ejemplo, actúa como un "ahorrador de conflictos potenciales" limitando el problema. Las actitudes en materia de comportamiento cívico, que van desde cuidar los espacios públicos hasta el pago de los impuestos, contribuyen al bienestar general. La existencia de altos niveles de asociacionismo indica una sociedad con capacidades para actuar cooperativamente, construir redes, concertaciones, sinergias de todo orden en su interior.

9. Marco Metodológico

9.1 Diseño de Investigación

Esta es una investigación con un diseño no experimental de carácter transeccional debido a que no se manipulan las variables y un corto trabajado de campo.

9.2 Tipo de Investigación

Para esta investigación de tipo descriptiva se analizarán cada una de las variables en relación a la hipótesis.

9.3 Metodología

Esta investigación asume una metodología existencialista porque entiende que las circunstancias del objeto para el perfeccionamiento social.

10. Procesos y Fases de Implementación de la Responsabilidad Social Interna

10.1 Proceso evaluativo

En esta fase se realiza una encuesta a los trabajadores en la que se evaluaran aspectos fundamentales en su desarrollo laboral.

11. Proceso de Análisis de los Procedimientos Actuales de la Empresa

11.1 Proceso de cotización para la implementación de la nueva infraestructura de la empresa

Se indagan y verifican las opciones de factibilidad de implementar las nuevas adecuaciones en la infraestructura.

12. Fase de Aprobación y Puesta en Marcha de la Implementación de la Responsabilidad Social Interna

Los directivos analizan la propuesta y se somete a votación su aprobación.

12.1 Fase Comparativa de una Nueva Encuesta con los Resultados Anteriores

Se realiza una segunda encuesta a los trabajadores luego de que los cambios se hayan implementado, efectuando una comparación de resultados.

13. Hipótesis

La responsabilidad social empresarial interna ejerce un impacto en la productividad en los trabajadores.

14. Técnicas de Recolección de Datos

Las técnicas de recolección de datos utilizados en esta investigación son encuestas a comunidad de trabajadores de la empresa a analizar. Se tomaron dos encuestas con las mismas preguntas para realizar la comparación si hubo una mejora en la productividad o no. Las preguntas de esta encuesta son:

Se adoptaron 9 factores de evaluación los cuales se puntuaban en relación a las variables, malo = 1pt, regular 2pts, bueno 3pts, muy bueno 4pts y excelente 5pts.

Las variables son:

1.- Productividad: Evalúe la cantidad de servicio hechos de acuerdo con la naturaleza y con las condiciones del mismo. Capacidad para culminar el trabajo en el horario establecido.

2.- Calidad: Evalúe la exactitud, la frecuencia de errores, la presentación, del esmero que caracterizan el servicio.

3.- Responsabilidad: Evalúe como se dedica al trabajo y efectúa el servicio siempre dentro del plazo estipulado. Considere cuanta fiscalización se necesita para conseguir los resultados deseados.

4.- Cooperación-Actitud: Mida la intención de cooperar, la ayuda que presta a los compañeros, la manera como acata las ordenes.

5.- Buen sentido e iniciativa: Tome en consideración la sensatez de decisiones cuando no ha recibido instrucciones detalladas o ante situaciones excepcionales.

6.- Uso de elementos de protección: Tenga en cuenta el uso de implementos como cascos, botas, chalecos, mandiles y las medidas de seguridad del trabajo cuando así es requerido.

7.- Comprensión: Grado de percepción o entendimiento de tareas y requerimientos. Habilidad para aprender nuevos conocimientos o instrucciones.

8.- Llamados de atención: Frecuencia en la que el empleado comete equivocaciones que afectan la buena presentación del servicio o el buen ambiente de trabajo y que culminan en sanciones verbales o escritas.

9.- Puntualidad y entrega: tenga en cuenta el cumplimiento de los horarios de entrega y disponibilidad de trabajos especiales cuando son requeridos, así también como para participar en los procesos de mejora continua.

14.1 Interpretación de Datos

Para realizar una interpretación de datos correctas compararemos los resultados de las dos encuestas en el mismo gráfico variable por variable.

Variable 1: Se percibe un alza en la productividad por parte de los trabajadores de la empresa y su rendimiento.

Fuente: Creación propia.

Variable 2: Se demuestra que hubo un crecimiento en la calidad y desempeño del trabajador un aproximado del 10%

Fuente: Creación propia.

Variable 3: Hubo un ligero aumento positivo al comparar la responsabilidad de los trabajadores.

Fuente: Creación propia.

Variable 4: El ambiente laboral se percibe con una mejora de actitud de 0,6 pts. Armonizando la convivencia del personal.

Fuente: Creación propia.

Variable 5: En esta comparación no hay un amplio margen de cambio aun que se determina una mayor participación de la comunidad de trabajadores.

Fuente: Creación propia.

Variable 6: La sexta variable alcanzo el 100% de aprobación de los trabajadores debido a la dotación total de utensilios y herramientas para ellos

Fuente: Creación propia.

Variable 7: Esta es la única pregunta en la cual no se percibe un efecto positivo, sin embargo **tampoco negativo ya que ambas encuestas otorgan el mismo resultado**

Fuente: Creación propia.

Variable 8: ....

Fuente: Creación propia.

Variable 9: En cuanto a la puntualidad y entrega se aprecia un aumento positivo tas las adaptaciones de los nuevos procesos administrativos.

Fuente: Creación propia.

15. Conclusiones

Se concluye la investigación certificando el cumplimiento de la responsabilidad social empresarial interna y afirmando mediante una comparación estadística que la hipótesis de que la responsabilidad social empresarial interna ejerce un impacto en la productividad en los trabajadores.

16. Recomendaciones

Se recomienda a que otras empresas adopten este tipo de acciones de responsabilidad social empresarial interna, ya que contribuye una satisfacción al trabajador, dándole un sentido de pertenencia hacia la empresa. Toda organización debe en su plan estratégico optar por mejorar internamente para poder maximizar su potencial, luego de esto seguir expandiéndose sustentable mente con el medio ambiente y con el entorno de la sociedad

17. Bibliografía

Farmer, R., & Hogue, W. (1985). Corporate Social Responsibility. . Lexington, M.A.: D.C.Heath & Co. Recuperado de: http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.463.3447&rep=rep1&type=pdf

Klisksberg, L. (2000). Capital Social y Cultura. INTEL. Recuperado de: https://www.cepal.org/es/publicaciones/12190-capital-social-cultura-claves-esenciales-desarrollo

Pontificia Universidad Católica de Perú. (2012). Aspectos teóricos del Capital Social. Obtenido de: http://departamento.pucp.edu.pe/ciencias-sociales/files/2012/06/Aspectosteoricoscapitalsocial.pdf.pdf

Superintendencia de Sociedades de Colombia. (s.f.). PROCEDIMIENTO GESTIÓN DE CAMBIOS AMBIENTE PRODUCTIVO.
Obtenido de: http://www.supersociedades.gov.co/superintendencia/oficina-asesora-de-planeacion/polinemanu/sgi/Documents/Documentos%20Infraestructura%20Tecnologica/Documentos/GINT-PR-006%20Cambios%20al%20Ambiente%20Productivo.pdf

Trust Control International S.A. (s.f.). TCEE Presentation.
Obtenido de http://www.trust-control.org/es/

UNAM. (2012). Estudio del Trabajo.
Obtenido de: http://www.ingenieria.unam.mx/industriales/descargas/documentos/catedra/estudiodeltrabajo01.pdf

18. Anexos

Planos

Trust Control International	TRUST CONTROL INTERNATIONAL S.A.	ACCIÓN CORRECTIVA (AC), PREVENTIVA (AP) Y PROYECTO DE MEJORA (PM) Código: FM-SG-007 Fecha: JUN-30-2009 Revisión: 1 Página: 2 de 3

DETALLE DE LA ACCIÓN CORRECTIVA PROPUESTA			VERIFICACÓN DE LA IMPLANTACIÓN		
FECHA PLAZO	RESPONSABLE	ACCIÓN CORRECTIVA	FECHA	RESPONSABLE SGC	DETALLE
1 Febrero /2014	Amy Robles	Solicitar a proveedores de mobiliarios cotizaciones y planos para las nuevas oficinas.	28-02-14		Solicitar a los proveedores de mobiliarios las cotizaciones [illegible] y de [illegible] de los planos [illegible]
2 Febrero /2014	A.Navarro/A.Robles	Reunión entre proveedores y Presidencia.	28-02-14		[illegible]
3 Marzo/2 014	Isabel Vargas	Verificar que las cotizaciones estén conforme a los precios de mercado.			
4 Marzo/2 014	A.Navarro/A.Robles	Elegir el proveedor que estará a cargo del proyecto			
5 Agosto/ 2014	A.Navarro/A.Robles	Fiscalizar la obra.			

Trust Control International	TRUST CONTROL INTERNATIONAL S.A.	ACCIÓN CORRECTIVA (AC), PREVENTIVA (AP) Y PROYECTO DE MEJORA (PM) Código: FM-SG-007 Fecha: JUN-30-2009 Revisión: 1 Página: 1 de 3

	FUENTE			
Acción: Correctiva ___ Preventiva: ___ Mejora _X__	Auditorías de Calidad		Revisiones por la Dirección
Proceso: Administración	Quejas y reclamos		Servicio No Conforme
Fecha: Enero 2014	Aspectos a mejorar de los formatos para la medición de los procesos	x	Otra

Procedimiento/Requisito de la Norma:
Infraestructura

Auditor: Marcos Zambrano	Auditado: ——

Descripción:
Se evidencia que la Presidencia ha dispuesto que la adecuación de las nuevas oficinas sea con mobiliarios nuevos.

Firma Auditor:	Firma Auditado:

Causa raíz:
Se analizó la causa raíz y se determinó que de acuerdo al nuevo plano de oficina propuesto por el diseñador en coordinación con el Presidente de la empresa los actuales mobiliarios no se ajustan y debido al incremento de nuevas áreas se tendría que adquirir un número superior al que actualmente se tiene.

Plan de Acción: 1.- Solicitar a proveedores de mobiliarios cotizaciones y planos para las nuevas oficinas. 2.- Reunión entre proveedores y Presidencia. 3.- Verificar que las cotizaciones estén conforme a los precios de mercado. 4.- Elegir el proveedor que estará a cargo del proyecto. 5.- Fiscalizar la obra. 6.- Traslado a las nuevas oficinas.	Responsable de ejecución: Ing. Amy Robles – Gerente Administrativo Fecha estimada de ejecución (dd/mm/aa): 05-09-14
Verificación de la eficacia:	Responsable seguimiento de las acciones: Marcos Zambrano – Jefe SGC Fecha de Cierre:

MOBILIARIOS NUEVOS Y EXISTENTES
Carvajal
TRUST CONTROL

ATU
PROYECTO:TRUSCONTROL ALTERNATIVA 1

Cotización

Nro. Cotización 458817 - 1
Fecha : 24-FEB-2014
Vence : 21-MAR-2014
Página : 2 / 2

Subtotal	Precio Venta	22,734.70
Cargos		0.00
Impuestos	IVA-12% (Rate 12%)	2,728.17
Total (USD)		25,462.87

MEPAL ECUADOR
Av. Isaac Albéniz E3 - 151 y Wallijan Mosset, Sector El Inca, Quito
QUITO

Cotización

Nro. Cotización 458817 - 1
Fecha : 24-FEB-2014
Vence : 21-MAR-2014
Página : 1 / 2

Cliente TRUST CONTROL INTERNATIONAL S.A.

Representante Ventas María Auxiliadora, Barrera Díaz

Domicilio AV. RODRIGO CHAVEZ S/N PARQUE EM
TRUST CONTROL INTERNATIONAL S.A.
GUAYAQUIL, ECUADOR
GUAYAS
Ecuador

Facturación TRUST CONTROL INTERNATIONAL S.A.
AV. FRANCISCO DE ORELLANA Y ALBEI
TRUST CONTROL INTERNATIONAL S.A.
GUAYAQUIL, ECUADOR
GUAYAS
Ecuador

Envío TRUST CONTROL INTERNATIONAL S.A. Y
AV. FRANCISCO DE ORELLANA Y ALBER
TRUST CONTROL INTERNATIONAL S.A. Y
GUAYAQUIL, ECUADOR
GUAYAS
Ecuador

Línea	Producto	Unidad	Cid	Precio Cid Venta (USD)	Total Precio Venta (USD)
1.0	22000021596 SILLA BRAVO BR-200M GIRATORIA ESPALDAR MALLA GRIS ASIENTO MALLA NEGRA CON BRAZOS AJUSTABLES	und	2	348.58	1,097.16
2.0	22000021597 SILLA BRAVO BR-250C GIRATORIA ESPALDAR MALLA GRIS ASIENTO TAPIZADO COLOR NEGRO CON BRAZOS AJUSTABLES	und	18	468.65	8,592.82
3.0	22000021605 SILLA LOGIC LO-5 OM GIRATORIA ESPALDAR MALLA GRIS ASIENTO TAPIZADO NEGRO CON BRAZOS FIJOS	und	29	271.63	7,883.07
4.0	22000021607 SILLA LOGIC LO-5 OM ESTRUCTURA TRIPLO ESPALDAR MALLA GRIS ASIENTO TAPIZADO NEGRO CON BRAZOS FIJOS	und	16	270.08	5,408.08
5.0	22000021604 SILLA LOGIC LO-5 OM 4 PATAS CON 2 RUEDAS DELANTERAS ESPALDAR MALLA GRIS ASIENTO TAPIZADO NEGRO CON BRAZOS FIJOS	und	13	255.79	3,385.58

Esta es una cotización provisoria y no un contrato - Está sujeta a aprobación de administración

Modelo de Encuestas

Trust Control International	TRUST CONTROL INTERNATIONAL S.A.	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
		Código: [illegible] — Fecha: [illegible]
		Revisión: 1 — Página: 1 de 1

Nombre del Evaluador: [illegible]
Nombre del Empleado: [illegible]
Período Evaluado: [illegible]
Departamento/Sección: [illegible]
Cargo: [illegible]

[illegible]

FACTORES DE EVALUACIÓN	GRADO Malo 1	Regular 2	Bueno 3	Muy Bueno 4	Excelente 5	PUNTAJE
1. PRODUCTIVIDAD [illegible]					✓	5
2. CALIDAD [illegible]			✓			3
3. RESPONSABILIDAD [illegible]				✓		4
4. COOPERACIÓN ACTITUD [illegible]					✓	5
5. BUEN SENTIDO E INICIATIVA [illegible]			✓			3
6. USO DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN [illegible]					✓	5
7. COMPRENSIÓN [illegible]					✓	5
8. LLAMADOS DE ATENCIÓN [illegible]				✓		4
9. PUNTUALIDAD Y ENTREGA [illegible]					✓	5
Puntaje Mayor [illegible] / Puntaje Menor [illegible]			Mínimo Requerido [illegible]		SUBTOTAL / PROMEDIO	39
ASPECTOS DESTACADOS:					NIVEL DE SATISFACCIÓN	86,6%
ASPECTOS A MEJORAR:						
NECESIDADES DE CAPACITACIÓN:						
NOMBRE DEL EVALUADOR:						

“ESTUDIO-LOGRO DE ACCIÓN BENEFICIO DE LA RED DE COOPERACIÓN ECONÓMICA ENTRE HABITANTES DE TONSUPA, ESMERALDAS”

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL

Autor:

Gorki Aguirre Torres; Hugo Rafael Martínez Barreiro.

Fecha de publicación:

04 de Marzo del 2017.

1. Resumen

A causa del terremoto que sacudió a la provincia de Esmeraldas la pequeña comunidad llamada Villarrica en Tonsupa, provincia; buscó soluciones para levantar a su pueblo, en donde, pobladores del sector crearon una red de cooperación económica para beneficio de las familias afectadas, este estudio por su actualidad es de relevante interés provincial, y nacional, planteando objetivos claros y concretos para la comprensión de su información.

2. Objetivos

2.1 Objetivos General

Ayudar al desarrollo de las familias con incentivos económicos o materiales para crear trabajo de rápida remuneración a beneficio de las familias de Tonsupa.

2.2 Objetivos Específicos

• Incentivar la cooperación humanitaria de la comunidad para reparto equitativo y justo para beneficio de todos.

• Integrar a las familias del sector para mediante una red organizada se vendan productos de forma rápida para tener ganancias ágiles.

3. Introducción

En el mundo desde el inicio de las civilizaciones, existieron organizaciones entre la sociedad para adquirir beneficios, esta cooperación casi instintiva de solidaridad, es el motor del avance económico, y de conocimientos de la sociedad.

En el Ecuador entidades bancarias, cooperativas, y comunales han ayudado a que ciudadanos tengan incentivos para adquirir sus propios bienes y servicios así como para situaciones emergentes del país.

En las provincias de Manabí y Esmeraldas, el pasado 16 de Abril del 2016, quedo en la historia, un terremoto de gran magnitud azotó las costas dejando cientos de muertos, heridos, y decenas de miles de damnificados.

El desarrollo de las familias, con incentivos económicos es la función de diversas acciones del estado, bancos, y demás, pero esta, en bajo grado y menos capital, a manera de cooperativa fue implantado, en una de las comunidades afectadas; Tonsupa, Esmeraldas, un grupo de habitantes ha creado una red de cooperación efectiva para el levantamiento moral y económico del sector.

4. Desarrollo Temático

"El cielo de Berlín no es igual al de Manabí, porque el de esta provincia ecuatoriana -como lo describe (Lelanz, 2016)- *tiene un azul especial"*. Esta joven alemana no solo está cautivada con el firmamento y las playas de esta provincia, sino y sobre todo, con su gente. Llegó hace más de un mes a esta provincia como turista y estuvo en Canoa cuando ocurrió el terremoto.

La joven gala se refiere, en especial, a la organización y dice que la capacidad de respuesta positiva ante esta catástrofe ha sido "muy rápida".

(UNICEF, 2016)

Ayuda nacional

Pasadas las primeras horas de la tragedia, se activaron cuatro organismos de recepción de donaciones a nivel nacional: los municipios de Quito y Guayaquil, el Ministerio de Inclusión Económica y Social y la Conferencia Episcopal Ecuatoriana.86 Por su parte, la Cancillería habilitó dos cuentas bancarias para recoger las donaciones monetarias internacionales; mientras que otras entidades como la Sociedad de ex alumnos del Colegio San Gabriel (Quito), también comenzaron campañas de ayuda.

(UNICEF, 2016)

Ayuda de organizaciones internacionales:

Banco Mundial: En un comunicado emitido el 17 de abril, su presidente Jim Yong Kim manifestó su apoyo al Ecuador y el despacho de un equipo de gestión de riesgo y evaluación de daños para determinar los puntos más críticos a los que se deberá destinar el fondo que la entidad destinará para la reconstrucción de la zona afectada, con énfasis en los servicios básicos y que incluirá los 150 millones de dólares que había aprobado el 16 de marzo para el "Proyecto de Mitigación de Riesgos y Recuperación Ante Emergencias de Ecuador". (Kim-Jim, 2017)

UNICEF: El órgano internacional evaluó el impacto del sismo y envió personal, equipo y mosquiteros a las zonas de desastre; así mismo habilitó una página especial para donaciones que

irán directamente a los grupos vulnerables de niños y familias.

Unión Europea: El 18 de abril el máximo organismo de integración europea liberó 1,8 millones de euros en ayuda humanitaria inicial para las víctimas, además de haber enviado expertos para asistir a las autoridades e imágenes de satélite avanzadas del sistema Copernius, con el fin de facilitar la evaluación de los daños.

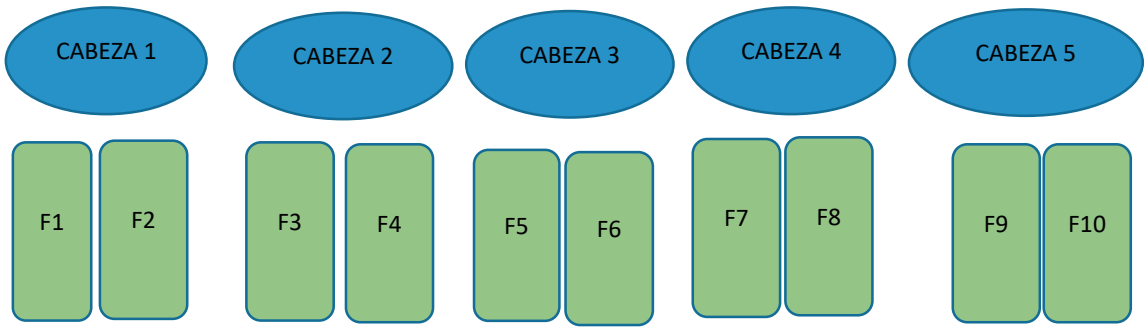
(UNICEF, 2016)

El valor y coraje de nuestra gente ha ayudado a que nuestro país salga adelante sobrellevando cualquier tipo de dificultades, la reacción de todos los países y organizaciones del mundo no se hicieron esperar, y hoy estamos aquí, juntos luchando contra corriente.

En estas circunstancias nace, para formar una ayuda, específicamente, por esta vez, un sector conocido en Tonsupa que soporta duramente estos movimientos telúricos.

La estructura de la Red la Forman 5 cabezas de red que tienen a cargo 2 familias, teniendo una cobertura de 10 familias beneficiarias para empezar, cabe recalcar que el capital para cada familia red es de responsabilidad de las cabezas.

Cuadro 1.- estructura de la red de coop. econ.



Fuente: Autoría propia.

De una forma justa y parcial se delimito internamente quienes son los más y menos afectados, a su vez quien tenía posibilidades de aportar más o menos.

Pues bien con un aporte Inicial de 100 dólares por cabezas de familia se incentiva a dos familias, pero con la finalidad q el dinero sea bien utilizado se establece un compromiso, de fácil palpar, las micro familias crearan trabajos a corto plazo con herramientas de fácil acceso de la comunidad y productos típicos de la zona.

Los negocios a elegir de las micro familias fueron jugos de naranja en lugares justos y asignados por la red, pipas heladas al igual que carpas de ayuda, plantadas en refugios, para que la gente que visite vaya comprando productos manuales o alimenticios, paseos en tricimotos por zonas afectadas, con stickers de solidaridad para que las personas que lo ocupen tengan conciencia que con un valor adicional están ayudando al desarrollo de las familias tuvimos a disposición tres marisquerías solidarias: en ellas se encuentra una caja al exterior del local con mensajes de superación.

Las ganancias fueron para las familias beneficiarias únicamente, luego del incentivo de las cabezas de familias, no hubo reembolso, el trabajo se repartió de forma justa para que nadie entorpezca el ambiente del otro.

Gráfica 1 Autoría propia.

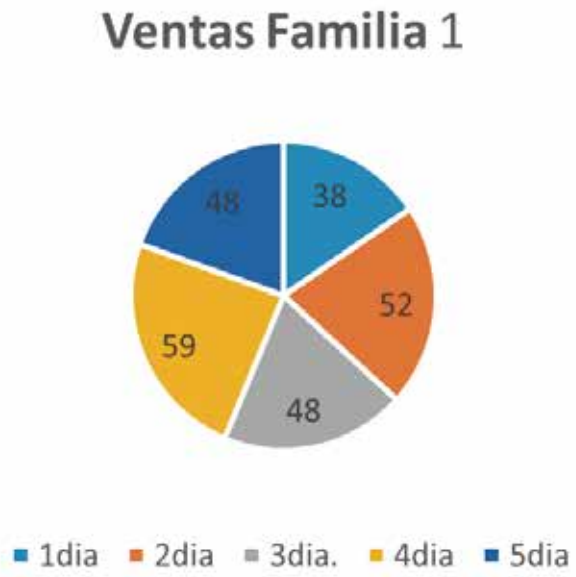


Tabla 1

JUGOS	Ventas Familia 1
1 Día	38
2 Día	52
3 Día	48
4 Día	59
5 Día	48

Fuente: Autoría propia

Análisis

La familia uno, se desenvolvió en la venta de jugos de naranja y obtuvo el 145% de ganancias en 5 días, Valor del jugo, 1$ por 245 vendidos= 245,00 menos 100.00$ de inversión (capital).145$ de ganancia.

Gráfica 2 Autoría propia.

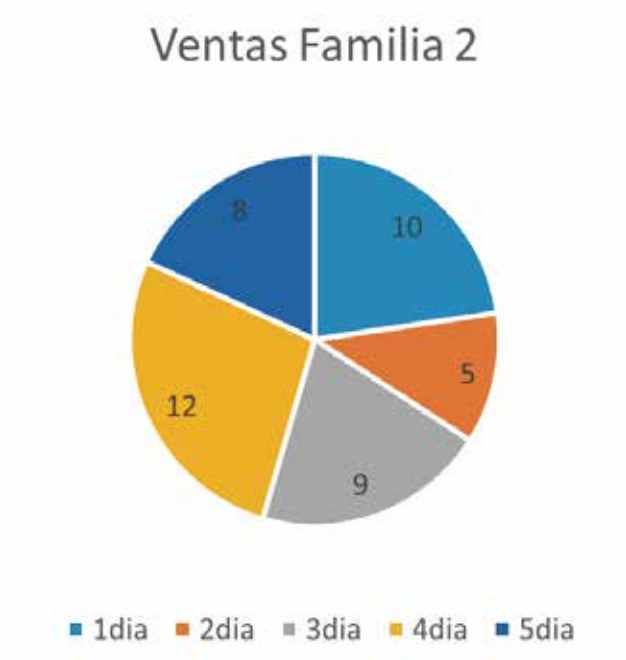


Tabla 2

ARTESANÍAS	Ventas Familia 2
1 Día	10
2 Día	5
3 Día	9
4 Día	12
5 Día	8

Fuente: Autoría propia

Análisis

La familia dos en la venta de artesanías en 5 días obtuvieron el 120% de ganancias, el valor promedio de las artesanías fueron de 5$ por 44 artículos vendidos dan un total de 220$ menos 100$ de inversión (capital), 120$ ganancia.

Gráfica 3 Autoría propia.

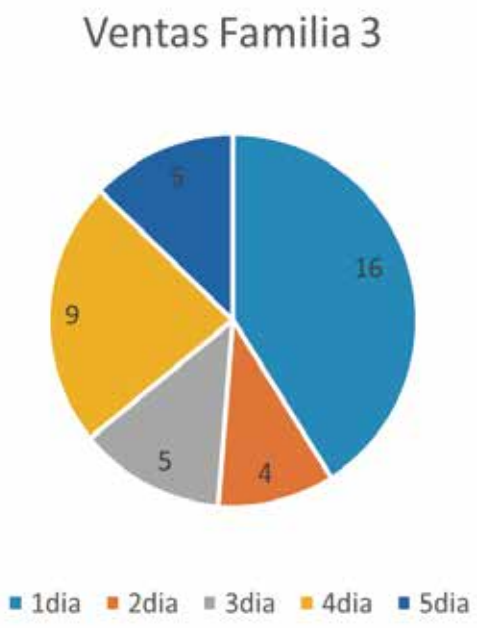


Tabla 3

ARTESANÍAS	Ventas Familia 3
1 Día	16
2 Día	4
3 Día	6
4 Día	9
5 Día	5

Fuente: Autoría propia

Análisis

La familia tres en la venta de artesanías en 5 días obtuvieron el 100% de ganancias, el valor promedio de las artesanías fueron de 5$ por 40 artículos vendidos dan un total de 200$ menos 100$ de inversión (capital), 100$ ganancia.

Gráfica 4 Autoría propia.

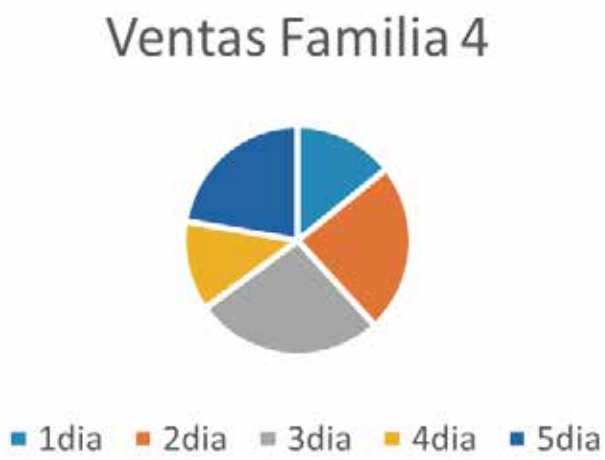


Tabla 4

TRICIMOTOS	Ventas Familia 4
1 Día	9
2 Día	15
3 Día	17
4 Día	8
5 Día	14

Fuente: Autoría propia

Análisis

La familia cuatro en las carreras realizadas de 5 días obtuvieron el 100% de ganancias, el valor promedio de las artesanías fueron de 3,5$ por 63 carreras dan un total de 200$ menos 100$ de inversión (capital), 100$ ganancia.

Gráfica 4 Autoría propia.

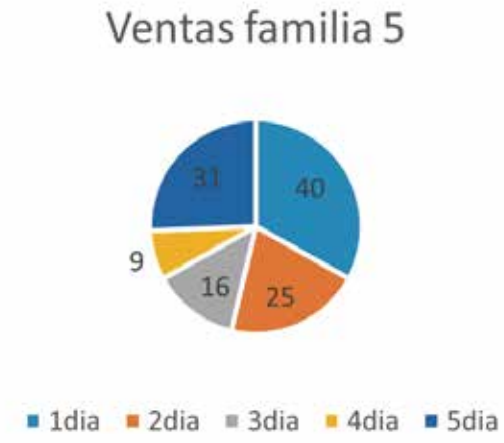


Tabla 4

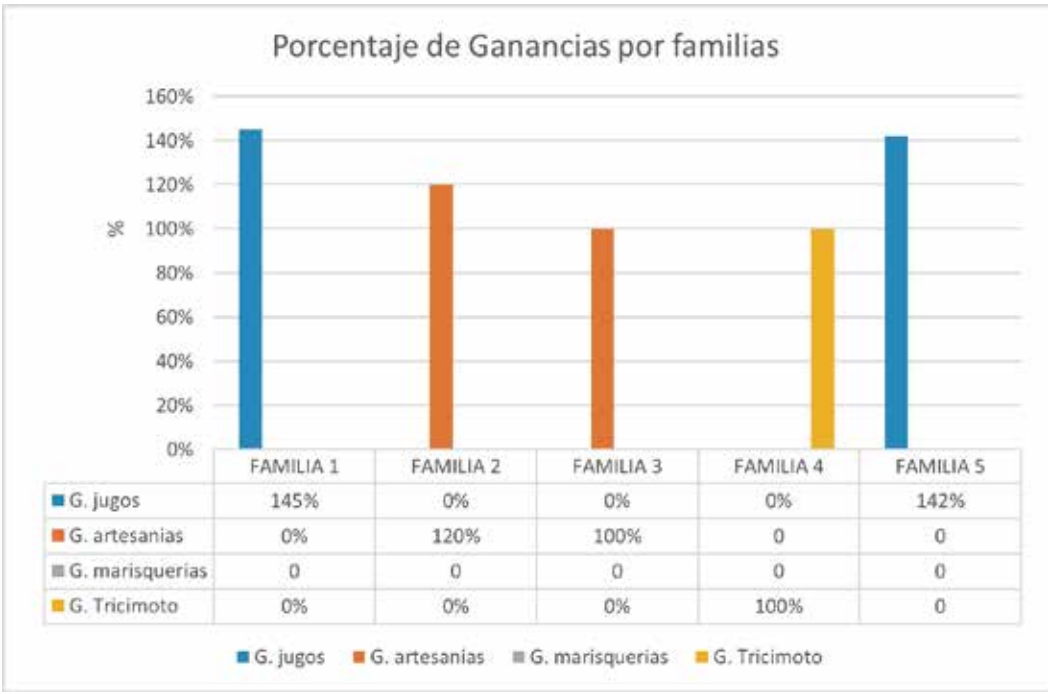
TRICIMOTOS	Ventas Familia 4
1 Día	40
2 Día	25
3 Día	16
4 Día	9
5 Día	31

Fuente: Autoría propia

Análisis

La familia cinco en la venta de jugos de pipa en 5 días obtuvieron el 142% de ganancias, el valor promedio del jugo fue de 2$ por 121 vendidos dan un total de 242$ menos 100$ de inversión (capital), 142$ ganancia.

Gráfica 6 Autoría propia.



5. Desarrollo Temático

Gracias a la red de cooperación económica formada por las solidarias familias del sector Villarrica, se llegó a tener resultados rápidos y muy buenos como se esperaba, más de 50 personas trabajando juntos por la integración, por la superación de la terrible situación:

- Cada familia obtuvo el 100% a 150% por ciento en ganancias en productos o servicios dados.
- 10 familias beneficiadas de 5 personas promedio gracias a la organización seria y responsable de las cabezas de familias.
- Se logró refrescar la economía para obtención de bienes alimenticios y materiales para el bienestar de las familias.

La unión hace la fuerza, no hace falta esquemas empresariales dotados de mucha organización para lograr que la solidaridad se simplifique a la felicidad de al menos un niño, una madre sufrida, un padre desesperado, nada vale más que ayudar, nada le da más sentido a una vida, que ayudar al prójimo, alcanzar una verdadera integración y apoyo fue el objetivo de este proyecto, y se vio reflejado con resultados, que si se repetirían en más familias, hubiera mucha más garantía de felicidad.

6. Bibliografía

ECUADORINMEDIATO. (s.f.).

Kim-Jim, Y. (Abril de 2017). Palabras del presidente del Grupo Banco Mundial, Jim Yong Kim, en la conferencia de prensa de apertura de las Reuniones de Primavera de 2017 del Grupo Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional. Obtenido de BancoMundial.org: http://www.bancomundial.org/es/news/speech/2017/04/20/opening-remarks-by-world-bank-group-president-jim-yong-kim-wbg-imf-2017-spring-meetings-opening-press-conference

Lelanz, F. (2016). Terremoto Ecuador 2016. Instituto Geofísico .

UNICEF. (2016). Terremoto en Ecuador y sus efectos. Obtenido de http://terremotoecu593.-blogspot.com/p/la.html

(www.eltelegrafo.com.ec/noticias/ecuador/voluntarios-desta-can-capacidad-de-reaccion-de-los-ecuatorianos-tras-el-terremoto). (s.f.).

(www.eltelegrafo.com.ec/noticias/ecuador/voluntarios-desta-can-capacidad-de-reaccion-de-los-ecuatorianos-tras-el-terremoto). (s.f.).

(www.eltelegrafo.com.ec/noticias/ecuador/voluntarios-desta-can-capacidad-de-reaccion-de-los-ecuatorianos-tras-el-terremoto). (s.f.).

7. Anexos

Fuentes de Investigación Documentales:

"TERREMOTO EN ECUADOR: NOS MOSTRÓ MUCHO DE LO MEJOR, NOS SACÓ ALGO DE LO PEOR"

Figura 1

1. Ecuavisa. (2016). Fallecidos terremoto Ecuador. Imagen. Recuperado de www.ecuavisa.-com/.../186311-presidente-actualiza-cifra-fallecidos-terremoto-ecuador

Figura 2

2. El Telégrafo. (2016). Cifra de muertos por terremoto en Ecuador asciende a 668. Imagen. Recuperado de https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/ecuador/3/ci-

La aplicación de la Responsabilidad Social Empresarial en La Empresa GRUPO TVCABLE y su incidencia social en la comunidad de sectores rurales del cantón Guayaquil de la Provincia del Guayas.

Integrantes:

Gorki Aguirre, May Chouman Baque, Nazly Cazal Rodríguez, Eduardo Garcés Ibarra, Paola Olivero Zamora, Irving Peñafiel Icaza y Jonnathan Suarez.

1. Resumen

Por medio del análisis del proyecto se observa que el ambiente laboral de la empresa representa un gran factor cuyo acontecimiento tiene efectos sobre el desempeño que tiene el trabajador. Un problema observado son los departamentos con mal clima laboral, que de manera directa o indirecta causan una falta de eficacia en la producción de la empresa, la empresa TVCABLE. En el Marco teórico se describe las generalidades de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), diferencias entre criterios y conceptos comunes. La metodología aplicada se centró en la investigación científica descriptiva ya que recopila, organiza e interpreta la información numérica o cualitativa en esta investigación, por lo cual se realizó una "ENCUESTA", que mediante un cuestionario previamente elaborado se puede conocer la opinión o valoración del sujeto seleccionado en una muestra sobre un asunto dado.

Palabras clave: *Responsabilidad social, TVCABLE, desarrollo*

1. Abstract

Through the analysis of the project it is observed that the work environment of the company represents a great factor whose event has effects on the performance that has the worker. A problem that contains are departments with bad working conditions, either directly or indirectly producing a lack of efficiency in the production of the company, the company TV CABLE had a problem in its departments because of the poor leadership that it obtained by the bosses and Collaborators causing a discomfort in the meeting of shareholders when finding out that the problem was not solved for that reason, its service was unable to meet social responsibility standards.

The methodology that was used in this research was type "SURVEY" that through a questionnaire previously elaborated can know the opinion or valuation of the selected subject in a sample on a given subject. Initially this project mentions that TVCABLE established new social responsibility execution objectives that generate benefits for society where the rural sectors obtain a better quality of life, as well as the local community and society in general using data network and telephony cabling with optical fiber in order to improve its products and in turn raise the quality of life of society.

Keywords: *Social responsability, TVCABLE, development*

2. Introducción

Este proyecto consiste en dar a conocer en todo lo que se basa la investigación y ver que metodología se usó, la recomendación que se va a dar, las conclusiones tomadas, detallando también la encuesta que se realizó también visualizar el problema interno que se origina en la empresa por ejemplo una organización donde suelen tener preferencias de los altos mandos, hace que se originen problemas entre los mismos trabajadores y conflictos que podrían dejar en quiebra a una organización. También dar a conocer su historia y analizar cada uno de los objetivos dados tanto generales como específicos que la empresa GRUPO TV CABLE da a mostrar un objetivo primordial de realizar un estudio acerca de la ejecución, responsabilidad social y empresarial dentro de la organización y ver en que aporta a la sociedad.

Un punto importante es analizar los principales problemas existentes en la empresa y en cada uno de sus departamentos, lo que ha ocasionado un mal manejo por parte del líder. Por otro lado es importante concientizar a los directivos para que colaboren en el desarrollo del área de seguridad industrial ya que sería muy importante implementar un sistema adecuado para así poder permitir el funcionamiento de un sistema de gestión de calidad.

3. Antecedentes

Es importante que las empresas apliquen responsabilidad social porque es una nueva forma de hacer empresa, es decir mediante el RSE la organización se liga a la globalización de la economía mundial permitiendo subir el grado de sustentabilidad en el negocio y la convierte en una cooperación más competitiva e innovadora, adaptándose a las nuevas tecnologías en el ámbito de la gestión y en relación con la comunidad con su entorno social y ambiental.

La responsabilidad social empresarial en el Ecuador es controlada, vinculada y evaluada mediante un organismo llamado IRSE (Instituto de Responsabilidad Social en el Ecuador) fundado en el año 2005, desde ese entonces este instituto junto con las organizaciones y grupos de interés busca contribuir un desarrollo sostenible en el país.

Un estudio realizado por parte de la Universidad Andina Simón Bolívar trata lo siguiente "Realizar un análisis de las normas existentes y posibles certificaciones, como la norma vigente SA 8000 y la norma que aún se encuentra en estudio ISO 26000 así como también las prácticas más comunes que las empresas han adquirido, para el mejoramiento social, económico y ambiental con el objetivo de mejorar su situación competitiva, valorativa y su valor añadido de las empresas de Ecuador"(Universidad Andina Simón Bolívar, (Universidad Andina Simón Bolivar , 2010)

La Responsabilidad Social de esta empresa tiene como compromiso manejar éticamente y contribuir al desarrollo económico, mejorando la calidad de vida tanto de sus empleados, familias y de toda la sociedad.

4. Planteamiento del Problema

El Problema que se encontró en GRUPO TVCABLE es por la falta de comunicación que tiene con sus empleados sobre la responsabilidad social que brinda a la parte rural de Guayaquil, esto da a entender que la empresa busca solo el estricto cumplimiento de las leyes y las normas, y no atendiendo especialmente al capital humano y sus condiciones de trabajo, así como a la calidad de sus procesos productivos y el bienestar de la comunidad que la rodea.

5. Objetivos

5.1 Objetivo General

Determinar la existencia y aplicación de la Responsabilidad Social Corporativa dentro de la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil basado en el análisis de los fundamentos teóricos de la responsabilidad social corporativa orientada al desarrollo sostenible que involucra los aspectos económico, social y medioambiental.

5.2 Objetivos Específicos

- Conocer el funcionamiento de la responsabilidad social empresarial en la corporación TV Cable.

- Conocer el funcionamiento de la responsabilidad social empresarial en la corporación TV Cable.
- Identificar los conocimientos por parte de los empleados en cuanto a la responsabilidad social que brinda GRUPO TVCABLE
- Proponer estrategias viables a la mejora de la RSE en la organización.

6. Marco Teórico

En el siguiente marco teórico se hace una aproximación al tema de Responsabilidad Social Empresarial, desarrollando conceptos concernientes al mismo y ligados a los puntos clave que la caracterizan, como por ejemplo la ética empresarial, los Stakeholders, el capital social, la norma que soporta el enfoque, filantropía y la clasificación de la responsabilidad social empresarial, no sin antes determinar qué significa responsabilidad social empresarial.

Concepciones de responsabilidad social empresarial

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE), puede definirse como el tributo activo y voluntario de las empresas al mejoramiento social, económico y ambiental con el objetivo de mejorar su situación competitiva, valorativa y su valor añadido. La responsabilidad social empresarial va más allá del cumplimiento de las leyes y las normas, dando por supuesto su respeto y su estricto cumplimiento. Busca la excelencia en el núcleo de la empresa, atendiendo especialmente al capital humano y sus condiciones de trabajo, así como a la calidad de sus procesos productivos y el bienestar de la comunidad que la rodea.

Otro Concepto: “La responsabilidad social no se trata de producir y acumular riqueza para después repartirla, se trata de generar riqueza y, al mismo tiempo, remunerar con equidad a todos los factores o actores que intervienen en esa producción de riqueza. (CÁMARA DE INDUSTRIAS Y COMERCIO ECUATORIANO-ALEMANA, 2017)

Norma ISO 26.000

La norma ISO 26.000 nace "con el objetivo de crear un modelo de gestión integral que incluya aspectos económicos, ambientales y sociales. Por iniciativa de la Organización Internacional de Normalización –ISO-, desde el 2004 se ha venido realizando una serie de reuniones que buscan el desarrollo de una Guía que proporcione la aplicación de pautas con respecto a la responsabilidad social en cualquier tipo de organización; se han definido algunas de las condiciones que abarcará la guía como son los derechos humanos, medio ambiente, prácticas laborales, comunidad y desarrollo social, aspectos del consumidor, entre otros'. **Revista ISO Focus (2010)**

Enfoques de responsabilidad social empresarial

Las empresas son tejedoras de sentido social en la comunidad, por eso se busca que no sólo la responsabilidad social sea de carácter gubernamental, sino también empresarial. Como la responsabilidad social es un tema en construcción, se deben interpretar de manera crítica los diversos aportes, con el fin de ofrecer conceptos que sean capaces de tener solidez ética y, a la vez, de ser significativos para el mundo empresarial, por ello, es necesario pensar en el mundo de las organizaciones, que no es el de las personas ni el de los súper sistemas, sino un mundo mediado por instituciones con diversos niveles de complejidad. (Calderón M., Pesantez J. 2014).

Concepto de Stakeholders

La responsabilidad social de las empresas es pieza fundamental de este compromiso activo con la sociedad, el rendimiento económico no debe ser más la única responsabilidad de un negocio; como tampoco el compromiso con la sociedad que se limita al pago de impuestos y la generación de empleo. "El sistema productivo de estas empresas debe buscar ofrecer productos cada vez más adecuados a las necesidades de las mayorías sociales, y contribuir al mejoramiento del nivel de vida de todos los grupos de incidencia de sus actividades, dentro de los cuales se incluyen accionistas, empleados, consumidores, y la comunidad, entre otros". (Robert A. Peterson, O.C. Ferrell 2009).

7. Metodología

Presentamos una investigación, donde se describirán los datos encontrados de forma objetiva a través de gráficos, los cuales fueron adquiridos de una muestra de Empleados. La elaboración de tablas de frecuencia, porcentajes y gráficos de pastel nos ayudara a detallar los valores obtenidos.

8. Hipótesis

Una empresa que desarrolla la responsabilidad social es capaz de utilizarla acompañado a la estrategia general interna permitiéndole sobrevivir en un medio global.

La utilización de la responsabilidad Social conlleva a la obtención de ventajas competitivas sustentables en el tiempo, que permiten a la empresa participar de este nuevo contexto económico de manera exitosa.

9. Análisis

9.1 Muestra

En lugar de realizar una muestra con los requerimientos típicos para identificar el mínimo tamaño para satisfacer ciertas condiciones de diseño, se realizó la misma con el mayor tamaño posible. Es decir, de esta manera, TVCABLE GYE podía expresar su opinión en relación al tema, la estrategia de muestreo fue entonces dirigida a un solo departamento de TVCABLE (SISTEMAS). Cabe recalcar que se excluyeron del departamento el personal de Quito, ya que el estudio se realizara a la ciudad de Guayaquil.

Análisis

Tabla 1

1. Datos personales: Sexo		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Hombre	Válido NO	2	22.2	22.2	22.2
	Sí	7	77.8	77.8	100.0
	Total	9	100.0	100.0	
Mujer	Válido NO	1	25.0	25.0	25.0
	Sí	3	75.0	75.0	100.0
	Total	4	100.0	100.0	

Fuente: Creación propia.

De la muestra total la cual el 69.2% pertenece al sexo masculino, que sería un valor de 9 empleados; mientras que el 30.8% restante pertenece al sexo femenino con un valor de 4 empleados.

Responsabilidad Social

Tabla 2

1. Datos personales: Sexo			1. Datos personales: Sexo
Hombre	N	Válido	9
		Perdidos	0
Mujer	N	Válido	4
		Perdidos	0

Fuente: Creación propia.

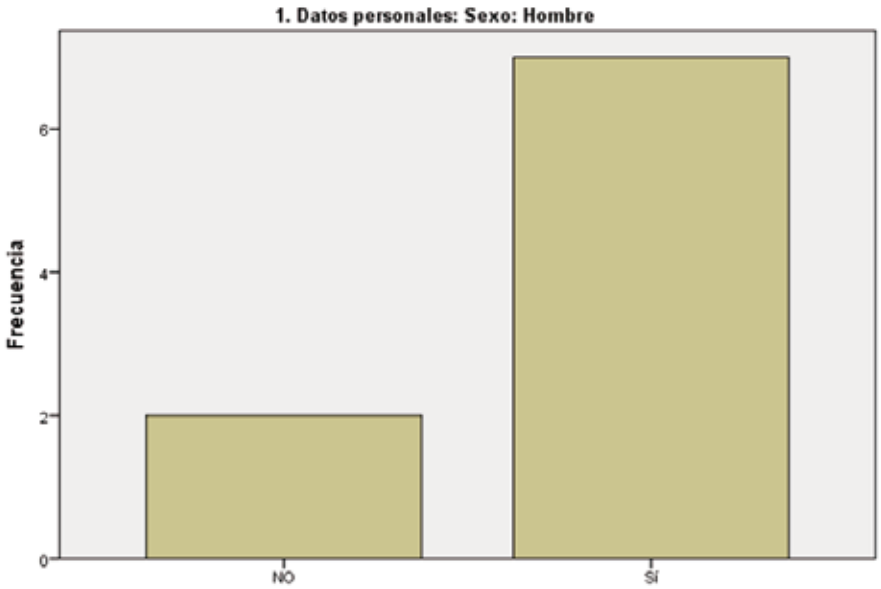
Con esta separación de cuantos Hombres y mujeres contestaron la encuesta se realiza un estudio referente a la pregunta ¿Ah escuchado Ud. hablar sobre la Responsabilidad Social y Empresarial?

Tabla 2. ¿Ah escuchado Ud. hablar sobre la Responsabilidad Social y Empresarial?,

Por lo tanto, se ve clasificado por género: en Nombres: el 22.2% contestaron NO y el 77.8% contesto que SI, mientras que las mujeres NO contestaron el 25% y SI el 75%. Por lo tanto el 6.9% de los empleados han escuchado sobre la Responsabilidad Social y Empresarial y el 23.1% no lo han hecho.

De la muestra total la cual el 69.2% pertenece al sexo masculino, que sería un valor de 9 empleados; mientras que el 30.8% restante pertenece al sexo femenino con un valor de 4 empleados.

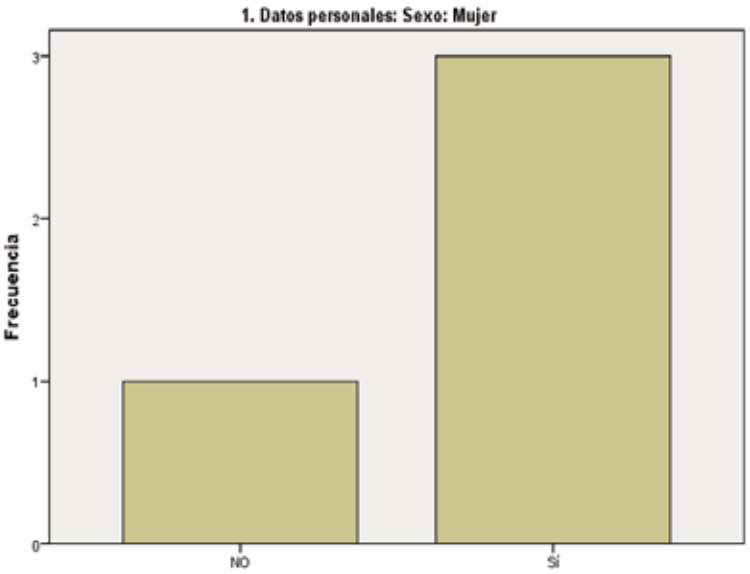
Gráfica 1



Fuente: Creación propia.

Tabla 3.- Ha escuchado Ud., ¿hablar sobre la responsabilidad Social y Empresarial?,

Gráfica 2



Fuente: Creación propia.

Tabla 4.- Ha escuchado Ud., ¿hablar sobre la responsabilidad Social y Empresarial?,

Grado de Importancia de Responsabilidad Social

Acorde a la encuesta realizada sobre la pregunta por el grado de importancia como considera que la empresa conlleva una Responsabilidad Social y Empresarial bajo 5 tópicos: Ética, Medio ambiente, Marketing Responsable, Compromiso a la Comunidad, Calidad de vida laboral bajo una clasificación que va desde Poco Importante a Muy Importante.

Tabla 3 La Responsabilidad Social y Empresarial contiene 5 tópicos, según su criterio evalúe éstas según el grado de importancia que considera que tienen dentro de la empresa, de 1 a 5 [Ética]

Ética

1. Datos personales: Sexo		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Hombre	Válido Importante	1	11.1	11.1	11.1
	Bastante Importante	2	22.2	22.2	33.3
	Muy Importante	6	66.7	66.7	100.0
	Total	9	100.0	100.0	
Mujer	Válido Bastante Importante	3	75.0	75.0	75.0
	Muy Importante	1	25.0	25.0	100.0
	Total	4	100.0	100.0	

Fuente: Creación propia.

Para el tópico de Ética separado por genero se tiene que el 11.1% consideran que es Importante, el 22.2% que es Bastante Importante y el 66.7% que es Muy Importante.

Mientras que por el género de Mujer se tiene que el 75% es Bastante Importante y el 25% Muy Importante.

Gráfico5. Responsabilidad social, la responsabilidad Social y Empresarial contiene 5 tópicos, según su criterio evalué estas según el grado de importancia que considera que tienen dentro de la empresa, de 1 a 5 (ética).

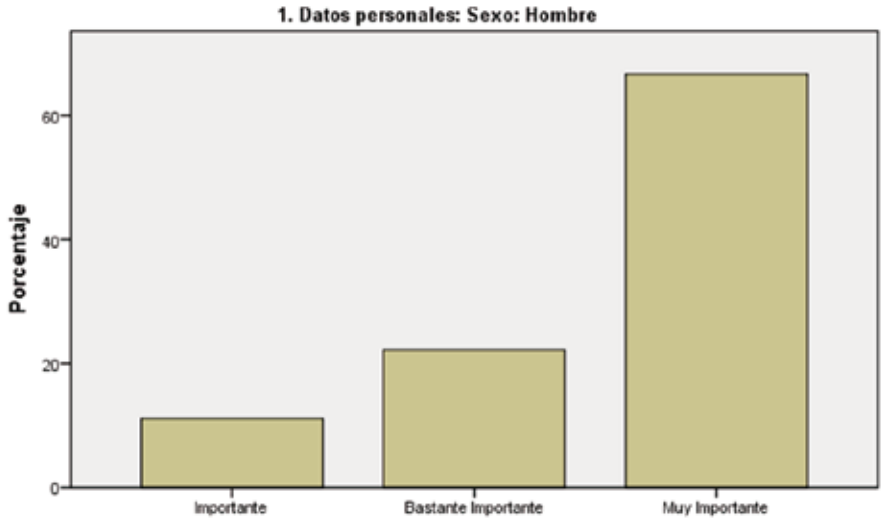
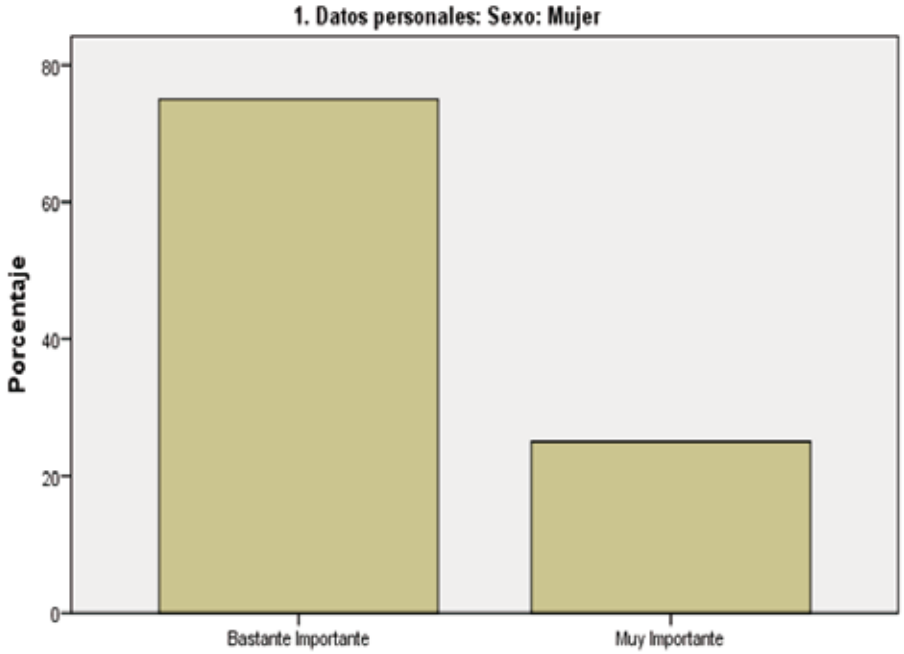


Gráfico 6. Responsabilidad Social



Fuente: Elaboración del autor

Tabla 5 La Responsabilidad Social y Empresarial contiene 5 tópicos, según su criterio evalúe éstas según el grado de importancia que considera que tienen dentro de la empresa, de 1 a 5 [Medio ambiente]/

Medio Ambiente

1. Datos personales: Sexo			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Hombre	Válido	Moderadamente Importante	2	22.2	25.0
		Bastante Importante	2	22.2	25.0
		Muy Importante	4	44.4	50.0
		Total	8	88.9	100.0
	Perdidos	Sistema	1	11.1	
	Total		9	100.0	
Mujer	Válido	Bastante Importante	1	25.0	25.0
		Muy Importante	3	75.0	75.0
		Total	4	100.0	100.0

Fuente: Creación propia.

Para el tópico de Medio Ambiente para el Genero Hombre se tiene que el 22.2% consideran que es Moderadamente Importante, con el mismo porcentaje también los consideran Bastante Importante y el 44.4 % se considera Muy Importante.

Mientras que para el género Mujer se tiene que el 25% consideran que es Bastante Importante y el 75% es Muy Importante.

Gráfico 7. Medio Ambiente

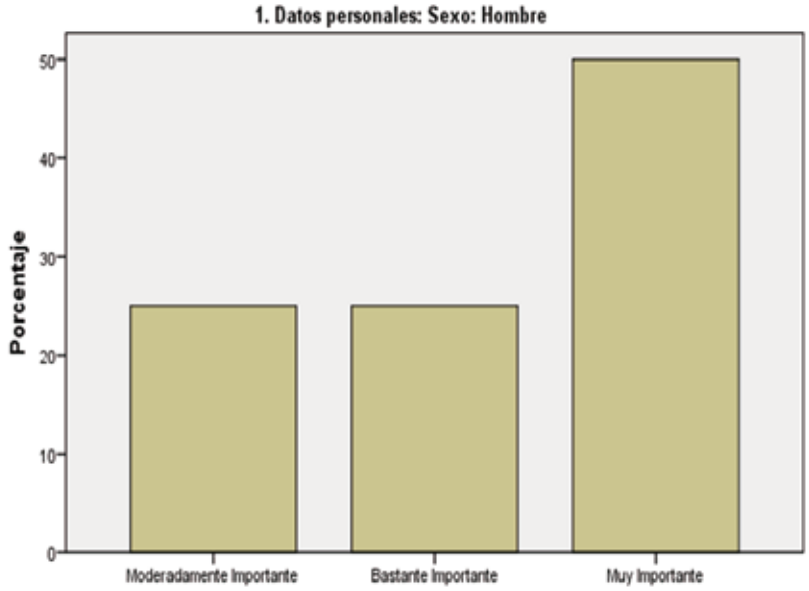
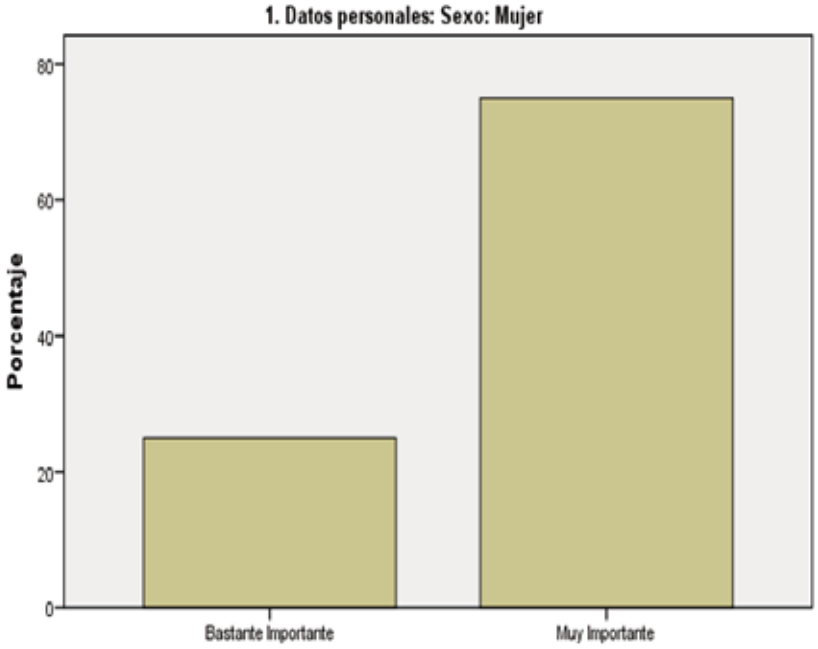


Tabla 9. La Responsabilidad Social y Empresarial contiene 5 tópicos, según su criterio evalúe éstas según el grado de importancia que considera que tienen dentro de la empresa, de 1 a 5 [Medio ambiente]/ Elaborado por los autores.

Gráfico 8. Medio Ambiente



Fuente: Creación del autor

Tabla 6. La Responsabilidad Social y Empresarial contiene 5 tópicos, según su criterio evalúe éstas según el grado de importancia que considera que tienen dentro de la empresa, de 1 a 5 [Marketing responsable]

Marketing Responsable

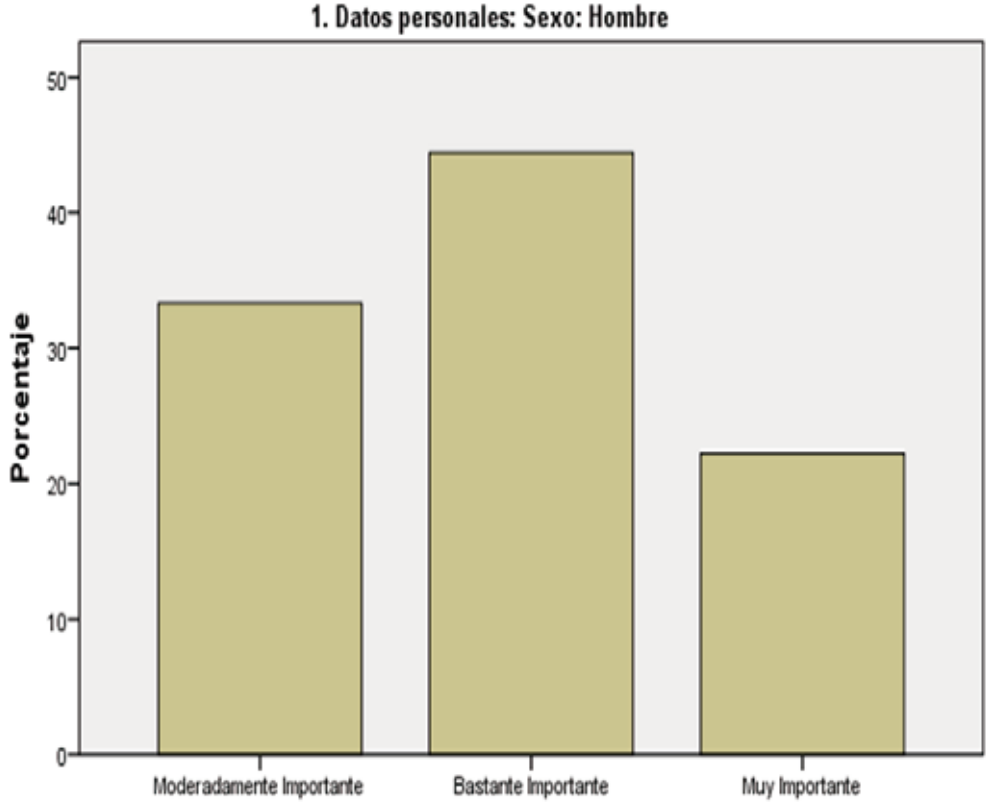
1. Datos personales: Sexo			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Hombre	Válido	Moderadamente Importante	3	33.3	33.3
		Bastante Importante	4	44.4	44.4
		Muy Importante	2	22.2	22.2
		Total	9	100.0	100.0
Mujer	Válido	Importante	1	25.0	25.0
		Bastante Importante	3	75.0	75.0
		Total	4	100.0	100.0

Fuente: Creación del autor

Para el tópico de Marketing Responsable para el Genero Hombre se tiene que el 33.3% consideran que es Moderadamente Importante, el 44.4% consideran Bastante Importante y el 22.2 % se considera Muy Importante.

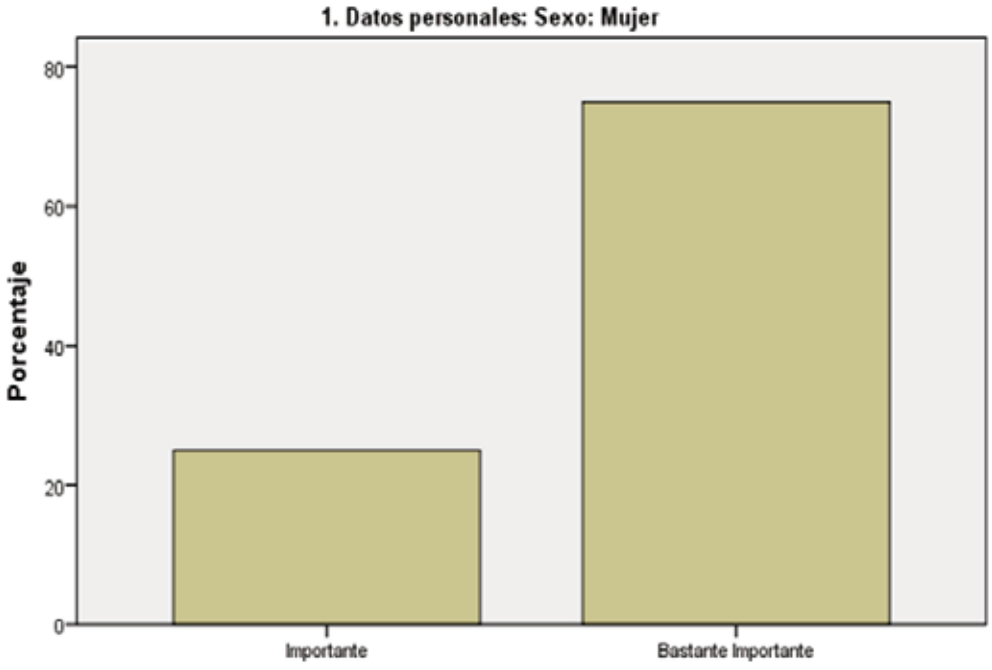
Mientras que para el género Mujer se tiene que el 25% consideran que es Importante y el 75% es Bastante Importante.

Gráfico 9. Medio Ambiente



Fuente: Creación del autor

Gráfico 10. Marketing Responsable



Fuente: Creación del autor

Compromiso con la Comunidad

Tabla 7 La Responsabilidad Social y Empresarial contiene 5 tópicos, según su criterio evalúe éstas según el grado de importancia que considera que tienen dentro de la empresa, de 1 a 5 [Compromiso con la comunidad]

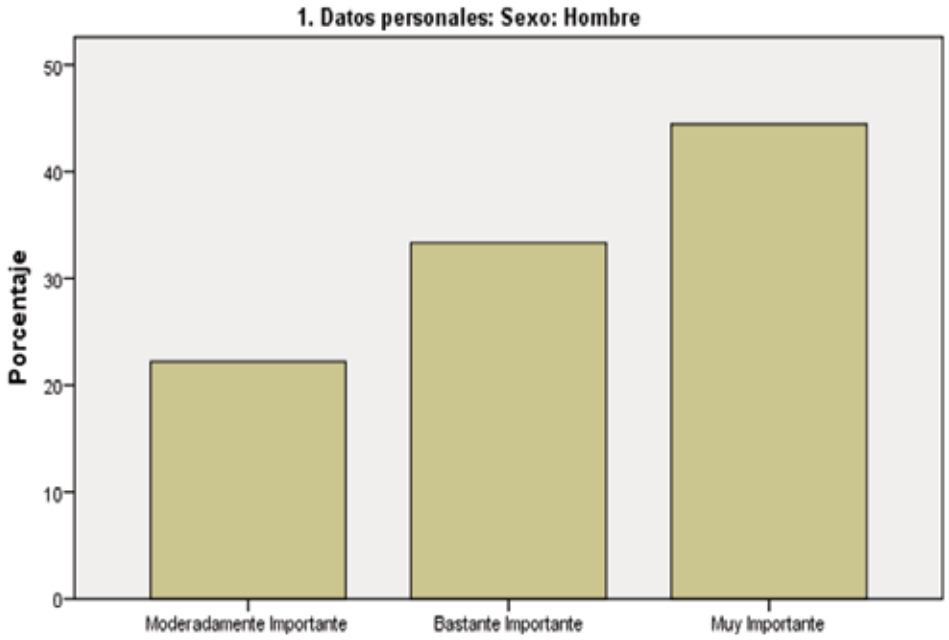
1. Datos personales: Sexo			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Hombre	Válido	Moderadamente Importante	2	22.2	22.2
		Bastante Importante	3	33.3	33.3
		Muy Importante	4	44.4	44.4
		Total	9	100.0	100.0
Mujer	Válido	Moderadamente Importante	1	25.0	25.0
		Bastante Importante	2	50.0	50.0
		Muy Importante	1	25.0	25.0
		Total	4	100.0	100.0

Fuente: Creación del autor

Para el tópico de Compromiso con la Comunidad para el Genero Hombre se tiene que el 22.2% consideran que es Moderadamente Importante, el 33.3% consideran Bastante Importante y el 44.4 % se considera Muy Importante.

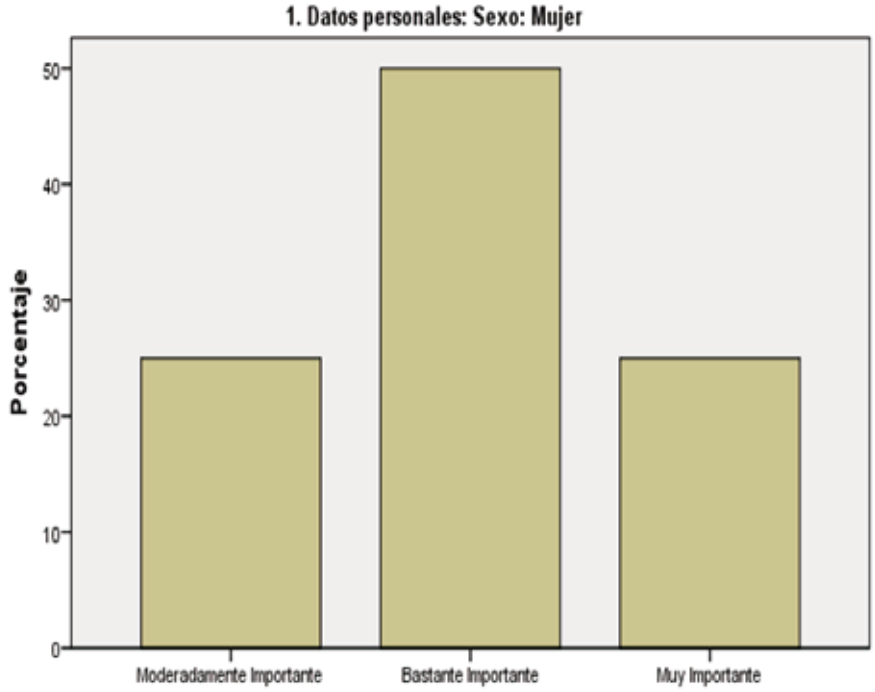
Mientras que para el género Mujer se tiene que el 25% consideran que es Moderadamente Importante, el 50% es Bastante Importante y el 25% consideran que es Muy Importante.

Gráfico 14. Compromiso con la comunidad



Fuente: Creación del autor

Gráfico 15. Compromiso con la comunidad



Fuente: Creación del autor

Calidad de Vida Laboral

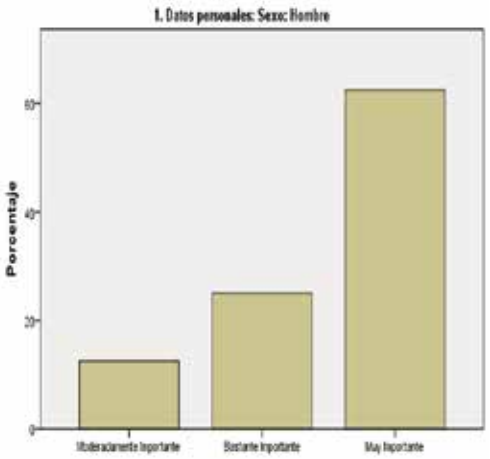
Tabla 8 La Responsabilidad Social y Empresarial contiene 5 tópicos, según su criterio evalúe éstas según el grado de importancia que considera que tienen dentro de la empresa, de 1 a 5 [Calidad de la vida laboral]

1. Datos personales: Sexo			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Hombre	Válido	Moderadamente Importante	1	11.1	12.5
		Bastante Importante	2	22.2	25.0
		Muy Importante	5	55.6	62.5
		Total	8	88.9	100.0
	Perdidos	Sistema	1	11.1	
	Total		9	100.0	
Mujer	Válido	Poco Importante	1	25.0	25.0
		Bastante Importante	1	25.0	25.0
		Muy Importante	2	50.0	50.0
		Total	4	100.0	100.0

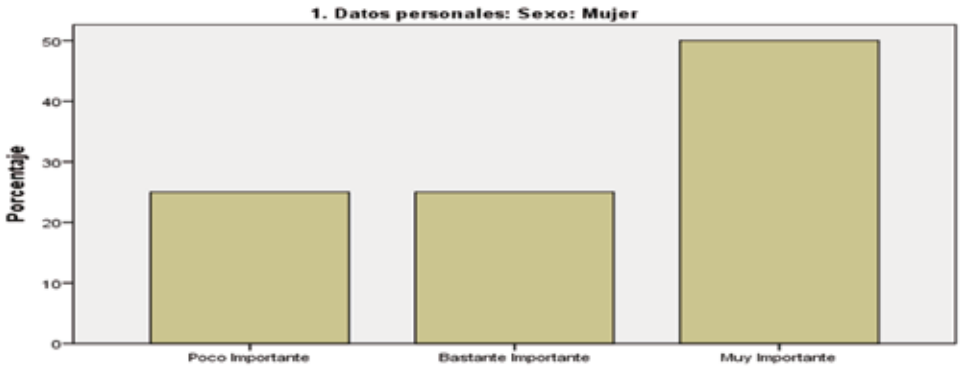
Fuente: Creación del autor

Para el tópico de Calidad de vida laboral para el Genero Hombre se tiene que el 11.1% consideran que es Moderadamente Importante, el 22.2 consideran Bastante Importante y el 55.6 % se considera Muy Importante.

Mientras que para el género Mujer se tiene que el 25% consideran que es Poco Importante, el 25% es Bastante Importante y el 50% consideran que es Muy Importante.



Fuente: Creación del autor



Fuente: Creación del autor

Tabla 9 ¿Conoce Ud. sobre el convenio que mantenemos con Aldea Infantiles SOS?

Aldeas ODS

1. Datos personales: Sexo			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Hombre	Válido	No	3	33.3	33.3	33.3
		Sí	6	66.7	66.7	100.0
		Total	9	100.0	100.0	
Mujer	Válido	No	2	50.0	50.0	50.0
		Sí	2	50.0	50.0	100.0
		Total	4	100.0	100.0	

Fuente: Creación del autor

Convenio Aldea Infantil SOS

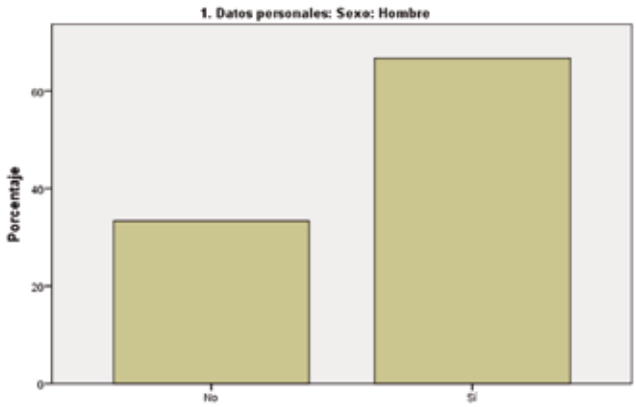
Tabla 20. ¿Conoce Ud. sobre el convenio que mantenemos con Aldea Infantiles SOS?/

Fuente: Elaborado por los autores

Se realiza también un estudio sobre cuántos de los encuestados conocen el convenio que se tiene con Aldea Infantiles SOS, donde el 33.3% de los hombres No tienen Conocimiento y el 50 % de las mujeres tampoco saben del convenio, mientras que el 66.7% de Hombres si conocen dicho convenio y por lado de las mujeres el 50% también conocen dicho convenio.

Por lo tanto, se puede observar que no todos los empleados tienen conocimiento de dicho convenio, ya sea por varios motivos.

Gráfico 20. Encuesta convenios infantiles



Fuente: Elaborado por los autores

Tabla 21. ¿Conoce Ud. sobre el convenio que mantenemos con Aldea Infantiles SOS?/

Fuente: Elaborado por los autores

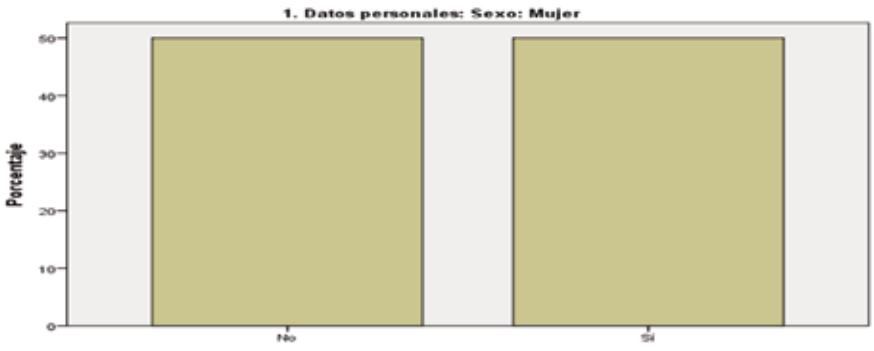


Tabla 22. ¿Conoce Ud. sobre el convenio que mantenemos con Aldea Infantiles SOS?/

Fuente: Elaborado por los autores

10. Recomendaciones

1.- La empresa debe incluir, direccionar y comunicar a sus empleados sobre el cumplimiento de la responsabilidad social que tiene GRUPO TVCABLE con los sectores rurales de Guayaquil.

Como: Realizando una revisión de cuenta a los empleados sobre la RES con Fundación aldeas

Para: Esto ayudara a los empleados a saber cómo se ejecuta la responsabilidad social que tiene Grupo TV cable.

Al momento de que los colaboradores de la empresa tengan conocimiento sobre la RES que tiene su compañía, grupo tv cable dejara de ser una empresa que cumple su responsabilidad social por ley y pasara a realizar por el bienestar de la comunidad.

2.- Proponer estrategias viables a la mejora de la RSE en la organización.

- Motivar a los/as empleados/as
- Mejorar el clima laboral.
- Mejorar la comunicación interna
- Obtener fidelidad y compromiso del personal
- Crear una cultura en la organización, a través del fomento de valores compartidos con la empresa.

11. Conclusión

Aunque lógicamente la empresa sigue funcionando como una entidad cuyo principal objetivo es la obtención de beneficios, ya no considera que su aportación a la sociedad consiste exclusivamente en la creación de empleo y de riqueza, sino que ha ido adaptándose a las exigencias de un nuevo mercado cada vez más preocupado por los problemas sociales y ambientales.

La empresa debe mejorar la comunicación con la sociedad ya que, la ciudadanía no dispone de la suficiente información para valorar las acciones, muchas veces positivas, de las empresas. Es necesario que las empresas faciliten la información que contenga sus preocupaciones por los diferentes grupos de interés, los impactos generados en cada uno de ellos y las medidas adoptadas para corregirlos.

Bibliografía

Accesor. (30 de 11 de 2016). Obtenido de http://www.accesor.com/esp/art2_query.php?fam=5

Calderón, M. y. (2014). La Responsabilidad Social, Empresarial, an{alisis y planteamiento de un modelo en el sector g4773.12 de la ciudad de Cuenca. Óptica Sánchez. Obtenido de http://dspace.ucuenca.edu.ec/bistream/123456789/21594/1/tesis.pdf

Calvo, J. (2007). Conocimiento, innovación y emprendedores: camino al futuro. Universidad de la Rioja. Grupo de investigación FEDRA. recuperado de https://dialnet.unirioja.es/servlet/-libro?codigo=11972

Cámara de Industrias y comercio ecuatoriano-alemana. (2017). Obtenido de http://ecia-dpr.ahk.de/es/servicios/responsabilidad-social-empresarial

Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social(CERES). (2008). La Responsabilidad Social Empresarial. Mis Primeros Pasos. recuperado de http://www.redceres.com/

García, F. (2013). Responsabilidad Social Corporativa: teoría y práctica. Alfaomega ESIC. recuperado de https://www.esic.edu/documentos/editorial/resenas/9788473568241_Revista%20del%20M%C2%BA%20de%20Trabajo_01-12-08.pdf

Peterson, A. y. (2009). Ethical Leadership and Creating Value for Stakeholders. Business Ethics, 82 - 97. Recuperado de https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3848512.pdf

Revista ISO FOCUS. (2010). Obtenido de http://www.iso.org/iso/discovering_iso_26000-es.pdf

Strandberg, L. (2010). La medición y la comunicación de la RSE. IESE Business School. recuperado de https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3848512.pdf

TvCable, G. (s.f.). Recuperado el 30 de 11 de 2016, de www.grupotvcable.com

Viteri, J. y. (2011). La responsabilidad social como modelo de gestión empresarial. EIDOS.

web, P. (s.f.). Recuperado el 30 de 11 de 2016, de http://www.ptolomeo.unam.mx:8080/xmlui/-bitstream/handle/132.248.52.100/901/A4.pdf?sequence=4

13. Anexos

Responsabilidad Social - Encuesta

1. **1. Datos personales: Sexo**
   Marca solo un óvalo.
   - ◯ Hombre
   - ◯ Mujer

2. **2. ¿La empresa practica la Responsabilidad Social y Empresarial?**
   Marca solo un óvalo.
   - ◯ Si
   - ◯ No

3. **3. ¿Ah escuchado Ud. hablar sobre la Responsabilidad Social y Empresarial ?**
   Marca solo un óvalo.
   - ◯ Sí
   - ◯ NO

4. **4. ¿Conoce Ud. si la empresa practica la Responsabilidad Social y Empresarial?Escoja las opciones que Ud. considere**
   Marca solo un óvalo por fila.

	Conceptos
Ayuda a la comunidad	◯
Mejor relacion laboral	◯
Cuidar el medio ambiente y el entorno donde se vive	◯
Seguridad Laboral	◯

5. **5. ¿Ha mantenido usted una conversación con sus amigos acerca del comportamiento social o ético que se practica en su empresa?**
   Selecciona todos los que correspondan.
   - ☐ Muchas veces
   - ☐ Algunas veces
   - ☐ Al menos una vez
   - ☐ Nunca

6. **6. ¿Usted se cambiaría de empresa, al conocer que esta no cumple con la Responsabilidad Social y Empresarial?**
   Selecciona todos los que correspondan.
   - ☐ Si
   - ☐ No
   - ☐ Podria ser

7. **7. ¿Conoce Ud. sobre el convenio que mantenemos con Aldea Infantiles SOS?**
   Marca solo un óvalo.
   - ◯ Sí
   - ◯ No
   - ◯ Tal vez

8. **8. Considerando una escala del 1 al 5, siendo 1 como pésima y 5 excelente, ¿Como Ud. califica las Responsabilidad Social que tiene la empresa con Aldeas Infantiles SOS?**
Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

9. **9. ¿Cómo cree usted que la comunidad se da cuenta si la empresa es o no socialmente responsable? Mínimo 3 opciones**
Selecciona todos los que correspondan.

- [ ] Por el trato de los empleados
- [ ] Buen producto, servicio, atención
- [ ] Por los medios de comunicación
- [ ] Por la satisfacción de los clientes
- [ ] Por su aporte a la comunidadPrestigio
- [ ] Cumplen las leyes
- [ ] No dañan al medio ambiente
- [ ] Otro: _____

10. **10. La Responsabilidad Social y Empresarial contiene 5 tópicos, según su criterio evalúe éstas según el grado de importancia que considera que tienen dentro de la empresa, de 1 a 5**
Marca solo un óvalo por fila.

	Poco Importante	2	3	4	Muy Importante
Ética	◯	◯	◯	◯	◯
Medio ambiente	◯	◯	◯	◯	◯
Marketing responsable	◯	◯	◯	◯	◯
Compromiso con la comunidad	◯	◯	◯	◯	◯
Calidad de la vida laboral	◯	◯	◯	◯	◯

LA APLICACIÓN DE LA RSC. EN LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR MILENIUM DE LA CIUDADELA SAMANES 2 DE GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS, Y SU INCIDENCIA EN LA SOCIEDAD.

AUTORES:

Gorki Dimitrov Aguirre Torres; Aarón González Zúñiga;

Brayan Villegas Diaz.

1. Resumen

Este trabajo de investigación consiste en el estudio del programa de Responsabilidad Social y Empresarial “Escuela para Padres” de la UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR MILENIUM ubicada en la ciudadela Samanes 2 del cantón Guayaquil, Provincia del Guayas, Ecuador. Para efecto de nuestro estudio analizaremos si existe o no un impacto positivo del programa “Escuela para Padres” en la sociedad de la ciudadela Samanes 2. La metodología usada en este trabajo de investigación para la obtención de resultados fue la aplicación de encuestas virtuales, las cuales fueron aplicadas a los padres (pertenecientes a la comunidad de Samanes 2) integrantes del programa “Escuela para Padres”. La aplicación de las encuestas virtuales favoreció al nuestro proyecto investigativo para llegar a conclusiones las cuales ayudarán a determinar si su programa está teniendo el impacto deseado.

Palabras clave: *Responsabilidad Social y Empresarial, Escuela para Padres, Encuestas Virtuales.*

1. Abstract

This research work is the study of the Social and Business Responsibility program "School for Parents" of the UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR MILENIUM located in Samanes 2 village of Guayaquil, Guayas Province, Ecuador. For the purpose of our study, we will analyze whether or not there is a positive impact of the "School for Parents" program in the society of the of Samanes 2 village. The methodology used in this research work to obtain results was the application of virtual surveys, which were applied to the parents (belonging to the community of Samanes 2) members of the "School for Parents" program. The application of the virtual surveys made easier our research project to reach conclusions that will help determine if the program is having the desired impact.

Keywords: *Social and Business Responsibility, School for Parents, Virtual Surveys.*

2. Introducción

El presente trabajo investigativo pretende demostrar si la UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR MILENIUM ubicada en Samanes 2 de la ciudad de Guayaquil, Provincia del Guayas Ecuador, cumple exitosamente con su programa de Responsabilidad Social y Empresarial la misma que es un proyecto social titulado “Escuela para Padres”. En los antecedentes se abordan de manera general las contribuciones de la Responsabilidad Social y Empresarial en nuestro vecino país Colombia, así mismo el momento de concepción de la Responsabilidad Social y Empresarial en la dinámica mercantil y también los estudios sobre los programas “Escuela para Padres”, los cuales fueron tomados de experiencias en Centroamérica. Posteriormente como fruto de la investigación se analiza la importancia que la Responsabilidad Social y Empresarial tiene en las empresas y en las comunidades que se benefician de estos programas. Los logros obtenidos en este estudio fueron determinar que el programa de Responsabilidad Social y Empresarial

3. Objetivo General

Analizar si los planes de Responsabilidad Social y Empresarial (RSE) de la Unidad Educativa Particular Milenium tienen impacto en la sociedad de Samanes 2.

3.1 Objetivos Específicos

1.- Conocer qué porcentaje de aceptación tienen los planes de Responsabilidad Social Empresarial de la Unidad Educativa Particular Milenium en la comunidad de Samanes 2.

2.- Determinar si planes de Responsabilidad Social Empresarial de la UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR MILENIUM tienen un impacto positivo en la sociedad de Samanes 2.

4. Planteamiento del Problema

La Unidad Educativa Particular Milenium posee dos programas de Responsabilidad Social Empresarial, el primero es el programa INTERACT el cual es una organización de estudiantes voluntarios los cuales organizan actividades y eventos con el fin de ayudar en los asilos del norte de la ciudad o a la sociedad de Samanes 2 en sí, todo esto con el aval del Club Rotario Internacional.

El segundo programa es el de Escuela para Padres donde se cita a los representantes y/o familiares de los estudiantes para capacitarlos en el manejo de problemas intrafamiliares, coaching para padres, manejo de hijos con necesidades educativas especiales, etc.

Por tanto lo que este estudio pretende es determinar y analizar si el programa “Escuela para Padres” realmente impacta en la sociedad de Samanes 2 de manera positiva y si se ha llegado a los resultados esperados por la institución educativa.

5. Antecedentes

En primer lugar tenemos que en la década de los ochenta luego de la crisis de los setenta, el paradigma empresarial que estipulaba, que el Estado era el único administrador del gasto social y de las contemplaciones al bienestar de los habitantes, cambia a un paradigma más manejable que indica que todas las empresas que funcionan en un territorio también deben colaborar con el desarrollo y bienestar de los habitantes y las zonas donde se encuentren ubicadas, tal como lo contempla, Cuesta González y Salvador Martínez (2013).

En esta misma labor de investigación y consulta también se encontró el magistral artículo (Cárdenas, 2009) que nos habla sobre un caso de estudio en Colombia titulado ***Las Cajas de Compensación*** donde se analiza la participación y el resultado de la aplicación de la Responsabilidad Social y Empresarial en las empresas colombianas. Como también se encontró una publicación descriptiva sobre la Responsabilidad Social y Empresarial, (Cuesta, 2011)

Además se analizó una publicación que remarcaba la importancia de la Responsabilidad Social Empresarial en las empresas de los Estados Unidos de México, (El Mercurio, 2006)
En lo que respecta al área de "Escuela para Padres" se tomaron experiencias positivas en Centroamérica. (Antecedentes De La Escuela De Padres Y Madres De Familia En El Salvador, 2010)

6. Marco Teórico

Éste Marco Teórico, tiene como propósito sostener la trascendencia de la responsabilidad social en toda institución.

De ésta manera, se muestra, el umbral y avance a nivel global de la RSE, de forma que se vislumbra el valor de programas sostenibles y el soporte del sector empresarial en ocuparse de la búsqueda de salidas a los problemas sociales, ambientales y económicos acorde a su entidad y beneficios.

Inicio y conceptualización de la Responsabilidad Social Empresarial

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define a la RSE, como la manera en que las empresas toman en consideración las repercusiones que tienen sus actividades sobre la sociedad y en la que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores. La RSE es una iniciativa de carácter voluntario y que solo depende de la empresa, y se refiere a las actividades que se considera rebasan el elemental cumplimiento de la ley.

El concepto de RSE surge según algunos autores en los años 50, cuando las empresas norteamericanas se ven en crecimiento, tanto en tamaños como en poder y como éstas cobran participación ante los problemas sociales. Pero es hasta los 90 que el concepto de RSE toma relevancia en la sociedad en general, gracias a las organizaciones internacionales que fueron las que impulsaron la creación de políticas, normas, códigos entre otros, de conducta y ética que permitan la implementación de la RSE, la cual busca que participe el sector empresarial como difusor del desarrollo social de su entorno.

(Saavedra, 2014) en “Introducción a la sostenibilidad y la RSC nos explica que…

La razón de ser de la RSE se explica con base de argumentos éticos, morales, económicos, de

de negocios y sociales. Menciona la autora que en una perspectiva de negocios la RSE suele ser ideada como una herramienta de gestión más al servicio de la competitividad empresarial y de la creación de valor a largo plazo para los propietarios de la firma.

Blanco S. (2012), señala el origen de la Responsabilidad Social en la realización de acciones filantrópicas por parte de las empresas, que, en numerosas ocasiones, anticiparon políticas sociales que luego se convertirían en normas de obligado cumplimiento (seguro de desempleo, vacaciones pagadas, limitación de jornada, becas para estudios, etc.).

También indica que con el tiempo, la RSC ha sido considerada como un nicho de mercado más desde el que aumentar la cifra de negocio, llegando allí donde no llegaba el Estado de Bienestar, pero también se ha diluido a favor de un modelo puramente accionarial, para volver a resurgir como una poderosa herramienta de marketing y de mejora de la reputación empresarial. En la actualidad se está avanzando la integración de la RSC en el núcleo duro de la estrategia y operaciones de la empresa, como parte de su sistema de innovación.

Principales teorías y enfoques

En el artículo “Responsabilidad social corporativa: un mapa del territorio”, (Garriaga & Melé, 2004) presenta las principales teorías y enfoques de la responsabilidad social y que éstas presentan cuatro dimensiones conexas con los beneficios, la actuación política, las demandas sociales y los valores éticos.

Teorías Instrumentales

Es en las que la empresa es vista exclusivamente como un instrumento para la creación de riqueza y sus actividades sociales como un medio para alcanzar resultados económicos. En este grupo de teorías se incluyen:

La maximización del valor para el accionista como criterio supremo para evaluar las actividades sociales corporativas.

Las estrategias para lograr ventajas competitivas. Este grupo de teorías presenta tres enfoques:

Inversiones sociales en un contexto competitivo. Los defensores de este enfoque sostienen que la inversión en actividades filantrópicas puede ser útiles para mejorar el contexto de ventaja competitiva de una firma ya que normalmente crea un valor social mayor del que pueden crear los donantes individuales o el gobierno.

Una perspectiva de la firma y las capacidades dinámicas basada en los recursos naturales. Este enfoque mantiene que la capacidad de una empresa para lograr mejores resultados que sus competidores depende de la interacción de recursos humanos, organizativos y físicos a lo largo del tiempo y en las rutinas organizativas y estratégicas por las cuales los directivos adquieren dichos recursos, los modifican, integran y combinan para generar nuevas estrategias creadoras de valor.

Estrategias para la base de la pirámide económica, en la que algunos autores ven más una oportunidad para innovar que un problema. Una manera de abordar este tema es la innovación disruptiva: productos o servicios que no tienen las mismas capacidades ni condiciones que los utilizados por los clientes en los mercados convencionales y que, por ello, sólo pueden ser introducidos para aplicaciones nuevas o menos complicadas entre los clientes no tradicionales, con una producción de bajo coste y adaptados a las necesidades de la población.

El marketing con causa, cuyo objetivo principal es aumentar las ventas e ingresos de la empresa o la relación con los clientes creando una imagen de marca mediante la adquisición o la asociación con la dimensión ética o la dimensión de responsabilidad social.

Teorías Políticas

Que hacen referencia al poder de las empresas en la sociedad y un ejercicio responsable de dicho poder en el escenario político. Entre las más importantes:

El constitucionalismo corporativo, basado en la idea de que la empresa es una institución social y debe ejercer el poder de forma responsable, sujeta a la "ecuación de poder social" ("Las responsabilidades sociales de los empresarios derivan del poder social que tienen") y la "ley de hierro de la responsabilidad" ("Quien no ejerza su poder social con responsabilidad lo perderá").

La teoría del contrato social integrador, inspirada en el pensamiento filosófico de Locke, considera que las responsabilidades sociales provienen del acuerdo en dos niveles: un contrato macro social teórico que apela a todos los contrayentes racionales, y un contrato micro social real asumido por los miembros de numerosas comunidades locales.

La ciudadanía corporativa, un concepto con tres significados diferentes: una visión limitada, que comprende la filantropía corporativa, la inversión social o la asunción de ciertas responsabilidades con respecto a la comunidad local; una visión equivalente a la RSC, y otra más amplia, por la que las empresas entran en el escenario de la ciudadanía cuando el gobierno falla en la protección de la ciudadanía incluso en un contexto global. A pesar de las importantes diferencias existentes en este grupo de teorías, los autores ven algunos puntos en común: un fuerte sentido de la responsabilidad de la empresa con respecto a la comunidad local, asociaciones y preocupación por el medio ambiente. A consecuencia de la globalización empresarial, la preocupación por la comunidad local se ha convertido progresivamente en preocupación a nivel mundial.

Teorías Integradoras

En las que la empresa se centra en la captación, identificación y respuesta a las demandas sociales. Con ello pretenden legitimidad social y una mayor aceptación y prestigio social. Este grupo de teorías comprende:

La gestión de asuntos sociales, definida como los procesos con los que la empresa identifica, _evalúa y responde a los asuntos sociales y políticos que pueden afectarle significativamente.

El principio de responsabilidad pública. Sus valedores sostienen que un

Comportamiento empresarial adecuado deriva de una política pública relevante, que incluya el modelo general de dirección social reflejado en la opinión pública, asuntos emergentes, requisitos legales formales y prácticas de ejecución o aplicación.

La gestión de los grupos implicados (stakeholders), un enfoque orientado hacia las personas que afectan a o se ven afectadas por las políticas y prácticas corporativas. Su ventaja es la mayor sensibilidad de la empresa hacia su entorno, pero también una mejor comprensión por parte de los agentes de los dilemas que afronta la organización.

La acción social corporativa, una serie de teorías que promulgan la búsqueda de la legitimidad social a través de procesos que ofrezcan las respuestas adecuadas

Teorías Éticas

Basadas en las responsabilidades éticas de las empresas para con la sociedad. Se fundamentan en principios que expresan qué se debe y qué no se debe hacer o la necesidad de construir una sociedad mejor. Entre ellas:

La teoría normativa de grupos implicados (stakeholders), la cual contempla las obligaciones fiduciarias de la empresa hacia todos sus grupos interdependientes implicados (stakeholders): proveedores, clientes, empleados, accionistas y comunidad local. Su puesta en práctica exige tomar como referencia alguna teoría ética (kantiana, utilitarista, teorías de justicia, etc.).

Los derechos universales, basados en los derechos humanos y laborales y el respeto al medio ambiente.

El desarrollo sostenible, dirigido a alcanzar un desarrollo humano que tenga en cuenta a las generaciones presentes y futuras. Para evaluar su propia sostenibilidad, la empresa debería adoptar un "triple objetivo" que incluya no sólo los aspectos económicos de la firma, sino también los sociales y medioambientales.

El enfoque del bien común, que sostiene que la empresa debe contribuir al bien común porque es parte de la sociedad.

La empresa cuenta con muchos medios para conseguirlo: creando riqueza y proveyendo bienes y servicios de una manera justa y eficiente y, al mismo tiempo, respetando la dignidad y los derechos fundamentales inalienables de los individuos.

“Escuela para Padres” Qué es, para qué sirve y cómo funciona

Contreras J. (2012) nos indica en su artículo, La Escuela para Padres, entiéndase padre y madre, realizada en forma virtual, tiene los siguientes objetivos:

- Educar a los padres, para que con su ejemplo y conocimientos de las virtudes y valores humanos, puedan educar a sus hijos.
- Enseñar cómo educar a los hijos.
- Que los padres aprendan a vivir un armonioso, fecundo y largo matrimonio.

- Tender un puente entre la educación familiar y la Fe.

Nadie enseña a los padres a ser padres, lo tenemos que ir aprendiendo en base a lo que dicen los técnicos “ensayo y error”, para cumplir con la sagrada misión de ser cónyuges y padres. Pero con los hijos y el cónyuge no es lo mismo, pues los errores que se pudieran cometer pueden ser irreversibles. Es muy recomendable asimilar y copiar lo que nuestros propios padres nos han enseñado, pero no hay que olvidar que en la época que nos enseñaban no había los mismos medios que ahora, ni las cosas eran iguales, en presiones externas y en el núcleo familiar. Tenemos que mantener los principios generales que nos enseñaban, sobre la educación en las virtudes y valores humanos y añadir a esos principio, lo que sea necesario para sin perderlos, adaptarlos a la sociedad actual.

Hay dos grandes conceptos de escuelas: Las que están en un edificio, con su variante de Homeschooling para los hijos y las escuelas virtuales para padres, que enseñan las materias a través del Internet, mediante envíos periódicos de temas desarrollados por los profesores, más la posibilidad de que los padres pueden preguntar lo que consideren conveniente, sobre los artículos recibidos o sobre temas personales o familiares. Hay muchas escuelas clásicas en edificios para alumnos y muy pocas escuelas virtuales para padres.

Escuela con edificio y escuela virtual. Las principales diferencias son que en las escuelas con edificio, hay homogeneidad de los alumnos, pues están clasificados por edades, conocimientos, e incluso sexos. Los profesores tienen preparadas las materias en función de cada aula. La totalidad de lo que se enseña, está adaptada a las características que tienen en común la mayoría de los alumnos de la clase. Esto mismo aplica a las escuelas de niños y a las universidades, pues en ambos extremos los alumnos son muy homogéneos en conocimientos.

La Escuela Virtual para Padres tiene muchas de las características del Homeschooling, ya que también los padres pueden hacerlo desde la misma casa a través del Internet, horarios, tiempo de dedicación, ritmo de aprendizaje, adaptación a cada alumno, eliminación de los viajes a la escuela, etc. Asistir los días y las horas que pueden y marcar su ritmo de preferencias y aprendizaje, en función de sus necesidades. Hay un menú y los alumnos van estudiando la asignatura que mejor se adapta a sus necesidades. No tiene la disciplina de los grados académicos, pues se

adapta a las necesidades de cada alumno, ya que estos comienzan a asistir a la Escuela para Padres en distintas fechas y con diversos niveles de edad, conocimientos, situación económica, número de hijos, edades y características de ellos, relaciones matrimoniales y familiares, situación religiosa, económica, social, familiar, etc. No hay titulaciones del gobierno ni de ninguna institución, es puramente aprendizaje adecuado a cada uno. La Escuela para Padres al ser virtual, se expande por todo el mundo con los únicos límites que tenga el Internet.

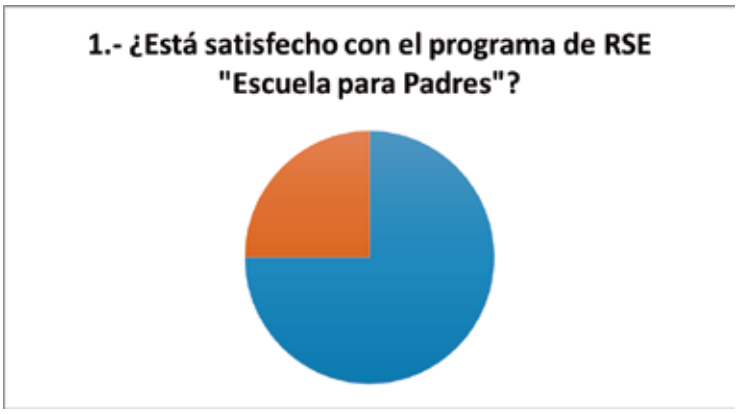
La Escuela para Padres es como un anzuelo para aprender a pescar, no es un pez para comer un día solamente. Para los padres, es el principio de una necesaria e imprescindible educación continua, en las virtudes y valores humanos, y así poder educar bien a sus hijos, vivir largos y fructíferos matrimonios y con ello la sociedad se beneficia.

7. Resultados Estadísticos

Para la obtención de datos en este trabajo investigativo se usó el método de encuestas las cuales se aplicaron en los padres integrantes del programa de RSE pertenecientes a la comunidad de Samanes 2.

Los resultados fueron los siguientes:

Figura 1



Fuente: Autoría propia.

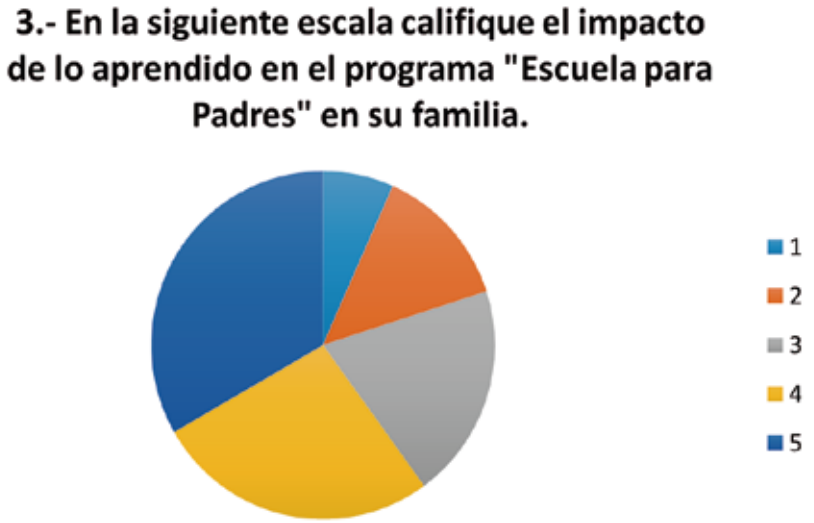
Para esta primera pregunta podemos ver que más del 70% de beneficiarios del programa "Escuela para Padres" están satisfechos con los conocimientos y las actividades dadas.

Figura 2

Fuente: Autoría propia.

Para la segunda pregunta vemos que los beneficiarios de nuestro programa de RSE consideran necesario que las instituciones educativas de nivel medio posean este tipo de programas de RSE. Lo que se traduce en un interés alto en estas iniciativas ya que como vemos más del 70% gusta de ser participe y beneficiarse de estos programas.

Figura 1



Fuente: Autoría propia.

En esta pregunta los padres de familia calificaban en una escala del 1 al 5, siendo 1 la calificación más baja y 5 la más alta, el impacto que las enseñanzas de este programa "Escuela para Padres" ha causado en sus familias. Como podemos notar las calificaciones 4 y 5 tuvieron más de la mitad de la muestra a su favor lo que resulta alentador para nuestra investigación.
Además, se realizaron 2 preguntas más de carácter cualitativo:

1.- ¿Por qué razón decidió inscribirse en el programa de escuelas para padres?
2.- ¿Qué otros temas consideran que deban tratarse en la escuela para padres?

Estas preguntas revelaron datos muy importantes para este proyecto investigativo que fueron:

Para la primera pregunta 30 padres, de los 58 quienes, si contestaron esta pregunta, revelaron que habían decidido formar parte del programa porque ellos desean mejorar su clima familiar, lo cual nos dicen que hay interés y se está trabajando correctamente en este programa de RSE.

Para la segunda pregunta 26 de los 41 padres quienes si contestaron esta preguntaron revelaron que desean que también se traten temas de sexualidad, seguido de 24 padres quienes también pidieron tratar temas económicos.

8. Conclusiones y Recomendaciones

8.1 Conclusiones

• Concluimos que el programa de Responsabilidad Social y Empresarial de la UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR MILENIUM tiene un porcentaje de aceptación mayor al 70%, lo que indica que el programa funciona de la manera esperada.
• Dados los resultados estadísticos se concluye que el programa “Escuela para Padres” tiene un impacto positivo en los padres de familia de la sociedad de Samanes

8.2 Recomendaciones

• Dadas las respuestas de las preguntas 4 y 5 de las encuestas virtuales aplicadas a los padres de familia de la sociedad de Samanes 2, participantes del programa “Escuela para Padres” se deberá incluir en el programa temas de sexualidad y economía.
• Debido a los resultados estadísticos se recomienda establecer horarios más accesibles a los padres de familia, participantes del programa “Escuela para padres”.

9. Referencias

Antecedentes De La Escuela De Padres Y Madres De Familia En El Salvador. (11 de Dic. de 2010). Obtenido de UFG: http://ri.ufg.edu.sv/jspui/bitstream/11592/7071/3/371.103-H519p-Capitulo%20II.pdf

Cárdenas, L. (2009). Ética ambiental y responsabilidad social. Portafolio. Obtenido de http://-search.proquest.com/docview/334490601?accountid=130066

Cuesta, R. J. (2011). SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL. Procesos De Mercado, 8(2), 151-203. Obtenido de http://search.proquest.com/docview/1415731883?accountid=130066

El Mercurio. (2006). Expertos remarcan importancia de aplicar ética empresarial. Noticias Financieras. recuperado de https://expansion.mx/opinion/2012/05/11/la-etica-empresarial-produce-beneficios

Garriaga, E., & Melé, D. (2004). Responsabilidad social corporativa: Un mapa del territorio. recuperado de http://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/1886

Saavedra, I. (2014). Introducción a la sostenibilidad y la RSC. . Colombia: Practice Hall. recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Maria_Munoz-Torres/publication/260506893_Introduccion_a_la_sostenibilidad_y_la_RSC/links/58b1ba2f92851cf7ae8ec5f4/Introduccion-a-la-sostenibilidad-y-la-RSC.pdf

Perfil del Autor

gaguirre@uteg.edu.ec
gorki.aguirre@yahoo.com

https://gorkiaguirre.wordpress.com/

Gorki Dimitrov Aguirre Torres

Investigador y catedrático Universitario de Postgrado, de Grado y Online; Investigador-SENESCYT; Doctorando PhD(c) en Turismo, Desarrollo Local y Sostenibilidad; Magister en Desarrollo Comunitario; Licenciado en Ciencias de la Educación; Profesor de Educación Media; Interventor Comunitario; experto en Desarrollo Sostenible, y Responsabilidad Social Empresarial. Promotor Internacional de los ODS; Consultor; Perito Judicial. Autor de proyectos relacionadas a la Sociología, Ciencias Sociales, Educación, Economía, Sostenibilidad, Turismo y Desarrollo Sostenible. Ponente de Investigaciones Científicas en Ecuador, Chile, Cuba y Colombia. Asambleísta Constituyente de la República del Ecuador, coautor de la Constitución de la República del Ecuador, autor del Mandato Minero, ponente fiscalizador en defensa de los bosques del Sur, proponente del Articulado constitucional de Recursos Naturales y Biodiversidad, y de Franjas Fronterizas. Asambleísta Nacional del Ecuador a la comisión de Legislación y fiscalización, coautor de la ley de soberanía alimentaria.