



# ESCUELA SUPERIOR POLITECNICA DEL LITORAL

## FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANISTICAS

### DEPARTAMENTO DE POSTGRADO

**“IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE  
RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA INTERNA PARA  
IMPULSAR EL DESARROLLO SOCIO ECONÓMICO DEL  
PERSONAL”**

PROYECTO DE GRADUACION

Previo a la obtención del título

MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Presentado por:

Ing. Marisela Elvira Alarcón Arboleda

Psc. Estela Selenia Estrada Moreira

Guayaquil- Ecuador

2013

## **AGRADECIMIENTO**

*Agradezco a Dios por iluminarme y acompañarme día a día, por no permitir que me dé por vencida y darme fuerzas para salir adelante y esforzarme para lograr y conseguir las metas propuestas.*

*A mi esposo por su comprensión y el apoyo incondicional que me ha otorgado para que me siga preparando en mi vida profesional.*

*A mis padres por estar conmigo en cada etapa de mi vida y darme ánimos para continuar.*

*Al Ing. Jaime Lozada por su empeño en que culminemos este trabajo y las guías que nos permitía mejorarlo.*

**Psc. Estela Estrada Moreira**

## AGRADECIMIENTO

*Deseo agradecer por este logro profesional y personal en primera instancia a Dios, por llenarme de fortaleza y sabiduría para seguir adelante.*

*A mis padres que con su sacrificio, amor y ejemplo, me han apoyado para culminar con éxito cada fase de mi vida, creyendo en mí en todo momento, de la misma manera a mi esposo que a lo largo de la maestría siempre me animo a culminarla, confiando siempre en mi capacidad.*

*A mi gran amiga Estela, quienes juntas sobrellevamos todas las dificultades que se nos presentaron para la culminación de nuestra tesis, su apoyo incondicional ha sido fundamental para este logro.*

*Al Ing. Jaime Lozada, nuestro tutor, quien con sus conocimientos y experiencia nos guio en el desarrollo de la presente tesis.*

*A la organización que nos abrió las puertas, nos facilitó información y creyó en el proyecto que desarrollamos.*

**Ing. Marisella Alarcón A.**

## **TRIBUNAL DE GRADUACION**

---

Dr. Nelson Cevallos

VOCAL

---

Msc. Jaime Lozada

DIRECTOR DE TESIS



## DECLARACION EXPRESA

La responsabilidad del contenido e ideas de este proyecto corresponde exclusivamente de los autores; y el patrimonio intelectual del mismo a la “Escuela Superior Politécnica del Litoral” (Reglamento de Exámenes y Títulos profesionales de la ESPOL).

---

Psc. Estela Estrada Moreira

---

Ing. Marisela Alarcón Arboleda

## RESUMEN

A nivel mundial se han generado cambios en los que respecta a la administración y la gestión del talento humano, lo que se ha convertido en un paradigma en nuestro país el tema de Responsabilidad Social Empresarial RSE, dado que se encuentra muy arraigado el tema de pensar en la rentabilidad de toda inversión, también notamos que los grupos de interés cada vez se tornan más importantes en el giro de todo negocio.

El tema de RSE nace desde los años cincuenta pero es en la década de los noventa que se despierta el interés ante la necesidad de que las industrias y grandes empresas concienticen que forman parte de un entorno que estaban descuidando: el social y ambiental primordialmente. Esta corriente creada en Europa, se centró en Estados Unidos que luego se convirtió en un modelo de gestión. Por lo que en Ecuador, gracias a la participación de empresas multinacionales y transnacionales comienza la implementación de políticas, normas y procedimientos los mismos que por no contar con personal calificado en RSE las actividades se convirtieron en filantropía quitando el verdadero objetivo de la RS. Lo cual generó críticas, basándonos en el criterio de que toda empresa debe ser y parecer, hay que tener gran cuidado en la comunicación de estrategias y campañas. Por lo que el objeto principal debe ser desarrollarse como un negocio sostenible socialmente, el cual permite generar un crecimiento y una verdadera imagen de responsabilidad lo que se quiere lograr a través de nuestro programa de RSC en UNICOL S.A., haciendo que cada uno de los colaboradores sienta que es parte del objetivo estratégico de la empresa.

UNICOL S.A., es una empresa que tiene más de 30 años en el mercado, produciendo alimentos para el sector pecuario, teniendo en el tercer lugar de posicionamiento en el mercado nacional, por lo que dentro de sus objetivos estratégicos se encuentra la diversificación del negocio, la misma que tiene una planificación a desarrollarse en los próximos tres y cinco años dando

origen a una integración vertical para convertirse en productor y comercializador de carnes, creando valor a lo largo de la cadena de comercial y de suministro a través de la innovación en los canales de distribución, segmentación de clientes, desarrollo de productos con alto niveles de calidad y servicio con bajos costos de producción. Apoyándonos en esta transición, se desarrolla a la par un programa de RSC, la cual impulsa mucho los objetivos sociales y económicos, tales como:

- Educación.- Cuya finalidad es disminuir el analfabetismo, aumentando así la autoestima de cada uno de los colaboradores que participe en el programa.
- Vivienda.- Aportar en que tengan un lugar digno para vivir en beneficio de los familiares de los colaboradores.
- Negocios inclusivos.- Generar nuevos ingresos a las familias de los colaboradores para su transcendencia económica.

Generando así una relación ganar – ganar entre la compañía y quienes forman su cadena de valor, siendo esta una oportunidad para vivir sus valores corporativos, generando confianza entre los diferentes grupos de interés, para su desarrollo sostenible, que le permita ser más competitiva. Integrándose así a la gestión estratégica de la compañía, generando ventajas competitivas, en pos de mejorar la calidad de vida del personal de UNICOL S.A. las mismas que a pesar de ser recursos intangibles, generan a largo plazo rentabilidad para el negocio, mejorando su imagen y generando credibilidad a medida que se desarrolle el programa.

Se trata de que este programa sea parte de su cultura, siendo este un medio para lograr objetivos mayores, a través de políticas, prácticas y procedimientos efectivos, los mismos que estarán sujetos a indicadores, es decir serán medibles cuantitativa y cualitativamente.

Lo que motiva a realizar este proyecto es que la empresa ha pasado por varias épocas de recesión, deficiencia en el manejo de fondos, pérdida de capital que ha ido afectando a la operatividad y el malestar de colaboradores que llevan años prestando servicios. Durante el año 2008 al 2010 la empresa se denominaba Fideicomiso Mercantil Grasas UNICOL S.A., esta etapa impactó fuertemente en sus trabajadores, en el 2008 se conforma el sindicato de trabajadores y un comité de empresa, dando lugar a continuas disputas entre operativos con mandos medios y gerenciales; la característica de los trabajadores es que en su mayoría promedian actualmente los 40 y 50 años de edad, cuentan con más de 20 años de antigüedad en la empresas, por lo que sus exigencias fueron cada vez mayores y sin medida, lo que dio lugar a deteriorar la armonía empresarial entre trabajadores.

El propósito de la implementación del programa de RSC es alinearlos a la estrategia del negocio y a las necesidades de sus colaboradores. Las técnicas a utilizar están basadas en encuestas realizadas por parte del área de Talento Humano de UNICOL S.A. para obtener información acerca del aspecto socio-económico y familiar de los colaboradores y así obtener una muestra de sus necesidades básicas, lo cual nos permitirá obtener el involucramiento de los miembros de la empresa en la participación de la RSCI.

El Plan de Responsabilidad Social Corporativa Interna alineado a la diversificación de los negocios permitirá realizar, en especial, el desarrollo de negocios inclusivos para familias de trabajadores; ya que esta iniciativa va a capacitar en cómo liderar un negocio propio y dará a ese grupo familiar independencia económica. Adicional la implementación de planes de financiamiento para vivienda y becas de estudio para el personal que no ha culminado su primaria o secundaria.

Lo que se busca con este programa es crear fidelización mediante el empoderamiento de la marca a nuestros trabajadores y poder ser líderes en

el mercado y que las empresas puedan vernos como ejemplos en proyectos de RSCI.

## INDICE GENERAL

<b>RESUMEN</b> -----	<b>6</b>
<b>INDICE DE CUADROS</b> -----	<b>16</b>
<b>INDICE DE GRAFICOS</b> -----	<b>19</b>
<b>ABREVIATURAS</b> -----	<b>22</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> -----	<b>23</b>
<b>CAPÍTULO I:</b> -----	<b>25</b>
<b>1. EMPRESA Y PROBLEMÁTICA</b> -----	<b>25</b>
1.1. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA -----	25
1.2. HISTORIA DE LA EMPRESA-----	26
1.3. COBERTURA -----	28
1.3.1. <i>PRODUCTOS</i> -----	29
1.4. ORGANIGRAMA FUNCIONAL -----	29
1.5. MISIÓN -----	30
1.6. VISIÓN-----	30
1.7. VALORES-----	30
1.8. PLAN ESTRATÉGICO 2013-----	31
1.8.1. <i>ALIMENTO BALANCEADO</i> -----	31

1.8.2. <i>INDUSTRIA AVÍCOLA</i> -----	32
1.9. OBJETIVOS ORGANIZACIONALES -----	32
1.10 PROBLEMÁTICA DE UNICOL S.A. -----	33
1.11. JUSTIFICACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN -----	35
1.12. OBJETIVO GENERAL -----	36
1.12.1. <i>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</i> -----	36
<b>CAPÍTULO II:</b> -----	<b>37</b>
<b>2. MARCO TEÓRICO</b> -----	<b>37</b>
2.1. INICIO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL-----	37
2.2. NACIMIENTO DEL TÉRMINO “RESPONSABILIDAD SOCIAL” -----	40
2.2.1. <i>ÁREAS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL (RS)</i> -----	41
2.2.2. <i>DESARROLLO SOSTENIBLE Y EL DESARROLLO SUSTENTABLE</i> -----	42
2.3. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (RSC) O EMPRESARIAL (RSE) 43	
2.3.1. <i>DIMENSIONES DE LA RSC</i> -----	44
2.3.2. <i>GRUPOS DE INTERÉS O STAKEHOLDERS</i> -----	44
2.4. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL O CORPORATIVA EN ECUADOR - 46	
2.4.1. <i>PERCEPCIÓN DE LOS ECUATORIANOS CON LA RSE</i> -----	47

2.4.2. ESTUDIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS DEL ECUADOR AÑO 2012-----	49
2.5 BENEFICIOS DE LA RSE-----	67
<b>CAPÍTULO III-----</b>	<b>69</b>
<b>3. ESTÁNDARES PARA REPORTAR RSE -----</b>	<b>69</b>
3.1. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA INTERNA -----	72
3.1.1. SA 8000 -----	72
3.1.2. AA 1000 -----	73
3.1.3. ISO 26000 -----	75
3.1.4. <i>Iniciativa de Reporte Global (GRI)</i> -----	76
3.1.5 <i>Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable SGE 21</i> -	77
3.2 ESTÁNDAR PARA UNICOL S.A. -----	78
<b>CAPITULO IV-----</b>	<b>80</b>
<b>4. RECOPIACION DE INFORMACION UNICOL S.A.-----</b>	<b>80</b>
4.1. INFORMACIÓN SOCIO- ECONÓMICA COLABORADORES UNICOL S.A.-----	80
4.2. ANÁLISIS DE LA FICHA SOCIO ECONÓMICA -----	82
4.2.1. <i>Análisis de estados de colaboradorES</i> -----	83
4.2.2. <i>ANÁLISIS DE DATOS PARA PROGRAMA DE RS</i> -----	86
4.2.3. <i>Análisis de actividades de esparcimiento</i> -----	90



4.2.4. <i>Análisis de tipos de cargas</i> -----	91
4.3. DEFINICIÓN DE PROBLEMAS Y ACCIONES-----	93
4.3.1. <i>Problema # 1: TERRENOS</i> -----	94
4.3.2. <i>Problema # 2: EDUCACION</i> -----	94
4.3.3. <i>Problema # 3: VIVIENDA</i> -----	95
4.3.4. <i>Problema # 4: MEJORA DE LA SITUACION ECONOMICA</i> -----	95
4.4. ALINEACIÓN DEL PROGRAMA DE RSC AL PLAN ESTRATÉGICO-----	96
<b>CAPITULO V-----</b>	<b>102</b>
<b>5. PLAN DE ACCIÓN-----</b>	<b>102</b>
5.1. MEJORA CONTINUA-----	102
5.2. FASES DE LA PLANIFICACIÓN DEL PROGRAMA DE RSC-----	103
5.2.1. <i>Fase A: Reflexionar sobre el alcance e impacto de la RSE en la empresa</i> -----	105
5.2.2. <i>Fase B: Elaborar una estrategia RSE</i> -----	106
5.2.2.1. Identificar dónde estamos-----	106
5.2.2.2. Identificar grupos de interés o stakeholders-----	108
5.2.2.3. Formulación de la estrategia RSE a través de:-----	108
5.2.3. <i>FASE C: Desarrollo de programas</i> -----	109
5.2.4. <i>FASE D: COMUNICACIÓN DE LOS RESULTADOS</i> -----	111

<b>CAPITULO VI</b>	<b>115</b>
<b>6. METODOLOGIA</b>	<b>115</b>
6.1. FASES DE DESARROLLO DEL PLAN	116
6.1.1. FASES A: Reflexiones sobre RSC	116
6.1.1.1. Obtener el compromiso del Staff Gerencial	116
6.1.1.2. Constitución del Comité del programa de RSC	116
6.1.1.3. Formación	117
6.1.2. FASE B: Elaborar la estrategia de RSE	118
6.1.2.1 Identificación de grupos de interés	118
6.1.2.2. Autoevaluación	119
6.1.2.3. Informe final	120
6.1.2.4. Presentación de conclusiones al comité de dirección	120
6.1.3. FASE C: Desarrollar programas	121
6.1.4. FASE D: Comunicar resultados	122
6.2. APLICACIÓN DE MEDIDAS SOCIALMENTE RESPONSABLES	125
6.3. CAPACITACION RELACIONADA CON “PLAN ORO”	143
6.3.1. Sugerencias para la implementación, seguimiento y tipos de evaluación de la capacitación	144
<b>CONCLUSIONES:</b>	<b>146</b>

<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>148</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.149</b>
<b>ANEXO</b>	<b>¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.152</b>
ANEXO 1 - NORMA SA 8000-TRANSCRIPCIÓN DE LA NORMA	153
ANEXO 2 – GUIA ISO 260000 PARA EVALUACION	161
ANEXO 3: GUIA GRI PARA MEMORIAS DE SOSTENIBILIDAD	162
ANEXO 4: AREA DE GESTIÓN DE LA NORMA SGE 21	1819
ANEXO 5: FICHA SOCIOECONÓMICA UNICOL S.A.	185
ANEXO 6: BASE INFORMACION DE COLABORADORES	191
ANEXO 7: CUESTIONARIO DE CONCIENCIACION	211
ANEXO 8: MEDIDAS DE RSE PARA APLICAR POR AREAS	216
ANEXO 9: CAPACITACION DE PLAN ORO	228
ANEXO 10: EVALUACION DE CAPACITACION	229

## **INDICE DE CUADROS**

CUADRO 1: PLAN ESTRATÉGICO UNICOL S.A. (5 AÑOS).....	33
CUADRO 2: LA PIRAMIDE DE CARROLL.....	41
CUADRO 3: TRES PILARES DE LA SOSTENIBILIDAD.....	43
CUADRO 4: GRUPO DE STAKEHOLDERS .....	46
CUADRO 5: VARIABLES DE BALANCE SOCIAL.....	70
CUADRO 6 : ÁRBOL DE DECISIONES PARA DETERMINAR LA COBERTURA DE LA MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD. ....	77
CUADRO 7: ACCIONES REALIZADAS CON LA FICHA SOCIO ECONÓMICA.....	82
CUADRO 8: ACCIONES NO REALIZADAS CON LA FICHA SOCIO ECONÓMICA.....	82
CUADRO 9 : ESTADO DE TERRENOS DE COLABORADORES .....	964
CUADRO 10: EDUCACION DE COLABORADORES .....	964
CUADRO 11: VIVIENDA DE COLABORADORES .....	95
CUADRO 12: FOMENTO DE ACTIVIDADES PARA ESPOSA DE COLABORADORES .....	95

CUADRO 13 : ESTUDIO CONSUMO DE CARNE .....	98
CUADRO 14: CONSUMO DE CARNE DE POLLO .....	99
CUADRO 15: REALIDAD PRONACA.....	99
CUADRO 16: REALIDAD AVITALSA Y LIRIS .....	100
CUADRO 17: COMPETENCIA .....	100
CUADRO 18: METODOLOGÍA PHVA.....	102
CUADRO 19 : PROCESO DE MEJORA CONTINUA .....	103
CUADRO 20 : FASES DE LA PLANIFICACION .....	104
CUADRO 21 : ALCANCE RSE .....	105
CUADRO 22: GUIA DE AUTOEVALUACION.....	107
CUADRO 23: EXPECTATIVAS DE LOS GRUPOS DE INTERES .....	108
CUADRO 24: PLANIFICACIÓN DE ÁMBITOS DE ACTUACIÓN Y SUBÁREAS .....	109
CUADRO 25: PASOS EN LA ELABORACION EN UN PLAN DE ACTUACION.....	110
CUADRO 26: ANÁLISIS DE LOS GRUPOS DE INTERES .....	119
CUADRO 27: EJEMPLO DE TEMAS OBJETO DEL PROGRAMA .....	122
CUADRO 28: PASOS PARA APLICACIÓN MODELO RSC.....	124
CUADRO 29: APLICACIÓN DE MEDIDAS SOCIALMENTE RESPONSABLES.....	125

CUADRO 30: MEDIDAS A APLICAR POR ÁREAS.....	126
CUADRO 31: AMBITO SOCIAL – FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO.....	127
CUADRO 32: AMBITO SOCIAL – FLEXIBILIDAD EN EL ESPACIO.....	129
CUADRO 33: AMBITO SOCIAL – SERVICIOS Y APOYO AL PERSONAL EMPLEADO.....	131
CUADRO 34 : AMBITO SOCIAL – IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ..	133
CUADRO 35: AMBITO SOCIAL – OTROS ASPECTOS RELACIONADOS CON RRHH.....	134
CUADRO 36 : AMBITO SOCIAL – ENTORNO LOCAL.....	136
CUADRO 37 : AMBITO MEDIOAMBIENTAL – MEDIDAS DE EFICIENCIA ENERGETICA.....	138
CUADRO 38 : AMBITO MEDIOAMBIENTAL- MEDIDAS DE AHORRO DE AGUA.....	140
CUADRO 39: AMBITO MEDIOAMBIENTAL- CONSUMO DE PRODUCTOS /GENERACION DE RESIDUOS .....	141
CUADRO 40: AMBITO ECONOMICO .....	142

**INDICE DE GRAFICOS**

GRAFICO 1: TAMAÑO DE LA MUESTRA .....	50
GRAFICO 2: TERMINOLOGIA EMPLEADA POR EMPRESARIOS.....	50
GRAFICO 3: PERCEPCION SEGÚN CONOCIMIENTO DE EMPRESARIOS SOBRE RS .....	51
GRAFICO 4: CONCEPTUALIZACION DE RS.....	52
GRAFICO 5: BENEFICIOS DE LA RS.....	54
GRAFICO 6 : MARCO LEGAL FAVORABLE PARA LA RS .....	55
GRAFICO 7: DEBE REGULARIZAR EL ESTADO LA RS.....	56
GRAFICO 8: PORCENTAJE DE EMPRESAS CON PRACTICA DE RS.....	56
GRAFICO 9: EMPRESAS CON ESTRATEGIA DE RS .....	57
GRAFICO 10: PRINCIPALES DIFICULTADES PARA IMPLEMENTAR LA RS.....	59
GRAFICO 11: AREAS DE EMPRESAS QUE PARTICIPAN EN LA ESTRATEGIA DE RS .....	59
GRAFICO 12: PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE TIENEN PRESUPUESTO PARA RS .....	60
GRAFICO 13 : ALTERNATIVAS DE OBTENCIÓN DE PRESUPUESTO PARA RS .....	61
GRAFICO 14: PRINCIPALES BENEFICIARIOS DE LA RS .....	62

GRAFICO 15: TEMAS DE RS DE MAYOR INTERES.....	63
GRAFICO 16: PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE UTILIZAN ALGUNA METODOLOGIA DE RS .....	65
GRAFICO 17: PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE COMUNICAN GESTION DE RS.....	66
GRAFICO 18: PROCENTAJE DE EMPRESAS QUE APOYAN A LA COMUNIDAD.....	66
GRAFICO 19: DONATIVOS QUE BRINDAN LAS EMPRESAS .....	67
GRAFICO 20: PORCENTAJE DE LA GESTION AMBIENTAL.....	67
GRAFICO 21: DISTRIBUCION POR ESTADO CIVIL.....	85
GRAFICO 22 : DISTRIBUCIÓN POR SEXO .....	86
GRAFICO 23: EDADES DE COLABORADORES .....	87
GRAFICO 24: ANTIGÜEDAD DE COLABORADORES.....	88
GRAFICO 25: NIVEL DE EDUCACIÓN.....	89
GRAFICO 26: ANÁLISIS DE TIPOS DE VIVIENDAS Y SECTORES.....	90
GRAFICO 27: DISTRIBUCION POR ZONA .....	91
GRAFICO 28: TIPO DE VIVIENDA.....	91
GRAFICO 29: COLABORADORES QUE POSEEN O NO VIVIENDA.....	92
GRAFICO 30: PETICION ACTIVIDADES DE ESPARCIMIENTO .....	92
GRAFICO 31: DISTRIBUCION DE CARGAS DE COLABORADORES .....	93



GRAFICO 32: CARGAS FAMILIARES .....	94
GRAFICO 33: PERSONAS CON DISCAPACIDAD A CARGO DE COLABORADORES .....	95
GRAFICO 34: CRONOGRAMA DE LAS FASES DE PROYECTO.....	117

**ABREVIATURAS**

CERES	Consortio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social
IRSE	Instituto Responsabilidad Social Empresarial
GRI	Global Reporting Initiative
RS	Responsabilidad Social
RSE	Responsabilidad Social Empresarial
RSC	Responsabilidad Social Corporativa
RSCI	Responsabilidad Social Corporativa Interna
SA 8000	Norma Estándar 8000
SGE	Sistema de Gestión Ética
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas

## **Introducción**

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en la actualidad representa un modelo estratégico, el cual incluye un conjunto de responsabilidades sociales, medio ambientales y económicas en el cual participan los “stakeholders” o también llamados grupos de interés.

Con el desarrollo de las industrias, la aparición de las Multinacionales y Transnacionales y con la globalización empieza un cambio en el ambiente de negocios, haciendo que los mercados se vuelvan más dinámicos y competitivos. Así mismo, aumenta la demanda de la ciudadanía y el interés por el medio ambiente debido al agujero de la capa de ozono y la contaminación ambiental lo cual conlleva a reflexionar en un cuidado responsable del medio ambiente; cuidado que al inicio de las operaciones las industrias no tenían conocimiento o el interés de la afectación que causaban la elaboración de sus productos, reconociendo que la naturaleza de una empresa se explica por la interdependencia e interacción dinámica con los grupos mencionados.

Por lo tanto, el siguiente proyecto busca enfocar la Responsabilidad Social Corporativa como modelo de gestión en la empresa UNICOL S.A., debido a la diversificación de su línea de productos; la directiva de la empresa en su necesidad de tener colaboradores comprometidos y desarrollar su nivel socioeconómico, decide poner en práctica la implementación del proyecto de Responsabilidad Social para con ello mejorar la calidad de vida de los trabajadores operativos creando transcendencia, filiación, compromiso, planes de jubilación programada, retención de personal, marca, entre otros.

Se trata de que este programa sea parte de la cultura organizacional, siendo este un medio para lograr objetivos mayores, a través de políticas, prácticas y procedimientos efectivos, los mismos que estarán sujetos a indicadores, es decir serán medibles cuantitativa y cualitativamente.

El marco referencial para el desarrollo de la metodología será la indicada en el GRI e ISO 26000 de RS, luego se realizará el plan de acción según las fases que contenga el modelo que se implementará.

El presente trabajo está dividido en seis capítulos que contienen la siguiente información:

Capítulo I, se detalla la estructura de la empresa, su historia, misión, visión, valores corporativos y el enfoque organizacional dispuesto en este año 2013, problemática UNICOL S.A., justificación del programa de RSC, objetivos generales y específicos del programa de implementación.

Capítulo II, nacimiento de la Responsabilidad Social, su definición, dimensiones de la responsabilidad social, responsabilidad social en el Ecuador: percepciones y estudio de impacto de la misma.

Capítulo III, normativas existentes más importantes de la responsabilidad social, norma SA 8000, estándar AA 1000, norma 26000, norma SGE 21, memorias de sostenibilidad, selección de la norma para implementar programa de RSCI en UNICOL S.A.

Capítulo IV, presentación de la información socio-económica y familiar de los colaboradores de la empresa UNICOL S.A., alineación de plan estratégico y programa de RSC UNICOL S.A.

Capítulo V, plan de acción, mejora continua, fases de la planificación.

Capítulo VI, fases de desarrollo del plan de acción, plan de capacitación del Plan Oro.

## **CAPÍTULO I:**

### **1. EMPRESA Y PROBLEMÁTICA**

#### **1.1. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA**

**Nombre de la empresa:**

UNICOL S.A.

**Logotipo de empresa:**



**Tamaño:**

Mediana Empresa

**Localización:**

Dirección: Km. 6 ½ vía a Daule

**Propiedad:**

Privada

**Nacionalidad:**

Ecuatoriana

**Objetivos:**

Económicos con fines de lucro

**Productos:**

Nutrición animal (fabricación y venta de alimento balanceado para pollos, cerdos y bovinos)

**Grado de integración:**

Parcialmente Integrada, compra de materia prima depende para elaboración del producto terminado.

**Tecnología:**

Moderna de Procesos Integrados y Continuos

**Composición orgánica:**

Caracterización de los niveles jerárquicos: Nivel Gerencial

**Formas de división del trabajo:**

Funcional

**1.2. HISTORIA DE LA EMPRESA**

Nace en el año de 1950 con el nombre de Oleica, fundada por el Capitán Francisco Piana y su esposa Sra. Clara Bruno de Piana. La fábrica al inicio de sus operaciones refinaba aceite de soya, el producto vendido en ese entonces era aceite en botellas de vidrio al granel denominado "La Perla" que fue uno de los productos con que se dio a conocer en el mercado nacional, compitiendo fuertemente con fábricas de ese entonces como: La Favorita, Iberia, Inelca y Ales.

Al finalizar la década del 50, la producción había crecido y el lugar donde estaban ubicados estaba reducido por el incremento de operaciones que estaban realizando, por lo que se ubicaron en un terreno de 5.000 mts., ubicado en el Km. 6 vía a Daule. El objetivo de adquirir un terreno grande es porque la estrategia era sembrar y no seguir importando la materia prima, para poder vender el producto más barato y ser más competitivos; luego se instaló una máquina que permitía la extracción de aceite de las semillas por solvente para recuperar el aceite que quedaba en la pasta después de que se prensaba. Esta pasta se la exportaba a Dinamarca donde extraían el 15% de aceites, la cual se convertía en alimento balanceado y exportaban el aceite recuperado. En ese entonces, la empresa fabricaba productos como: aceites de soya, pescado y palma, jabones y manteca.

1964, se formó el sindicato de Oleica y para esto sus dueños habían adquirido terrenos en la zona de Babahoyo y Quevedo; adicional se pretendía adquirir una planta de hidrogenación para la extracción de aceites, iniciando trámites ante el Ministerio de Industrias para realizar dicha

importación de la maquinaria, con un nuevo endeudamiento, pero el Ministro de aquella época derogó el acuerdo perjudicando económicamente a sus accionistas.

1968, con fuerte trabajo en 4 años después de las pérdidas económicas, Oleica se posicionaba en el mercado nacional como una de las grandes fábricas, importaba semillas seleccionadas de ajonjolí, soya e incentivó a jóvenes que estudiaran el cultivo de la palma africana.

1980, se funda Balanceados Nutril, con el fin de llenar la industria de alimentos balanceados. En esa época se intensifica la crianza de animales de granja y se inicia la explotación camaronera en cautiverio.

1996, cese de operaciones de Oleica por razones económicas.

1997-1999, debido a la deuda económica que tenía Oleica con instituciones financieras se crea el Fideicomiso Mercantil (se asocian varios bancos), donde el Banco de Guayaquil es el accionista mayoritario y nombran al Ing. Ramiro Pita como Gerente.

2000, el Ing. Ramiro Pita pasa de Gerente a Representante del Fideicomiso Mercantil Grasas UNICOL S.A.

2005, se reactiva Oleica con la extracción de aceite y pasta de soya.

2007, el negocio empieza a emprender con la venta de jabones, aceite comestible y margarina. También se compra la planta desgerminadora para mejorar el balanceado.

2008, sale del mercado la línea de jabones, aceite comestible y margarina; debido a un mal manejo en compra de materia prima de baja calidad. Por lo que produjo pérdidas económicas, quedando en el mercado solo el balanceado.

El balanceado Nutril, generó ganancias que sirvieron para cancelar deudas a la asociación de bancos que pertenecían al Fideicomiso Mercantil, quedando solo por cancelar a Banco del Pacífico y Banco de Guayaquil que tenía como representante a Ing. Pita. Debido a esto Banco del Pacífico quería embargar bienes de la planta con el fin de que se cancelara la deuda, por lo que se evitó a toda costa y se crea el Sindicato de Trabajadores para que no embarguen los bienes de la planta.

2009-2010, se intenta disolver el sindicato de trabajadores creado en primera instancia para salvar los bienes de la empresa. Se torna un conflicto interno entre operarios, jefes y personal administrativo.

2011, con el sindicato y el comité de empresa se crea el Contrato Colectivo y su pliego de peticiones que fue aprobado por el Ministerio de Relaciones Laborales.

2012, se finaliza el Fideicomiso Mercantil debido a que el Ing. Ramiro Pita, adquiere la deuda, pasando a denominarse UNICOL S.A. desde el mes de mayo.

En la actualidad, solo la marca Nutril es conocida en el mercado, pero plantean nuevos objetivos estratégicos y diversificar sus productos para lo cual, se han venido preparando desde el 2012 en la compra de granjas.

### **1.3. COBERTURA**

Su marca conocida en el mercado es Nutril, la cual se destaca por su procedimiento único en la elaboración de alimento balanceado precocido, por medio del sistema de presión hidrotérmica computarizada, lo que permite tener un balanceado de calidad.



Tiene 30 distribuidoras de balanceados a nivel nacional y es uno de los mejores en el mercado nacional.

### 1.3.1. PRODUCTOS

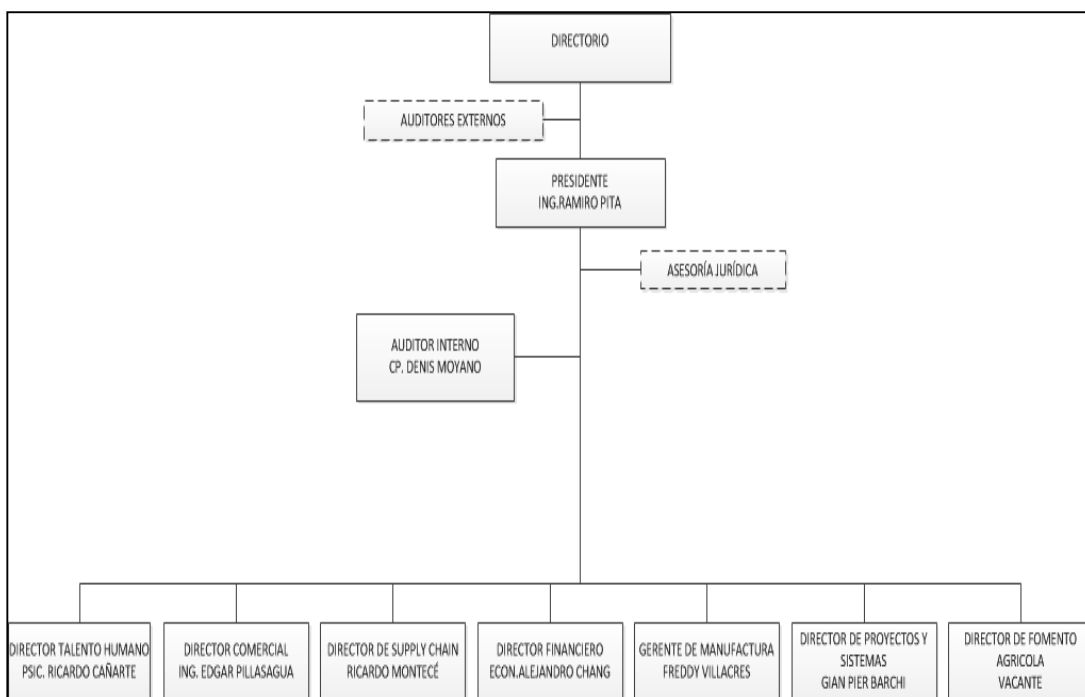
Actualmente su línea de productos es el balanceado de:

**Pollos en etapa:** broiler pre inicial, broiler inicial, broiler final, broiler mercado

**Cerdos en etapa:** lechón pre inicial, lechón inicial, crecedor, engorde, gestación, lactancia

**Bovinos en etapa:** terneras, vaconas, vacas en producción, vacas secas.

### 1.4. ORGANIGRAMA FUNCIONAL



**Elaboración:** Información proporcionada por UNICOL S.A.

Actualmente UNICOL S.A. cuenta con una nómina de 185 colaboradores, los cuales pertenecen según el tipo de cargo a:

Dirección: 9

Administrativos: (comprende jefaturas, coordinaciones, asistentes, ayudantes, técnicos): 65

Operativo: 111

### **1.5. MISIÓN**

Ser flexibles, adaptables y garantizar la satisfacción de nuestros clientes, promoviendo el desarrollo de nuestro equipo humano y comprometido con el mejoramiento continuo a través de procesos y liderazgo.

### **1.6. VISIÓN**

Alcanzar en los próximos tres años una integración vertical para convertirnos en productor y comercializador de carnes, creando valor a lo largo de la cadena comercial y de suministro, a través de la innovación en los canales de distribución, segmentación de clientes, desarrollo de productos con alto niveles de calidad y servicio con bajos costos de producción.

### **1.7. VALORES**

Los valores que permitirán el cumplimiento de la visión son:

- Responsabilidad, seriedad y cumplimiento de los compromisos adquiridos.

- Integridad, honestidad, confianza y respeto en todo lo que hace.
- Compromiso, comprometidos con el éxito y el bienestar de la organización y sus clientes.
- Trabajo en equipo, colaborar y compartir conocimientos para generar acciones en equipo que permitan lograr la mejora continua e innovación.
- Mejoramiento continuo, enfocados en el mejoramiento constante de los procesos, alentados a eliminar desperdicios y a disponer de los recursos justo a tiempo como filosofía para reducir sus costos.

## **1.8. PLAN ESTRATÉGICO 2013**

Para este año la empresa incluye un plan estratégico donde se utiliza el lema: “Volvimos para ser mejores” esta es la imagen interna que se pretende incitar a vivir la nueva cultura corporativa, además de presentar estrategias para incorporar la nueva gama de productos en el mercado.

### **1.8.1. ALIMENTO BALANCEADO**

Nutril alimento balanceado, tiene el tercer lugar de posicionamiento en el mercado nacional. La ventaja de este producto es que posee los requerimientos nutricionales necesarios para la alimentación de los animales y de muy buena calidad. El costo de elaboración de esta producción representa el 70% de su ganancia.

Al igual que UNICOL S.A. las empresas: Pronaca, Agripac, Molinos Champion, Expalsa, Itacol y Biolimentar compiten por generar un mejor posicionamiento del producto en este mercado.

Por lo que, la estrategia consiste en realizar sus propios cultivos de maíz y soya principal materia prima para la elaboración del balanceado. Al tener las máquinas especializadas y al haber adquirido bodegas de silo horizontales para el adecuado almacenamiento del producto.

### **1.8.2. INDUSTRIA AVÍCOLA**

La empresa decide incursionar en el negocio avícola y decide convertirse en productor y comercializador de carnes. Para esto se alquilan cuatro granjas avícolas donde actualmente se realiza la crianza de pollo, alimentándolos con nuestro producto balanceado.

Una vez que estos pollos llegan a su etapa para poder consumir, son vendidos.

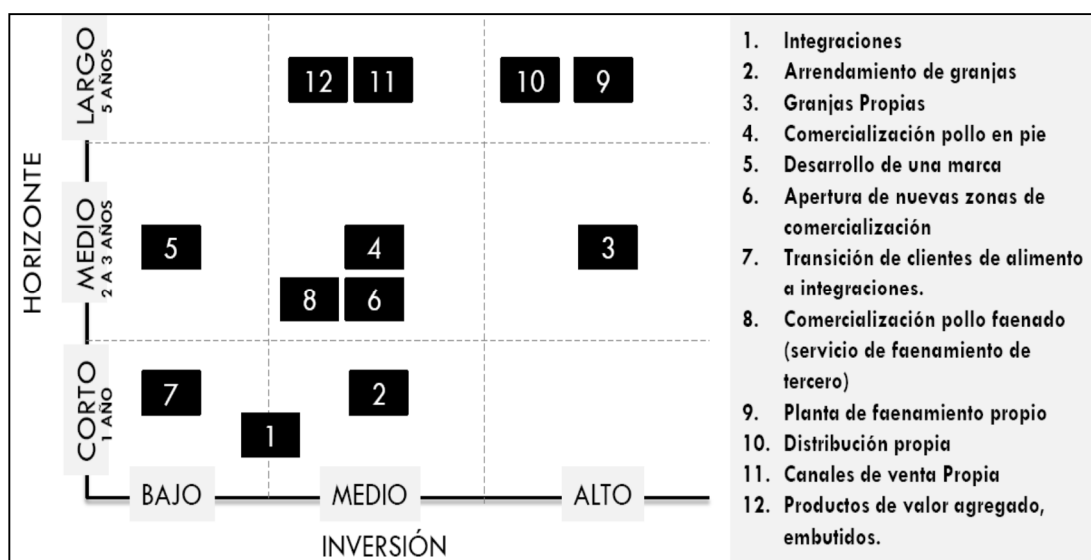
### **1.9. OBJETIVOS ORGANIZACIONALES**

- Convertirse en un comercializador con cobertura nacional, adaptando sus modelos de distribución a las particularidades de cada región, teniendo como objetivo la desintermediación de manera que llegue lo más directamente al consumidor final.
- Empezar el desarrollo avícola en zonas aledañas a Guayaquil, donde la presencia de sus principales clientes es reducida. En la medida que la producción y comercialización crezca, UNICOL S.A. irá a otras zonas progresivamente reemplazando el negocio de venta de alimento comercial con producciones propias e integradas de pollo.
- Unir la cadena productiva de sus materias primas, a través de diferentes acciones tácticas, de esta manera logrará reducir la intermediación en su abastecimiento.

- Implantar y promover una cultura de mejoramiento continuo consolidando la aplicación de un modelo de gestión basado en el control de la cadena de suministro, “Supply Chain Management”.
- Procurar esfuerzos permanentes para convertirse en una empresa de elevadas prácticas en el manejo de su responsabilidad social con su personal y la comunidad.

El logro y el mejoramiento continuo de estos objetivos organizacionales ayudarán a que se cumpla el plan estratégico a cinco años programado con lo indicado anteriormente.

**CUADRO 1: Plan Estratégico UNICOL S.A. (5 años)**



**Elaboración:** Información proporcionada por la empresa UNICOL S.A., Junta de Directores del mes de marzo 2013, con el propósito de presentar la nueva estrategia.

### 1.10 PROBLEMÁTICA DE UNICOL S.A.

Desde que Oleica pasó a manos de los bancos y se convirtió en Fideicomiso Mercantil Grasas UNICOL S.A. no ha parado de sufrir fuertes tensiones económicas y por ende impactó a los trabajadores que de a poco fueron perdiendo beneficios que antes tenían.

Para el 2008, se crea el Sindicato con el fin de que Banco del Pacífico no embargara bienes propios de la planta y la creación del mismo era el único impedimento legal para que el banco no lo haga. No fue comunicado a los colaboradores, el verdadero sentido de crear el sindicato, por lo cual, al querer deshacerlo se crea una lucha continua entre obreros contra los altos directivos y mandos medios de la organización, tanto así que paralelamente nace el comité de empresa.

En el 2011, se aprueba el contrato colectivo ante el Ministerio de Relaciones Laborales, dando lugar a continuos pliegos de peticiones y exigencias, entre ellas, que se les provean de uniformes dos veces en el año, bono de antigüedad, colaboración por muerte de familiar de colaborador, seguro médico y dental privado, viajes a la playa con la familia, entre otros; costeados por la empresa.

El personal operativo posee una antigüedad de más de 20 años en la empresa, su edad promedio comprende entre 40 a 50 años de edad, en la mayoría de los casos no cuentan con vivienda propia y existe analfabetos o apenas terminaron la primaria. Como este personal no cuenta con criterio de discernimiento, son más proclives a ser influenciados por colaboradores miembros del sindicato y crear conflictos entre sus pares.

Debido a este descontento los líderes de la empresa han decidido incluir en su Plan Estratégico no solo el estudio de ampliación y diversificación de sus productos, sino tener un personal motivado y contento creando importancia en la necesidad de desarrollo personal de sus colaboradores y la necesidad de trabajar en Responsabilidad Social donde su personal es el grupo de interés más importante para UNICOL S.A.

### **1.11. JUSTIFICACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN**

El referente para desarrollar este programa de RSC en la empresa UNICOL S.A. se genera a través de la información socioeconómica y familiar de los colaboradores, obteniendo datos como: el nivel económico, si el personal posee o no vivienda, nivel de educación, tipo de cargas familiares, lugares de residencia.

Todo programa de responsabilidad social corporativa tiene como finalidad aportar al mejoramiento social, ético, moral, económico y ambiental por parte de nuestras organizaciones para orientarnos a esa equidad y respeto que necesita nuestro entorno para lo cual desarrollaremos los análisis propios concernientes a este tema.

El programa de RSCI está enlazado a la planeación estratégica donde se va a redefinir la esencia del negocio creando integración desde la materia prima hasta el producto final; lo cual logrará reducir el costo de la intermediación en su abastecimiento.

La empresa preocupada por el bienestar de sus trabajadores y como estrategia de mejora continua, observando que cuenta con personal en su mayoría pasando los 40 años, que no tienen estudios secundarios, los cuales son influenciados negativamente por colaboradores, etc., sus directivos al ver esta tendencia deciden apoyar la implementación de programa de Responsabilidad Social Corporativa que involucre a los trabajadores y a sus familias, el cual se desarrollará paralelamente con la diversificación del negocio.

Al enfocarnos en los pilares a desarrollar: educación, vivienda y negocios inclusivos, queremos resaltar las necesidades básicas del individuo por tener un lugar donde vivir, incrementar sus ingresos económicos o ser independientes económicamente, ser su propio "jefe" y con la educación desarrollar competencias que le permitan auto realizarse.

Consideramos que son pocas las empresas en el Ecuador que dan importancia a modelos de Responsabilidad Social Corporativa o son tomados como actos filántropos, si bien es cierto la Responsabilidad Social se enfoca mayormente a trabajar con grupos de interés externos y no internos, por lo cual se da un nuevo enfoque trabajando primero con el grupo de interés más importante de la empresas “ los colaboradores” para que con los negocios inclusivos se logre implementar el desarrollo económico externo donde se beneficia la familia y el círculo social del colaborador.

## **1.12. OBJETIVO GENERAL**

- Implementar en UNICOL S.A. un programa de responsabilidad social corporativa interna alineado a la estrategia del negocio y sus necesidades propias.

### **1.12.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Analizar base de colaboradores mediante encuesta socioeconómica para realizar plan de implementación.
- Investigar diferentes normas de RSE con el fin de determinar la que más se adapte a la estrategia de UNICOL S.A.
- Realizar el plan inicial de RSCI.



## **CAPÍTULO II:**

### **2. MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. INICIO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL**

Con la Revolución Industrial en el siglo XVIII y XIX en Gran Bretaña, la cual se expandió por toda Europa y a países como Estados Unidos y Japón con la que inicia este desarrollo científico, económico, social y cultural; ya que se desarrollaron inventos que dieron paso a la actividad productiva, se consolidó el Capitalismo, el crecimiento de la población y cambios en la estructura de gobierno.

Uno de los inventos que originó grandes cambios fue el de la máquina a vapor y la utilización de nuevas energías como el carbón, dando paso a la ampliación de talleres familiares a las grandes empresas industriales. De este cambio nace el Imperialismo, término que se utilizó en el siglo XIX que se caracterizaba por la *“dominación de un pueblo o estado sobre otros”* (Imperialismo, 2013), donde las naciones capitalistas o que tenían un alto poder económico se encargaban de dominar y explotar tierras de países pobres existentes en el continente africano y asiático, con el afán de encontrar materia prima abundante y económica y mano de obra barata con el fin de acrecentar su riqueza y poder.

Con esto se crearon movimientos y los mismos colonos se encargaron de expulsar a los explotadores. Mientras tanto, gracias al capitalismo y el poder de los que *“más poseían”*, se fueron creando grupos sociales en contra de la explotación laboral y productos que iban en contra la moral de ese entonces, como el alcohol, el tabaco, etc.

Con la labor de estos grupos sociales, algunos empresarios industriales en Europa y Estados Unidos se preocuparon por la vivienda, el bienestar y la caridad de sus empleados, los cuales realizaban actos filántropos.

Se puede determinar que el nacimiento de la Responsabilidad Social se divide en cuatro etapas:

**La época empresarial, 1880:** se caracterizó por el *laissez fairez* (“dejar hacer, dejar pasar”). Época de conflictos laborales y prácticas depredatorias de los negocios.

**La gran depresión, 1929:** se culpó del cierre de negocios y bancos a los grupos de empresarios que mantenían fuertes monopolios y querían manejar a su antojo el mercado. Ante esto, el Gobierno empezó su preocupación y surgieron leyes que ampliara la responsabilidad de las empresas para proteger el bienestar de los ciudadanos.

**La época del activismo social, 1965:** en esta época aparecen los movimientos sociales lo que motivó un mayor control gubernamental hacia las empresas. Aparece la responsabilidad social en América Latina, el modelo empresarial y el balance social.

**La conciencia social contemporánea, 1980:** conciencia de la globalización económica, los movimientos ecológicos y ambientalistas, se desarrolla el concepto de desarrollo sostenible, aparece el *“Balance Social como instrumento de medición de la RS y con esto se da inicio a una serie de normas y herramientas para la medición de la misma”*. (Canessa & García, 2005, págs. 22-23)

En la década de los noventa se incrementa el interés por los temas sociales, y se crean normas fundamentales en Organismos como la OIT (Organización Internacional del Trabajo), OMC (Organización Mundial de Comercio), OCDE (Organización de Países Desarrollados) quienes empiezan a plantear normas de control e intervención de los mercados y empresas, en lo relacionado con el trabajo.

Uno de los más importantes fue el Pacto Mundial donde intervinieron 135 países, promovido por el secretario general de la ONU (Organización de las Naciones Unidas), Kofi Annan, denominado Global Compact que fue lanzado el 24 de junio del 2004, al inicio con nueve principios y se incorporó un décimo “la corrupción”. Como objetivos principales estaban: trabajar en los diez principios para incorporarlas en las actividades empresariales para crear un mercado global más equitativo y llevar a cabo acciones que apoyen los objetivos de desarrollo de Naciones Unidas, como los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM).

Los diez principios incluidos en el Pacto Mundial se enuncian de la siguiente manera, (United National Global Compact):

#### *Derechos Humanos*

*Las empresas deben:*

- 1. Apoyar y respetar la protección de los reconocidos internacionalmente los derechos humanos proclamados a nivel internacional; y*
- 2. Evitar verse involucradas en abusos de los derechos humanos.*

#### *Normas Laborales*

*Las empresas deben apoyar:*

- 3. La libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva ;*
- 4. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio;*
- 5. La abolición efectiva del trabajo infantil , y*
- 6. La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.*

#### *Medio ambiente*

*Las empresas deben:*

7. *Apoyar un enfoque preventivo de los problemas ambientales;*
8. *Adoptar iniciativas para promover la responsabilidad ambiental, y*
9. *Fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.*

#### *Lucha contra la Corrupción*

10. *Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno .*

Este pacto es un compromiso empresarial absolutamente voluntario, su fin es que varias organizaciones de todo tipo participen, para lo cual las empresas representadas por sus CEO's deben enviar una carta dirigida al Secretario General de las Naciones Unidas.

De todos estos principios nace e involucra al mundo "formalmente" la Responsabilidad Social Empresarial o Corporativa, debido a la importancia que se da al desarrollo de la economía tomando en consideración la vinculación del entorno, en cada una de las instituciones en que se desempeña y que por ende la empresa debe participar en ese desarrollo sostenible.

## **2.2. NACIMIENTO DEL TÉRMINO "RESPONSABILIDAD SOCIAL"**

La responsabilidad social, nace de la definición de responsabilidad que se deriva del verbo latino "*respondere que se traduce en responder, corresponder o ser digno de o igual a, incluso a estar en la altura de*" (Carneiro Caneda, 2004, pág. 32). Estos términos están inmersos en la responsabilidad social donde se determina como preocupación voluntaria que tienen las empresas por asuntos sociales y medioambientales.

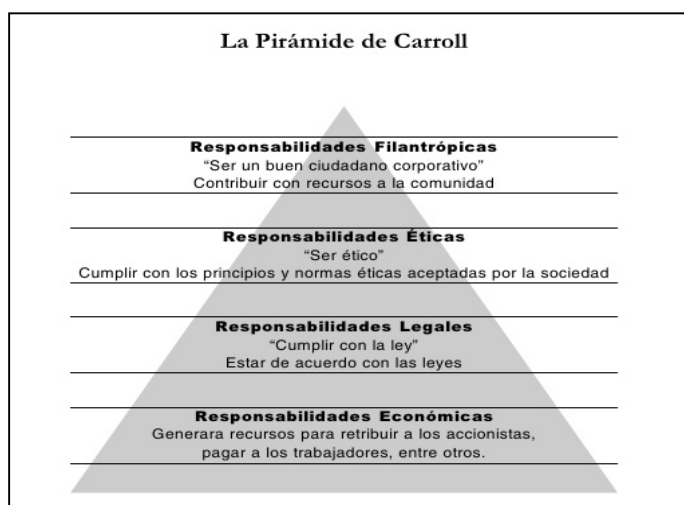
El concepto de responsabilidad social fue originado en el siglo veinte, pero su estudio moderno lo inicia Howard Bowen en el año de 1953, con la publicación del libro "Responsibilities of the bussiness man" donde refería que los hombres de negocios deben asumir las consecuencias sociales de sus decisiones. Las etapas filosóficas de la responsabilidad social pasan en primera instancia por prácticas filantrópicas, la segunda a la gestión empresarial y finalmente se integra a la dirección estratégica debido a la teoría de los stakeholders o grupos de interés.

### 2.2.1. ÁREAS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL (RS)

Algunos autores indican que la RSC o RSE apunta a dos niveles de análisis; el primero: la obligación ética y moral; y la segunda: la práctica de esta responsabilidad cómo muestra los resultados de esa gestión responsable.

Carroll, 1991, plantea cuatro niveles de responsabilidades sociales en la empresa, vistas como una pirámide, por esto el nombre de Pirámide de Carroll, el cual implica el cumplimiento con las responsabilidades económicas, legales, éticas y filántropas. (Canessa & García, 2005, pág. 14).

#### CUADRO 2: LA PIRAMIDE DE CARROLL



**Elaboración:** Carrol Archie, 1991

Por lo que, la RSE o RSC se trata de obtener ganancias económicas pero obedeciendo la ley, siendo ético y dando apoyo simultáneo a la sociedad para lograr un desarrollo sostenible.

### **2.2.2. DESARROLLO SOSTENIBLE Y EL DESARROLLO SUSTENTABLE**

El desarrollo sostenible y sustentable los términos se hacen conocidos en el Informe de Brundtland, creado por la Dra. Gro Barldem Brundtland, con el *“propósito de analizar, criticar y replantear las políticas de desarrollo económico globalizador reconociendo que el actual avance social se está llevando a cabo a un costo medioambiental alto”* (Wikipedia/Desarrollo Sostenible). Este informe fue fruto de la Organización de las Naciones Unidas en el año de 1987 y liderada por la doctora en mención.

El desarrollo sostenible implica al desarrollo de las tres dimensiones:

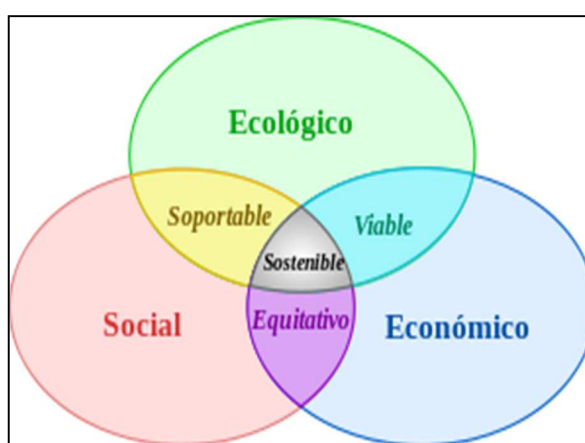
- ✓ Dimensión Económica, incluye información financiera y la de salarios y beneficios, creación de empleos, productividad, inversión en capacitaciones, inversión en investigación de desarrollo, entre otros.
- ✓ Dimensión Ambiental: el impacto que causa la producción de determinados productos, procesos de la organización sobre el agua, el aire, la tierra y la salud humana.
- ✓ Dimensión Social: incluye factores como la seguridad y salud en el trabajo, rotación de personal, cumplimiento de derechos laborales, reconocimiento de salarios y beneficios sociales, condiciones laborales, derechos humanos.

Estas dimensiones interactúan con la organización y la sociedad.

En cambio, el desarrollo sustentable, se enfoca en *“preservar el medio ambiente en el presente, sin comprometer las habilidades y posibilidades de las generaciones venideras”* (Farao & Viltard, 2011, pág. 19).

Por lo que se indicaría que el desarrollo sostenible contiene al sustentable en las tres dimensiones que esta abarca, donde está ligado a lo social, económico y ambiental.

### CUADRO 3: TRES PILARES DE LA SOSTENIBILIDAD



Elaboración: Johann Dréo, Desarrollo Sostenible, 2006

### 2.3. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (RSC) O EMPRESARIAL (RSE)

Se puede definir a la RSC como la preocupación voluntaria que entienden las empresas por los asuntos sociales y medioambientales, así como también el compromiso que tiene la empresa con sus colaboradores, accionista, comunidad y el impacto que obtiene a mediano o largo plazo.

Reconociendo que la empresa está vinculada e interactúa de forma dinámica con el entorno, las empresas se ven en la obligación de exponer sus prácticas de gestión responsable para conocimiento de la sociedad.

### **2.3.1. DIMENSIONES DE LA RSC**

El famoso Libro Verde, promovida por la Comisión Europea, se encarga de “*fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*” (Comisión de las Comunidades Europeas, 2001). El interés de la Unión Europea para fomentar la RSE donde participen países europeos e internacionales, para llevar al máximo las experiencias y fomentar las prácticas innovadoras para crear transparencia, fiabilidad y validación.

Además el Libro Verde, define a la RSE, siempre desde la integración voluntaria por parte de las empresas de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones.

Debido a esto, la RS tiene dos dimensiones: la interna y la externa. La dimensión interna contempla la empresa desde adentro; tiene que ver con la gestión de recursos humanos, la seguridad y salud en el trabajo, la formación y el desarrollo de los trabajadores, la gestión de calidad y del medio ambiente.

La dimensión externa se refiere a la relación con los agentes externos de la organización y su entorno social, que incluye a sus clientes, distribuidores, gobierno nacional y local, etc.

### **2.3.2. GRUPOS DE INTERÉS O STAKEHOLDERS**

Los stakeholders o grupos de interés se originan del cuestionamiento de que solo los accionistas son el único grupo que es sensible ante la economía de la empresa. Luego e esto surgieron varias teorías con respecto a la dinámica organizacional y fue que gracias a *R. Edward Freedman, en 1984 y otros autores dieron forma a tres aspectos referentes a la organización:*

1. *El problema de la gestión de la ética*



2. *El problema moral del capitalismo*

3. *El problema de la mentalidad de la gestión*

*“La teoría de stakeholders sugiere que si adoptamos como unidad de análisis las relaciones entre una empresa y los grupos e individuos que pueden afectar o son afectados por ella, entonces tenemos una mejor oportunidad para hacer frente con eficacia a estos tres problemas” (Parmar, y otros, 2010).*

Los grupos de interés o stakeholders son todas las personas que se pueden afectar positiva o negativamente de las operaciones de la empresa.

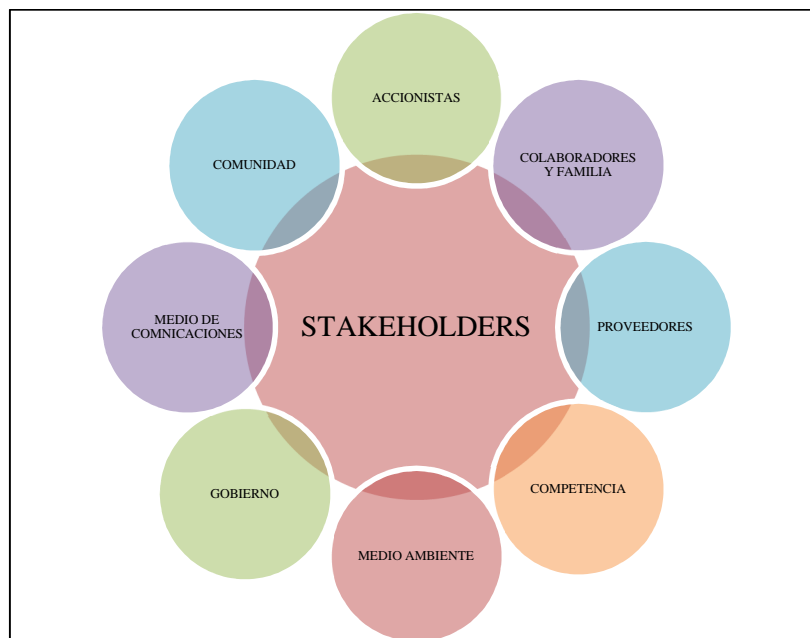
Los stakeholders que intervienen internamente son:

- Propietarios
- Accionistas
- Colaboradores

Los stakeholders que intervienen en forma externa son:

- Competencia
- Proveedores
- Gobierno nacional y local
- Comunidad
- Medio de comunicaciones
- Medio Ambiente

#### CUADRO 4: GRUPO DE STAKEHOLDERS



**Elaboración:** Luis Bonilla Ortiz-Arrieta , Stakeholders y definiciones de RSE, 2007

#### 2.4. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL O CORPORATIVA EN ECUADOR

Actualmente existen organizaciones interesadas en dar a conocer e implementar proyectos de RSE. Entre estas instituciones se encuentra el IRSE, Instituto de Responsabilidad Social Empresarial, organización privada sin fines de lucro, es una de las primeras instituciones en llevar el cometido de la Responsabilidad Social en el país. El IRSE impulsa, *“la práctica, la aplicación técnica y metodológica de la responsabilidad social, con base en la implantación de un modelo de RS, la utilización de herramientas universales para que las organizaciones coadyuven en la mejora de la sociedad, a través de la excelencia institucional y sus legítimos fines pero, sobre todo, fundamentándose en valores, transparencia y ética”* (IRSE:

Instituto de Responsabilidad Social Empresarial). Ofrece sus servicios a todo tipo de empresas, que deseen conocer y aplicar metodologías para lograr empresas socialmente responsables.

CERES, Centro Ecuatoriano de Responsabilidad Social, es otra institución (Muschett Ibarra, 2008) privada sin fines de lucro, que integra a varias empresas multinacionales, nacionales, públicas y privadas como parte de su programa. A través de esta institución las empresas participantes dan a conocer sus prácticas de RS. Su objetivo principal promover el concepto y las mejores prácticas de la Responsabilidad Social en el Ecuador, ofreciendo información, temas de actualidad y novedades de la RSE. Además, a través de sitio web proponen al público en general herramientas útiles para llevar a cabo programas de RSE o cómo medir sus resultados.

#### **2.4.1. PERCEPCIÓN DE LOS ECUATORIANOS CON LA RSE**

En el año 2012, la Cámara de Comercio Ecuatoriana Americana (AmCham) y la empresa Consultor Apoyo –Inteligencia de Mercado, realizaron una encuesta con el objetivo de conocer si los ecuatorianos están familiarizados con el significado de RSE y su relevancia.

La muestra fue de 1052 personas, la técnica empleada fue la de entrevistas personales en hogares, hombres y mujeres de 18 años en adelante. El estudio se llevó a cabo en las ciudades más grandes del Ecuador: Quito, Guayaquil, Cuenca y parte del Oriente, pertenecientes a estratos socioeconómicos medio alto, medio típico y medio bajo.

En este estudio se exponen los resultados de las preguntas más importantes para nuestra tesis, (Consultor Apoyo, 2012):

- **¿Qué entiende por RSE?**

El 24% de la muestra cree que es el cumplimiento de leyes y obligaciones, 19% que debe ser responsable con el entorno, el 17% el bienestar de los empleados; el resto de los encuestados que es ser responsable con el medio ambiente o empresas que aportan con el bienestar de la ciudad. Tomado de la encuesta de (Consultor Apoyo, 2012):

- **¿Cómo identifica una empresa responsable?**

El 60% indica que se identifica a una empresa responsable por tener respeto por sus colaboradores, el 34% apoyo a la comunidad y los restantes por darle importancia al medio ambiente. (Consultor Apoyo, 2012)

- **¿Qué tamaño considera debe ser una empresa socialmente responsable y considera que solo las extranjeras tienen estas prácticas?**

El 71% relaciona el ser responsable socialmente con empresas grandes.

El 53% indica que en su mayoría las empresas socialmente responsables son extranjeras. (Consultor Apoyo, 2012):

- **¿Puede reconocer a una empresa RS?**

El 62% de los ecuatorianos indican que pueden reconocer un ESR. (Consultor Apoyo, 2012):

Además se identificó que:

El 69% de los encuestados consideran que las empresas ecuatorianas o que operan en el país son socialmente responsables.

El 85% de los encuestados consideran que una empresa responsable socialmente es mejor que cualquier otra empresa. (Consultor Apoyo, 2012)

Un 97% considera que tiene un nivel alto de importancia que una empresa tenga programas de responsabilidad social. (Consultor Apoyo, 2012):

En cuanto a los consumidores el 94% cambiaría su marca actual de productos por una empresa socialmente responsable en empresas de productos, en cambio en las empresas de servicio se da en un 88%. (Consultor Apoyo, 2012):

#### **2.4.2. ESTUDIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS DEL ECUADOR AÑO 2012**

La Fundación Avina, Cooperación Alemana al Desarrollo Giz y el Instituto de Desarrollo Empresarial (IDE) realizaron un documento con aportaciones de la Responsabilidad Empresarial en Ecuador, en cual participan empresas privadas y organismos gubernamentales.

Se encuestó a empresas grandes, mediana, pequeñas y microempresas de los sectores de servicio, comercio e industria. (Torresano, 2012)

### GRAFICO 1: TAMAÑO DE LA MUESTRA

<b>TAMAÑO</b>	
Grandes	116
Medianas	180
Pequeñas	179
Microempresas	168
<b>SECTOR</b>	
Comercial	247
Servicios	251
Industrial	245

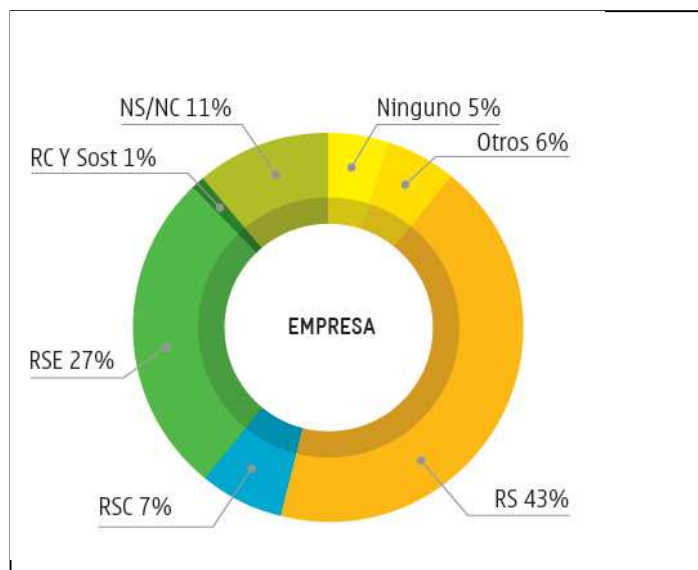
**Elaboración:** Torresano Mónica,  
Responsabilidad Social de Empresas del Ecuador 2012

Tamaño de la muestra 743 empresas.

#### 1. Terminología

Se intenta descifrar cómo las empresas denominan a las prácticas de RS. Entre las más utilizadas se encontró: Responsabilidad social (RS), Responsabilidad social empresarial (RSE), Responsabilidad social corporativa (RSC). En el cual el 43% emplea la terminología RS y el 27% RSE respectivamente.

### GRAFICO 2: TERMINOLOGIA EMPLEADA POR EMPRESARIOS

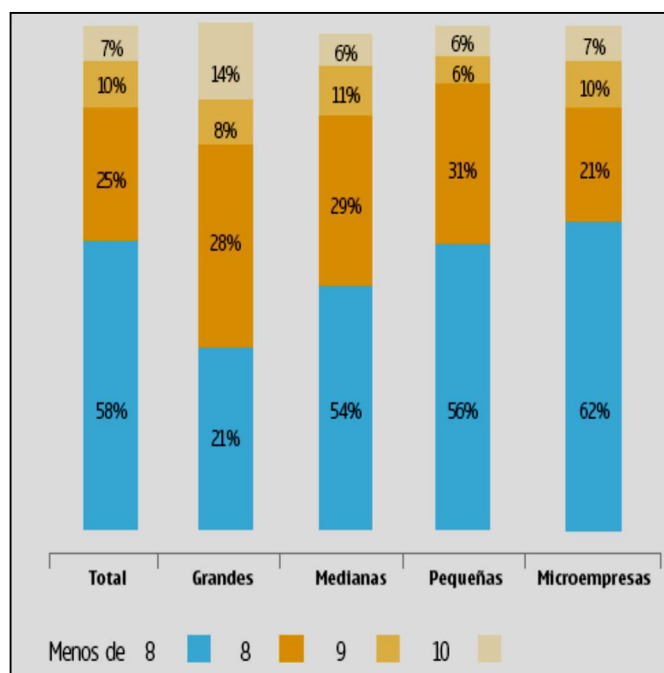


**Elaboración:** Torresano Mónica,  
Responsabilidad Social de Empresas del Ecuador 2012

## 2. Percepción de las empresas sobre el grado de conocimiento de RS según tamaño.

El 28% de los empresarios responden que conocen sobre el tema, mientras que en otras entidades este porcentaje apenas supera el 40%.

### GRAFICO 3: PERCEPCION SEGÚN CONOCIMIENTO DE EMPRESARIOS SOBRE RS











**Elaboración:** Torresano Mónica,  
Responsabilidad Social de Empresas del Ecuador 2012

### 3. Conceptualización de la RS

En esta pregunta se relaciona de con qué elementos los consideran más importantes dentro de la definición de la RS. En este cuadro, se destaca según la importancia de los aspectos del concepto.

#### GRAFICO 4: CONCEPTUALIZACION DE RS



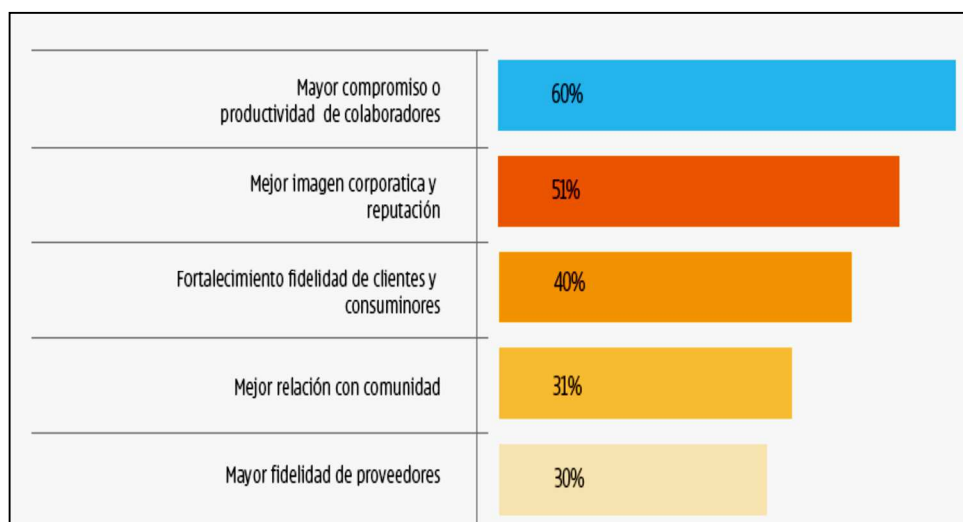
		 EMPRESAS	 ESTADO	 OSC
Ética y transparencia		2	1	1
Protección del ambiente			2	
Respeto a colaboradores		3		3
Apoyo a la comunidad				2
Cumplir la ley		1	3	

**Elaboración:** Torresano Mónica, Responsabilidad Social de Empresas del Ecuador 2012

#### 4. Beneficios de la RS percibidos por parte del empresario

En el estudio se afirma que el 51% de empresas que implementan la RS, los principales beneficios son los asociados a la mejora de las relaciones con los stakeholders internos y externos, así como la imagen corporativa y la reputación.

### GRAFICO 5: BENEFICIOS DE LA RS

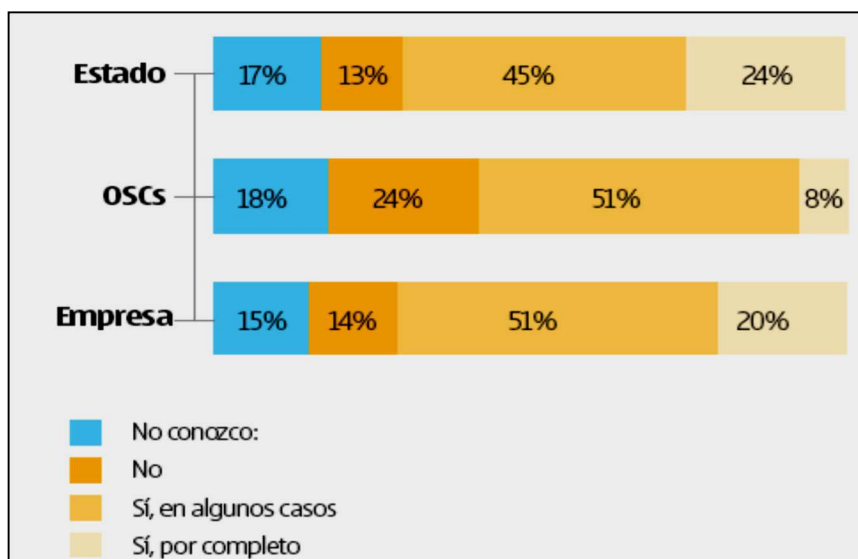


**Elaboración:** Torresano Mónica, Responsabilidad Social de Empresas del Ecuador 2012

## 5. Marco legal y regulación de la RS

Se indica que el marco legal en Ecuador es amplio en temas sociales, ambientales y económicos. Tenemos leyes aplicables como el Código Laboral, Leyes de Seguridad Social, Código de la Producción y el Plan Nacional del Buen Vivir, que de una u otra manera definen las obligaciones de las empresas o regularizan a la sociedad.

Al preguntar a los tres actores si consideran que el marco legal nacional y local es favorable para la implementación de la RS, se obtuvieron los siguientes resultados:

**GRAFICO 6 : MARCO LEGAL FAVORABLE PARA LA RS**

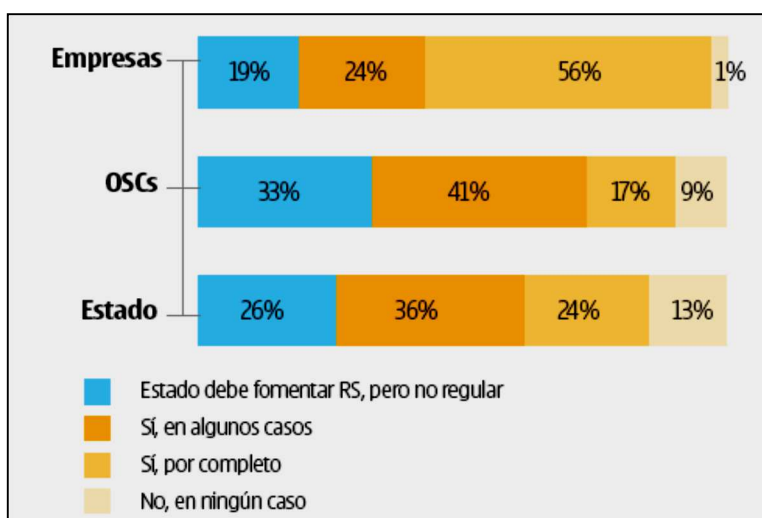
**Elaboración:** Torresano Mónica, Responsabilidad Social de Empresas del Ecuador 2012

El 20% de las empresas y de entidades gubernamentales estima que le marco legal es favorable a la RS. Cerca del 50% de los actores indican que el marco legal es favorable para implementar en algunos casos.

## 6. Estado debe regular RS

Las empresas en un 56% están de acuerdo con que el Estado regule la RS. Y el resto de los actores indica que el Estado debe fomentar la RS más no regularizarla.

### GRAFICO 7: DEBE REGULARIZAR EL ESTADO LA RS

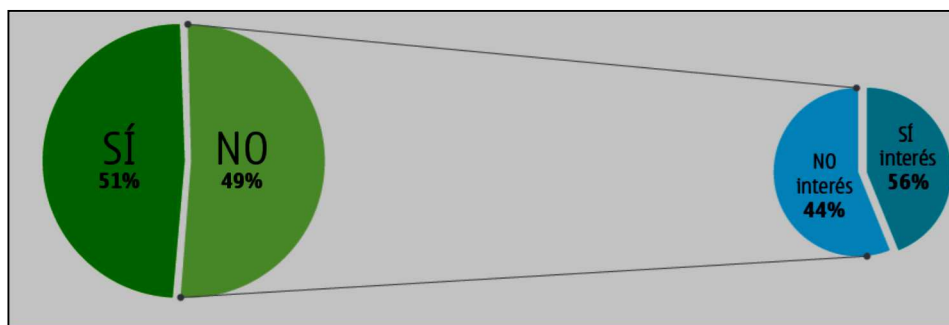


**Elaboración:** Torresano Mónica, Responsabilidad Social de Empresas del Ecuador 2012

### 7. Empresas que tienen prácticas de RS

El 51% de las empresas han introducido temas relacionados con la RS- el 80% en la última década, y el 57% solo en los últimos 5 años. Del 49% de las empresas que aún no implementa estrategias de RS, al 56% le interesa el tema.

### GRAFICO 8: PORCENTAJE DE EMPRESAS CON PRÁCTICA DE RS



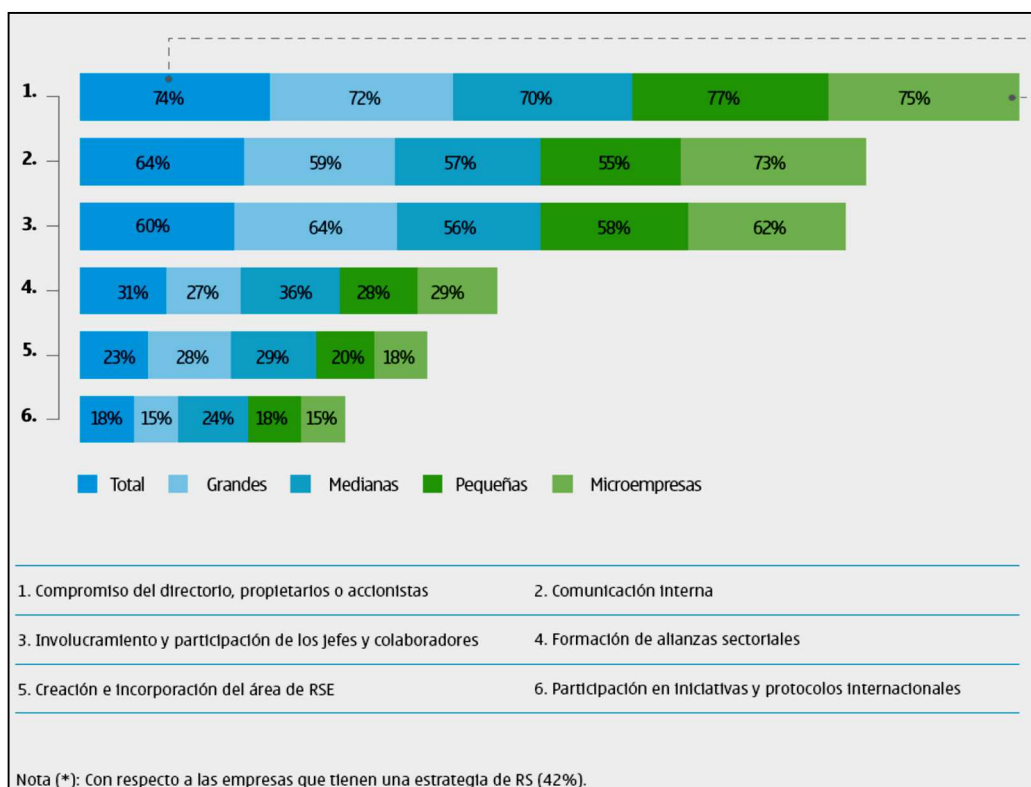
**Elaboración:** Torresano Mónica, Responsabilidad Social de Empresas del Ecuador 2012

### 8. Empresas que implementan una estrategia de RS

Del 51% de las empresas que han introducido temas relacionados a la RS, se indica que alcanzan el 82% por su estrategia de RS definida. Es decir, que cerca del 42% del total de las empresas del país tiene una estrategia explícita del RS. Lo que determina el estudio es que cada vez más son las empresas que desean implementar programas o prácticas de RS, además existe interés de las mismas alinearlas al plan estratégico de la organización.

Del 42% de las empresas que tienen una estrategia de RS, se aprecia que el 74% considera, como factor de éxito, el compromiso del directorio, propietarios y accionistas.

### GRAFICO 9: EMPRESAS CON ESTRATEGIA DE RS



**Elaboración:** Torresano Mónica, Responsabilidad Social de Empresas del Ecuador 2012

## 9. Principales dificultades para implementar la estrategia de RS en empresas según tamaño.

Una de las principales dificultades que origina implementar la estrategia son los costos que demanda efectuar un “programa de RSE”, se suma también la falta de conocimiento del personal, el manejo del establecimiento de políticas derivadas a la RSE, falta de interés con respecto al tema y poco involucramiento de los departamentos que conforman la empresa.

En el caso de las empresas medianas indica que es el costo asociado lo que afecta realizar programas basados en RS, se resalta este tema por el estudio de la empresa UNICOL S.A.

En el caso de las empresas grandes otorgan el factor a la falta de información de RS.

### GRAFICO 10: PRINCIPALES DIFICULTADES PARA IMPLEMENTAR LA RS

Detalle	Total	Tamaño de las Empresas			
		Grandes	Medianas	Pequeñas	Micro Empresas
Costos asociados	45%	37%	50%	45%	42%
Falta de formación del personal a cargo	42%	39%	41%	35%	47%
Falta de Información de la RSE	29%	42%	32%	8%	29%
Dificultad para establecer políticas y procedimientos derivados de la RS	26%	40%	31%	15%	26%
Falta de aliados y cooperación	23%	29%	18%	25%	25%
Falta de Interés por parte de las áreas de la empresa	20%	23%	32%	14%	14%
No hemos enfrentado dificultades	18%	14%	12%	15%	25%
Falta de compromiso de la directiva	13%	13%	24%	13%	4%
Falta de tiempo laboral	2%	0%	3%	3%	2%

Nota (\*): Con respecto a las empresas que tienen una estrategia de RS (42%).

**Elaboración:** Torresano Mónica, Responsabilidad Social de Empresas del Ecuador 2012

### 10. Áreas de las empresas que participan en el diseño e implementación de la estrategia de RS

Del 42% de las empresas que presentan estrategias de RS, el área con intervención tanto en el diseño como en la implementación de la estrategia en RS es Recursos Humanos.

### GRAFICO 11: AREAS DE EMPRESAS QUE PARTICIPAN EN LA ESTRATEGIA DE RS

Áreas de la empresa en estrategia de RS	Diseño	Implementación
Comité de RSE	12%	11%
Departamento de RSE	9%	12%
Departamento de ambiente	19%	16%
Departamento de seguridad Industrial	21%	24%
Departamento de recursos humanos	44%	51%
Departamento o área de producción	13%	20%
Departamento de comunicación	17%	22%
Departamento de <i>marketing</i>	25%	24%
Departamento de asuntos externos/relaciones Institucionales	12%	12%

Nota (\*): Con respecto a las empresas que tienen una estrategia de RS (42%).

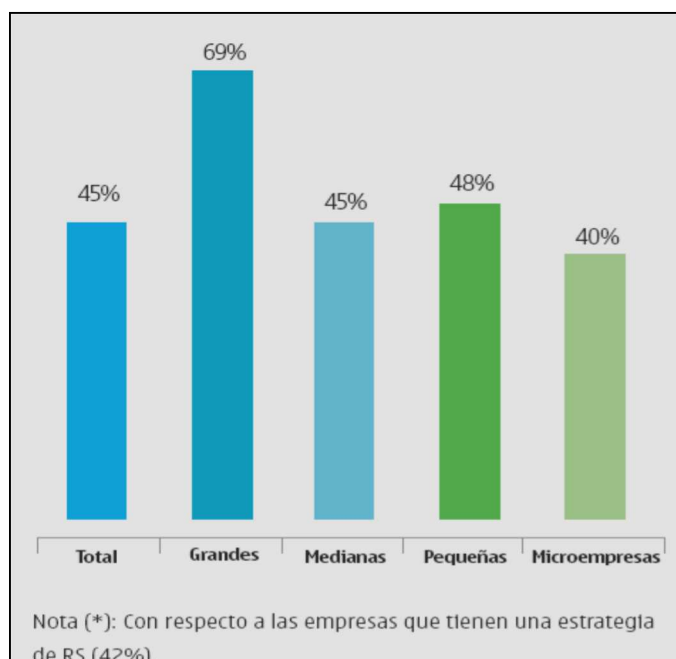
**Elaboración:** Torresano Mónica, Responsabilidad Social de Empresas del Ecuador 2012

### 11. Porcentaje de empresas que cuentan con presupuesto y formas de determinarlo para la RS.

Del total de las empresas 42% que cuenta con estrategia en RS, el 45% de las empresas cuentan con un presupuesto propio, esto dependiendo del tamaño de la empresa.

### GRAFICO 12: PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE TIENEN PRESUPUESTO PARA RS





**Elaboración:** Torresano Mónica, Responsabilidad Social de Empresas del Ecuador 2012

De este presupuesto que poseen las empresas, utilizan varias formas de obtenerlo, de esto depende del monto variable de la situación financiera de la empresa, un porcentaje que se destina del presupuesto general; y, porcentaje de las ventas. Como se refleja en el siguiente gráfico, según el tamaño de la empresa.

### GRAFICO 13 : ALTERNATIVAS DE OBTENCIÓN DE PRESUPUESTO PARA RS

PRESUPUESTOS PARA RS	Total	Grandes	Medianas	Pequeñas	Micro Empresa
	Es un porcentaje de las ventas	16	11	10	23
Es un porcentaje del presupuesto general	24	23	29	23	20
Es un porcentaje de las utilidades	15	2	1	12	30
Es un monto variable que depende de la situación de la empresa	29	39	48	29	11
Es un monto fijo definido por la empresa	15	22	10	6	20

**Elaboración:** Torresano Mónica, Responsabilidad Social de Empresas del Ecuador 2012

## 12. Principales beneficiarios de la RSE

En el presente estudio son mencionados como beneficiarios: la comunidad, los colaboradores, la iglesia de la parroquia, las entidades educativas locales y las fundaciones.

### GRAFICO 14: PRINCIPALES BENEFICIARIOS DE LA RS

ATRIBUTOS	Total	Grandes	Medianas	Pequeñas	Microempresas
Organizaciones sociales	2.46	2.51	2.51	2.83	2.33
Accionistas	2.56	2.39	2.18	3.04	2.68
Inversidades o Instituciones educativos	2.62	2.77	2.87	2.48	2.50
Entidades públicas nacionales	2.77	3.06	3.02	2.20	2.68
Proveedores	2.97	2.82	2.89	3.37	2.82
Entidades educativas locales	3.12	2.61	3.23	2.73	3.35
Fundaciones de ayuda u ONGs	3.17	2.83	3.10	<b>3.81</b>	3.08
Las entidades educativas locales	3.25	<b>3.25</b>	<b>3.48</b>	2.68	3.27
Iglesia de la parroquia o templo	<b>3.29</b>	2.90	3.09	2.35	<b>3.73</b>
Colaboradores	<b>3.60</b>	<b>3.61</b>	<b>3.40</b>	<b>3.76</b>	<b>3.71</b>
La comunidad en forma directa	<b>3.71</b>	<b>3.96</b>	<b>3.86</b>	<b>3.49</b>	<b>3.65</b>

**CROMÁTICA** Primer Beneficiario ■ Segundo Beneficiario ■ Tercer Beneficiario ■

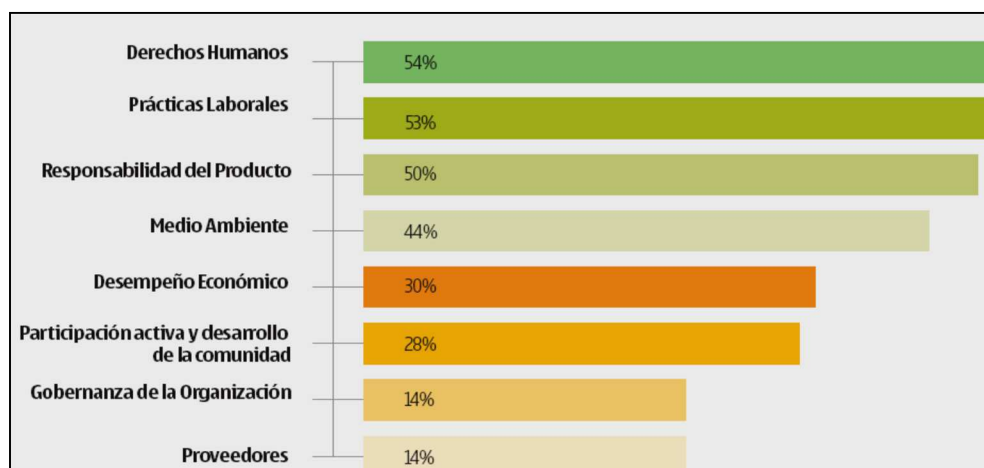
Nota: las cifras representan el promedio ponderado con relación a la importancia del beneficiario.

**Elaboración:** Torresano Mónica, Responsabilidad Social de Empresas del Ecuador 2012

### 13. Temas de RS de mayor interés para las empresas.

En esta pregunta se obtiene que el 50% de las empresas se interesen sustancialmente por derechos humanos, prácticas laborales y responsabilidad del producto.

### GRAFICO 15: TEMAS DE RS DE MAYOR INTERES

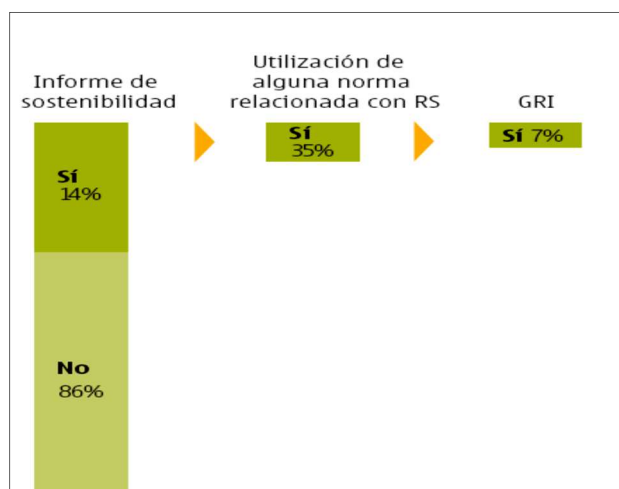


**Elaboración:** Torresano Mónica, Responsabilidad Social de Empresas del Ecuador 2012

#### 14. Transparencia, medición y comunicación de RS

El documento muestra que solo el 14% de las empresas disponen de un informe de sostenibilidad. Aun cuando existen mecanismos o instrumentos que permitan medir o reportar la RS. De ese porcentaje solo el 35% utilizó alguna norma y un indicador apenas un 7% de las empresas.

## GRAFICO 16: PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE UTILIZAN ALGUNA METODOLOGIA DE RS

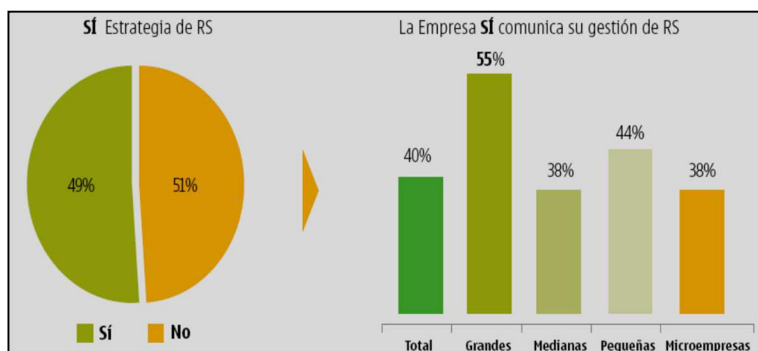


**Elaboración:** Torresano Mónica, Responsabilidad Social de Empresas del Ecuador 2012

Adicional se tiene que solo el 49% de las empresas comunican los resultados de las estrategias de RS, y lo hacen por las siguientes razones: cumplir con políticas de la empresa, mejorar el perfil corporativo, entregar información sobre los grupos de interés, rendir cuentas y transparentar la gestión e informar a la sociedad en general

Esta información se entrega de forma interna a los propietarios, accionistas y colaboradores, entre los externos encontramos a los clientes y consumidores.

### GRAFICO 17: PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE COMUNICAN GESTION DE RS



**Elaboración:** Torresano Mónica, Responsabilidad Social de Empresas del Ecuador 2012

### 15. Apoyo a la comunidad

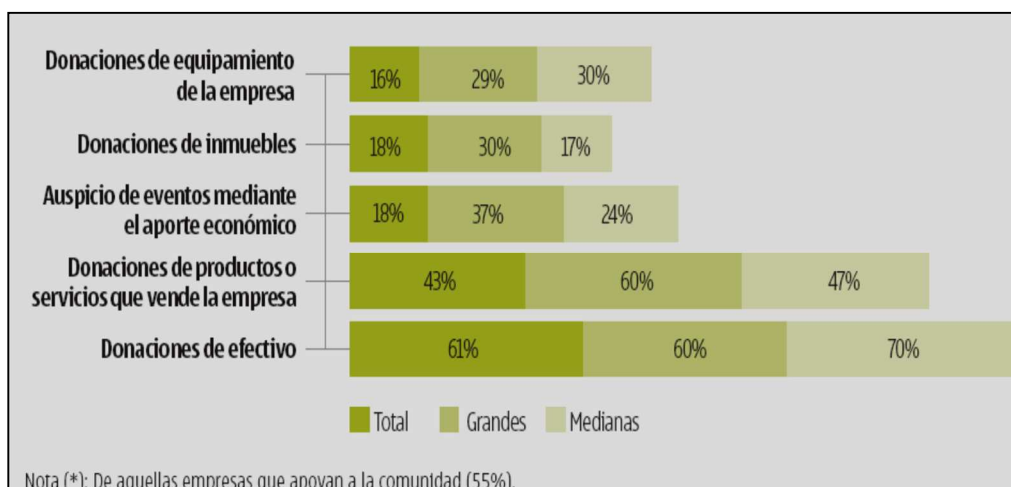
Solo el 55% de las empresas realiza aportes a la comunidad de la siguiente forma: de modo directo, a través de la iglesia o por medio de ONGs y fundaciones.

### GRAFICO 18: PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE APOYAN A LA COMUNIDAD

Detalle	Total	Grandes	Medianas	Pequeñas
Directa de la empresa	41%	71%	57%	39%
A través de iglesia	10%	11%	9%	11%
A través de ONG	7%	14%	12%	6%
A través de una fundación propia	4%	7%	6%	2%
A través de organizaciones gubernamentales	3%	9%	4%	3%

**Elaboración:** Torresano Mónica, Responsabilidad Social de Empresas del Ecuador 2012

## GRAFICO 19: DONATIVOS QUE BRINDAN LAS EMPRESAS

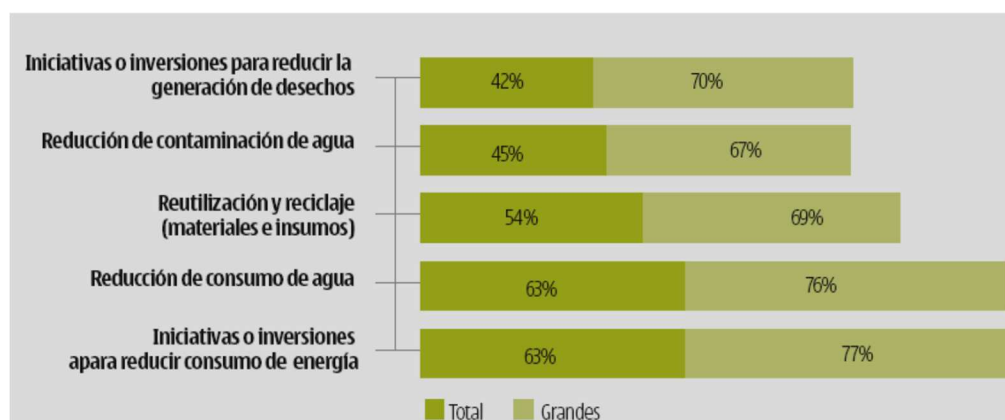


**Elaboración:** Torresano Mónica, Responsabilidad Social de Empresas del Ecuador 2012

## 16. Medio Ambiente

En las empresas ecuatorianas, se llevan a cabo políticas de gestión ambiental y medición de impactos ambientales, lo cual crea el cambio de empresas sustentables y amigables con el entorno. Un 70% de las empresas se preocupa por medir el consumo de agua y un 68% de energía eléctrica.

## GRAFICO 20: PORCENTAJE DE LA GESTION AMBIENTAL



**Elaboración:** Torresano Mónica, Responsabilidad Social de Empresas del Ecuador 2012

## **17. Empresas socialmente responsable conocidas**

Este estudio pertenece a la realizada por la Cámara Ecuatoriana Americana y Consulto Apoyo, donde muestran un listado y un ranking de las principales empresas con buenas prácticas de RS.

- 1º. Coca Cola
- 2º. Supermaxi
- 3º. Claro
- 4º. Nestlé
- 5º. Mi Comisariato
- 6º. Dasani
- 7º. Pronaca
- 8º. Tía
- 9º. Municipios
- 10º. Fybeca
- 11º. CNT
- 12º. Empresa Eléctrica
- 13º. Telefónica

El estudio demuestra que no existe un concepto claro de responsabilidad social, que cada empresa u organismo la emplea desde su particular punto de vista. Por lo cual el estudio hace conciencia sobre la sensibilización del concepto de RS, apoyar en procesos de formación (debido a que las empresas indican que no hay personal calificado para este tipo de estudio), pronunciar mecanismos o metodologías de acción para la RS, establecer incentivos que motiven a las empresas mejorar su gestión en RS.

Con este estudio más que regular la RS, el Estado debe fomentar y promover la RS, mediante mecanismo de políticas públicas o mediante implementación de incentivos.

Este estudio es un importante avance en Ecuador, con respecto a los beneficios que tienen las empresas con sus prácticas de RS, a como las empresas pequeñas también deben ser parte de ese aporte, además de



dialogar con los grupos de interés y trabajar en conjunto Estado, empresas y sociedad civil.

## 2.5. BENEFICIOS DE LA RSE

Está comprobado que las empresas que tienen prácticas de RSE tiene influencia positiva en las empresas, donde se benefician de: mayor compromiso y productividad de los trabajadores; mejora la imagen corporativa, mayor fidelidad de proveedores y posicionamiento en el mercado lo que permite generar rentabilidad.

- **Mejora del desempeño financiero**

El “Estudio de Percepción de los Ecuatorianos sobre la Responsabilidad Social” reveló que el 94% de los consumidores cambiaría su marca habitual de productos por el de una empresa socialmente responsable, con este hecho se revela que implementar programas de RS ayudan eficazmente a un crecimiento económico, siempre y cuando estos programas se den a conocer a todos los stakeholders.

Según estudios, *“las prácticas socialmente responsables disminuyen las contingencias de la empresa y permiten su control, reduciendo el riesgo del negocio como un todo. Una prueba de que los criterios socio-ambientales vienen ganando importancia en la evaluación del riesgo de las corporaciones, es el Dow Jones Sustainability Index (DJSI), creado en 1999 y conformado actualmente por más de trescientas empresas en veinticuatro países. Para componer el índice, usado en el mercado de acciones, cooperan dieciocho ítems que miden la performance económica, ambiental y social de las empresas y cómo ellas los administran en la búsqueda de la*

supervivencia de los negocios a largo plazo”. (La clave para un negocio sostenible, 2012)

- **Reducción de costos operativos**

Las empresas ecuatorianas están haciendo énfasis en la reducción del consumo de agua y energía eléctrica. Así mismo, se realizan estudios de contaminación para reducir el impacto de ésta.

Se implementan campañas de reciclaje y se enseña a los colaboradores la importancia de hacerlo. Así mismo, se prevé en las áreas de Talento Humano, fomentar prácticas para que el trabajador pueda pasar más tiempo con su familia, o exista ese equilibrio entre trabajo y vida familiar para disminuir las tasas de absentismo, lo cual reduce en costos para la empresa.

Esto también va de la mano con la retención de talentos y la motivación de los trabajadores. ¿A quién no le gustaría trabajar en una empresa donde hay respeto y se preocupan del capital humano?

- **Valoración de la imagen y marca**

En una economía global, la imagen de marca y la reputación entre las compañías es un bien intangible valorado. Contar con una buena reputación ayuda a generar compromiso e integridad frente a los consumidores, además los consumidores pueden ser más tolerante con los errores de la compañía y más esperanzados en la restauración de la confianza después de terminada la crisis. Contrariamente, los consumidores pueden castigar desmereciendo una marca si ésta ha cometido algún error o prácticas no éticas, aun cuando sus servicios o productos sean de la mejor calidad.

## CAPÍTULO III

### **3. ESTÁNDARES PARA REPORTAR RSE**

Desde 1965, la Confédération Général des Sociétés Coopératives Ouvrières de Production (SCOP) francesas, ponen en prácticas balances corporativos en un documento que emitía la Central de Balances a todas las SCOP.

Para este mismo tiempo, varios autores buscaban implementar modelos para realizar “auditoría social”. Bauer, Fenn y Dan fueron los pioneros al establecer de forma objetiva evaluaciones para la actuación social de las empresas. Estos autores indicaron cuatro razones para que las empresas debieran someter un “análisis social”: *“la situación misma por realizar lo correcto, evitar mediante la anticipación las consecuencias de prácticas indebidas, la propia resolución de problemas de índole social y, por último, tener una perspectiva de logro de beneficios a largo plazo”*. (Carneiro Caneda, 2004, pág. 37).

El inglés, Jhon Humble, propone un primer cuestionario para realizar lo que se llamaría “auditoría social”.

El francés, Chevalier, implementa el Balance Social que *“nace como la respuesta a un nuevo tipo de contabilidad que informe al empresario y al resto de la sociedad de las condiciones de trabajo, de los accidentes y situaciones peligrosas, del absentismo, los salarios, los deseos de participación, las actividades sindicales, las actitudes de los trabajadores, los métodos empleados”*. (Carneiro Caneda, 2004, pág. 89).

El Balance Social es un instrumento de análisis y de gestión interna, el cual utiliza variables e indicadores. Responde a la detección de nueve grandes áreas de necesidad: salud, seguridad, riqueza material, conocimiento, libertad, justicia, prestigio, conservación de la naturaleza, calidad de las actividades.

**CUADRO 5: VARIABLES DE BALANCE SOCIAL****ÁREA INTERNA****Características socio laborales del personal**

1. Demografía
2. Ausentismo
3. Rotación del personal
4. Jornada laboral
5. Salarios y prestaciones
6. Relaciones laborales

**Servicios sociales de la empresa**

1. Salud
2. Riesgos profesionales
3. Fondos de pensiones
4. Cajas de compensación
5. Fondos de empleados o cooperativas
6. Vivienda
7. Transporte
8. Otros servicios

**INTEGRACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL**

1. Información y comunicación
2. Desarrollo del personal
3. Capacitación
4. Educación
5. Campañas educativas
6. Tiempo libre

**ÁREA EXTERNA****Relaciones primarias**

1. Familia del trabajador

2. Jubilados

3. Accionistas

4. Canales de distribución

5. Consumidor final

6. Competencia

7. Acreedores

8. Proveedores

**Relaciones con la comunidad**

1. Comunidad local

2. Sociedad

3. Sector público

**Relaciones con otras instituciones**

1. Gremios

2. Medios de comunicación

3. Universidades, centros de capacitación y formación de mano de obra así como institutos de investigación

**Elaboración:** Erostequi Rodolfo, (2006), La Responsabilidad Social Empresarial en la era de la globalización,

El Balance Social sirve para construir una verdadera planificación social a medio o largo plazo, con la recolección de información pertinente a lo indicado en el gráfico.

El Balance Social pasa a un segundo plano debido a un brote exagerado de capitalismo, pero en la década del noventa, y a pesar del triunfo del despiadado modelo capitalista, surge interés por los temas de RSC o RSE, aunque ya no tan instrumentalizado como el Balance Social; sino integrando

más elementos que denominará finalmente Responsabilidad Social Empresarial o Corporativa.

De esta manera, empieza a incrementarse metodologías, enfocándose en las áreas internas o externas de la organización, indicadores para la medición o normas certificables que den crédito a la RS como verdadera gestión y ligada a la estrategia de las instituciones.

### **3.1. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA INTERNA**

Se realiza énfasis en este tema, debido a que la planeación estratégica de la empresa a estudiar, habla de implementar un programa de RS que afecte de manera positiva a los colaboradores y esto sea replicado hacia afuera, específicamente, a la familia de ellos.

La RSCI se centra en la **Gestión de Recursos Humanos, Seguridad en el trabajo y la Gestión del Cambio**, para esto se destacan ciertos elementos: crear un ambiente laboral adecuado, aprendizaje permanente, el fomento de equilibrio adecuado de familia-ocio-trabajo, equidad de trato, participar de beneficios, seguridad en el lugar de trabajo, apoyar en los procesos de cambios empresariales .

Para esto se explicará los estándares principales y más utilizados por la Comunidad Europea y América Latina en cuánto a proyectos de sostenibilidad y reportes de RS.

#### **3.1.1. SA 8000**

La norma SA 8000 creada y patrocinada por la Social Accountability International (SAI) en 1997, se encarga de auditar y certificar el

cumplimiento de la responsabilidad corporativa. Aplicable a pequeñas y grandes con el fin de dar a conocer a sus clientes y a otros grupos de interés que se preocupan por el porvenir de sus colaboradores.

Está compuesta por cuatro puntos: Propósito y ámbito de la aplicación, Elementos Normativos y su interpretación, Definiciones y los Requerimientos de la Responsabilidad Social.

Dicha norma se enfoca en la mejora de las condiciones laborales y la eliminación de malas condiciones de trabajo, el respeto por las leyes laborales, suprimir la discriminación y la desigualdad existente en las empresas y fomentar un Sistema de Gestión que favorezcan del desarrollo integral de los trabajadores. La misma que se presenta en el Anexo 1, (Norma SA 8000, 2008)

### 3.1.2. AA 1000

Creada en el año de 1999 por el Institute of Social and Ethical AccountAbility) ISEA, organización internacional de socios con sede en Londres. El objetivo es que la empresa aplique un mecanismo de realización de RSE aplicada a la Gestión o Plan Estratégico del negocio.

El elemento central de la AA 1000, es la implicación de elaborar informes e incluir a los participantes o stakeholders según sus necesidades en todas las etapas del proceso, a través del diálogo y el compromiso de los participantes para crear relaciones estables y continuas.

Este modelo es como el del Balance Social, pero más actualizado, siguiendo criterios propiamente contables; no es una norma de certificación social como las ISO.

Contempla cinco pasos, tres fases y dos procesos de acompañamiento (implementación e información contante de los stakeholders), se muestra en el siguiente esquema (Carneiro Caneda, 2004, págs. 130-131):

- **Fase de Planificación (preconsulta):**

*Proceso 1. Se establecen los procedimientos sobre el compromiso y la buena gestión que ha de permitir realizar la Contabilidad y Auditoría Social.*

*Proceso 2. La organización identifica a sus stakeholders.*

*Proceso 3. Se procede a la definición o revisión de los valores de la organización.*

- **Fase de Contabilidad (consulta):**

*Proceso 4. Se identifican los temas sobre los que se va a informar.*

*Proceso 5. Se fija el alcance del proceso de Contabilidad y Auditoría Social.*

*Proceso 6. Se establecen los indicadores y medidas de referencia que se utilizarán.*

*Proceso 7. Se lleva a cabo la recogida de información.*

*Proceso 8. Se analiza la información recogida, se contrasta el grado de desempeño alcanzado y se establecen los objetivos para el próximo período.*

- **Fase del informe Social y de la Auditoría (postconsulta)**

*Proceso 9. Se prepara la redacción del Informe de la Contabilidad y Auditoría Social.*

*Proceso 10. Los auditores de la Contabilidad y Auditoría Social elaboran un informe.*



*Proceso 11. Se publican los respectivos informes y se organiza la obtención de la retroalimentación por parte de los stakeholders.*

### **3.1.3. ISO 26000**

Creada por el Comité de Consumidores de la **International Standards Organization (ISO)**, en Trinidad y Tobago, en junio 2002, con el fin de lanzar una “Norma ISO” alineada a la Responsabilidad Social Empresarial.

Se distingue entre la norma ISO 9000, 14000 y 18000 porque no es **certificatoria ni regulatoria**, sin embargo, por la acogida de estas normas es una de las más utilizadas para los programas de sustentabilidad de Responsabilidad Social sobre todo en Latinoamérica y en países como Ecuador; debido a que la mayoría de las empresas analizadas en el “Estudio de RS en empresas ecuatorianas 2012, toman el modelo de ésta. Ya que su modelo es adaptable con otros estándares, dependiendo de lo que se incluya o requiera dar enfoque, según la necesidad organizacional.

El objetivo de ISO 26000 y para los cuáles se creó son los siguientes:

- Mejorar los marcos legales o estructurar la RS.
- Empresas muestren sus cumplimientos o falencias para con los stakeholders, y realizar compromisos que permitan llevar el mejoramiento de la RS.
- Procurar el desarrollo organizacional sustentable, basado en el cumplimiento de leyes ambientales, culturales, económicas, incluida la ética y moral.
- Determinar cuan factible es la actividad y cómo puede afectar el transcurso del desarrollo de la implementación de la gestión de RSE.

En anexo 2, se encuentra la Guía de Evaluación (26-K Usos de herramienta ISO 26000, 2010), que consiste en responder seis preguntas básicas con respecto a las necesidades que están cubiertas o que se debe desarrollar en la empresa o institución con respecto a la RS y que deseen acoger la opción ISO 26000.

### **3.1.4. INICIATIVA DE REPORTE GLOBAL (GRI)**

El Global Reporting Initiative (GRI) fue establecido en 1997, con el fin de implantar memorias de sostenibilidad para aquellas compañías que desean evaluar su desempeño económico, social y ambiental.

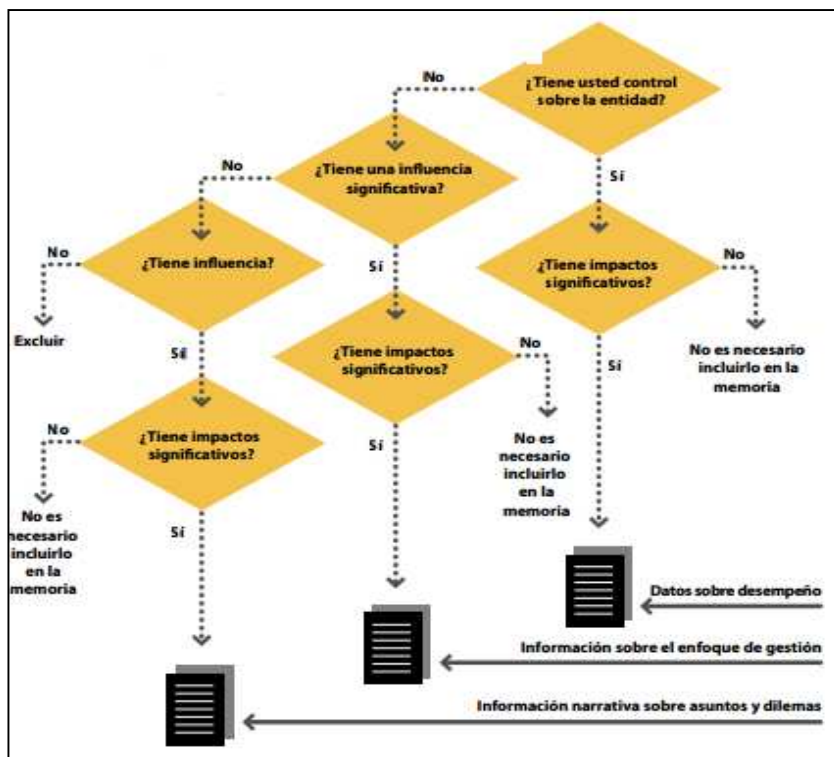
El GRI es una red mundial de personas vinculadas a empresas, ONGs, organizaciones de trabajadores y de derechos humanos, a la comunidad de inversores, centros académicos y otros que trabaja para elaborar directrices internacionales que orienten el proceso de elaboración de memorias de sostenibilidad.

Su objetivo es ayudar a las organizaciones de todo el mundo, sea cual sea su tamaño y sector al que pertenezcan, a identificar, cuantificar y comunicar su desempeño económico, medioambiental y social, al hacerlo la organización puede resituarse para realizar una aportación concreta, consciente y positiva a nuestro futuro común.

El contenido que debe tener la memoria lo determinará la organización, debe incluir las entidades sobre la cual la organización informante ejerce o tiene una influencia significativa. *“La determinación de la importancia de una entidad a la hora de recoger información o de considerar la ampliación de la cobertura depende de la magnitud de sus impactos de sostenibilidad. Habitualmente las entidades con impactos significativos generan mayores riesgos y oportunidades para una organización y sus grupos de interés, y por*

consiguiente es probable que la organización se considere más responsable con respecto a estas entidades que con respecto a otras”. (Global Reporting Initiative, 2011, pág. 20)

**CUADRO 6 : ÁRBOL DE DECISIONES PARA DETERMINAR LA COBERTURA DE LA MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD**



Elaboración: Global Reporting Initiative, Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad

En el anexo 3, se encontrará el cuestionario de la Guía G3 (Global Reporting Initiative, 2011), para aplicar memorias de sustentabilidad.

### 3.1.5 Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable SGE 21

Esta norma es creada por FORETICA que es una asociación de empresas y profesionales líderes en RS en España, su misión es fomentar la gestión ética y la RS dotando a las organizaciones de conocimiento y herramientas

útiles para desarrollar con éxito un modelo de negocio competitivo y sostenible. La primera versión de la norma fue realizada en el año 2000.

La norma está compuesta por seis capítulos. Los cinco primeros explican los antecedentes y los aspectos generales y el capítulo seis desarrolla los requisitos de la Norma, por ende, la base de la implantación de la auditoría de la organización. En anexo 4, se adjunta detalle de la Gestión de la Norma SGE 21, (SGE 21:2008, 2008). Por lo que se puede analizar esta norma es muy extensa y es totalmente compatible con ISO 14001, OSHAS 8000, ISO 9000, a los que enriquece con una visión “multistakeholders”.

### **3.2 ESTÁNDAR PARA UNICOL S.A.**

UNICOL S.A., desea poner fin a los malos entendidos laborales y económicos que ha experimentado. Desea personal motivado, con empeño en el trabajo, que aporte ideas, y, a su vez sus accionistas desean perfeccionar e integrar líneas de negocio que generen rentabilidad en mediano y largo plazo a la empresa.

Para esto, han trabajado en adquirir nuevas maquinarias y silos para el almacenamiento de su producto principal, el maíz, también alquilaron haciendas para empezar con la cría de animales como el pollo, para luego venderlos y así estudiar el mercado para estimar su crecimiento. Estas y otras actividades fueron planteadas en el mes de marzo 2013, en conjunto con la misión, visión y valores corporativos.

En cuanto a los colaboradores, el área de Recursos Humanos recopiló información socio-económica-familiar de cada uno de ellos, pero enfocándose en las personas que necesitaban o no disponían de educación o vivienda, que por lo general, es el nivel operativo. Con la información recopilada se propone el Programa Plan Oro, para que en conjunto con la

implementación del Programa de Responsabilidad Social Corporativa Interna se haga efectiva y se comprometa a los directivos a la participación de la misma.

Para realizar la intervención del programa se van a requerir de:

- La obtención de los datos de la ficha socioeconómica
- Crear comité responsable de la implementación del programa de RS.
- El comité de RS deberá llenar Cuestionario de Concienciación (obtenido de la Comisión Europea, la cual sirve como guía para ubicarse en la situación actual de la organización)
- Implementación del programa de responsabilidad, la cual está comprendida en cuatro fases que contienen ocho pasos.

Básicamente se ha recolectado información de la Norma ISO 26000 y el método de mejora continua PHVA, “planificar, hacer, verificar y actuar” como parte del método de implementación.

A pesar de que existen varias metodologías que incluso no necesitan ser certificadas como la ISO 26000 pero ayudan a dar sus primeros pasos, para empresas como la de nuestro caso de estudio, cuyo objetivo es la mejora de su ambiente laboral y la motivación de los trabajadores.

## CAPITULO IV

### 4. RECOPIACION DE INFORMACION UNICOL S.A.

#### 4.1. INFORMACIÓN SOCIO- ECONÓMICA COLABORADORES UNICOL S.A.

Para el presente análisis se realizaron encuestas, entrevistas, análisis y recopilación de información interna y externa de la organización, en conjunto con la trabajadora social y el gerente de talento humano donde obtendríamos información tal como: tipo de vivienda, ubicación de vivienda, cargas, tipo de cargas, número de hijos, enfermedades de hijos, cargas que no sean legales, etc.



#### TAMAÑO

Operativos	111
Administrativos	65
Dirección	9

Esta encuesta nos ayudó a cubrir un requerimiento legal del Código Laboral Ecuatoriano, Art.42, numeral 33: “ *el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será el 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar*

*al quinto año en donde la contratación será el 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años”* (Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional, 2005), por lo que es importante cumplir con este porcentaje, pero se emplea para el análisis conocer las cargas familiares de los trabajadores que tienen parientes directos o indirectos con discapacidad, el primero porque podemos referirlo como “trabajador sustituto” término empleado en Registro Oficial N° 909 del 11 de marzo del 2013, para incluir a hijos o padres con discapacidad para formar parte de la nómina de la empresa y puedan cumplir con lo indicado en el Art. 42, numeral 33 del Código Laboral . En el caso de colaboradores que tengan a cargo familiares, no de primer y segundo grado, a su cuidado pues implementar un tipo de incentivo para ellos.

Esta información se obtuvo a través de la Ficha Socioeconómica, elaborada por UNICOL S.A. y que se encuentra en el anexo 5.

En otra instancia, se levantaron entrevistas personalizadas a las principales direcciones para identificar plenamente a los grupos de interés o stakeholders involucrados, sin perder el objetivo de nuestra propuesta de RSCI.

Nuestra muestra es de 176 colaboradores, en el campo se lograron realizar 165 encuestas, lo que nos permite disminuir el margen de error. Aunque el levantamiento de información incluye al personal administrativo, nuestro foco de estudio y de ayuda para la implementación será el área operativa. En el anexo 6 se muestra la base de recopilación de información.

## 4.2. ANÁLISIS DE LA FICHA SOCIO ECONÓMICA

Se tabula el levantamiento de información relevante del entorno socioeconómico de los colaboradores de UNICOL S.A. los datos donde se toma esta información se encuentra en el Anexo 6, lo cual ha permitido generar las siguientes acciones:

**CUADRO 7: ACCIONES REALIZADAS CON LA FICHA SOCIO ECONÓMICA**

Acciones Realizadas	Check
Mejoramiento de Reportes, incluyendo Números y porcentajes de los colaboradores	Listo
Dividir los cargos sociales y las cargas legales	Listo
Determinar cuantos terrenos de los colaboradores son legales y cuantos por legalizar	Listo
Determinar cuantos tienen vivienda propia	Listo

**Elaboración:** Las autoras

**CUADRO 8: ACCIONES NO REALIZADAS CON LA FICHA SOCIO ECONÓMICA**

Acciones No Realizadas		Observaciones
Nivel de endeudamiento	Para determinar y Conocer las causas reales de posibles problemas económicos.	Los trabajadores no desean que se obtenga esta información. <b>Servipagos provee de esta información con un costo de \$8,00 previo a la autorización por escrito del titular.</b>
Entrevista Esposas de los Gerentes	Conocer si podemos contar con voluntarias, para obra social en Unicol	Problemas de salud personal.

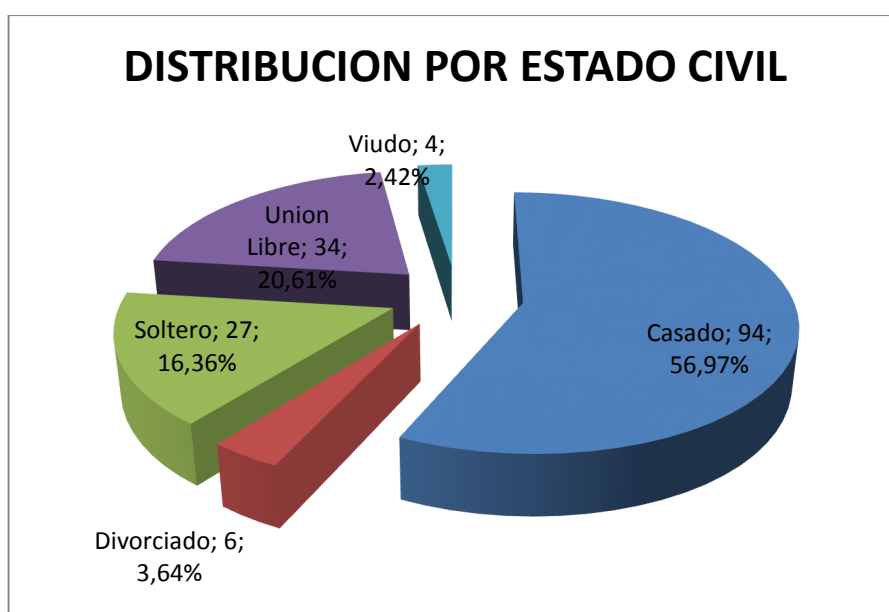
**Elaboración:** Las autoras



El levantamiento de información nos ha permitido relevar información que ayudará a discernir las prioridades para el desarrollo del programa de RSCI.

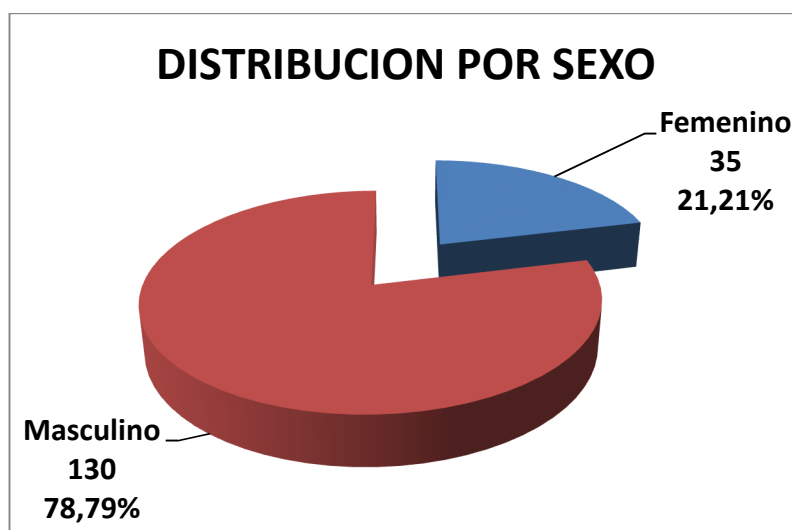
#### 4.2.1. ANÁLISIS DE ESTADOS DE COLABORADORES

GRAFICO 21: DISTRIBUCION POR ESTADO CIVIL



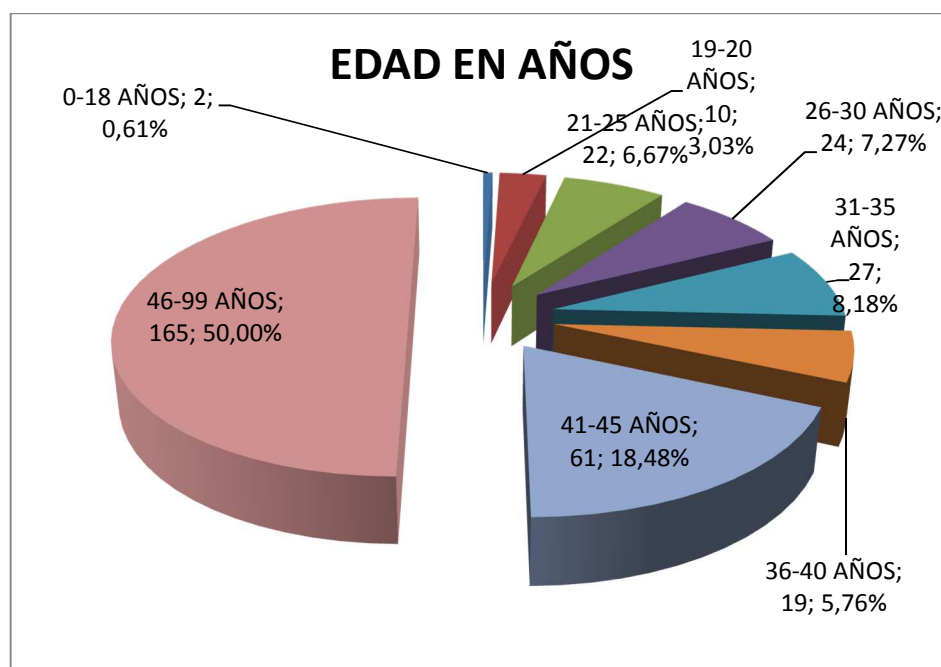
**Elaboración:** Las autoras

Con este análisis realizamos un primer filtro de quienes son aquellos colaboradores que por su estado civil, podrían participar del programa de RSC, en cualquiera de sus tres aspectos.

**GRAFICO 22 : DISTRIBUCIÓN POR SEXO**

**Elaboración:** Las autoras

Debido a que el giro del negocio una industria obviamente la mayor población será la masculina, donde determinamos en este segundo filtro que los jefes de hogar, serian nuestra población para desarrollar el programa de negocios inclusivos, ya que se involucrarían las esposas en la generación de estos nuevos ingresos para el hogar.

**GRAFICO 23: EDADES DE COLABORADORES**

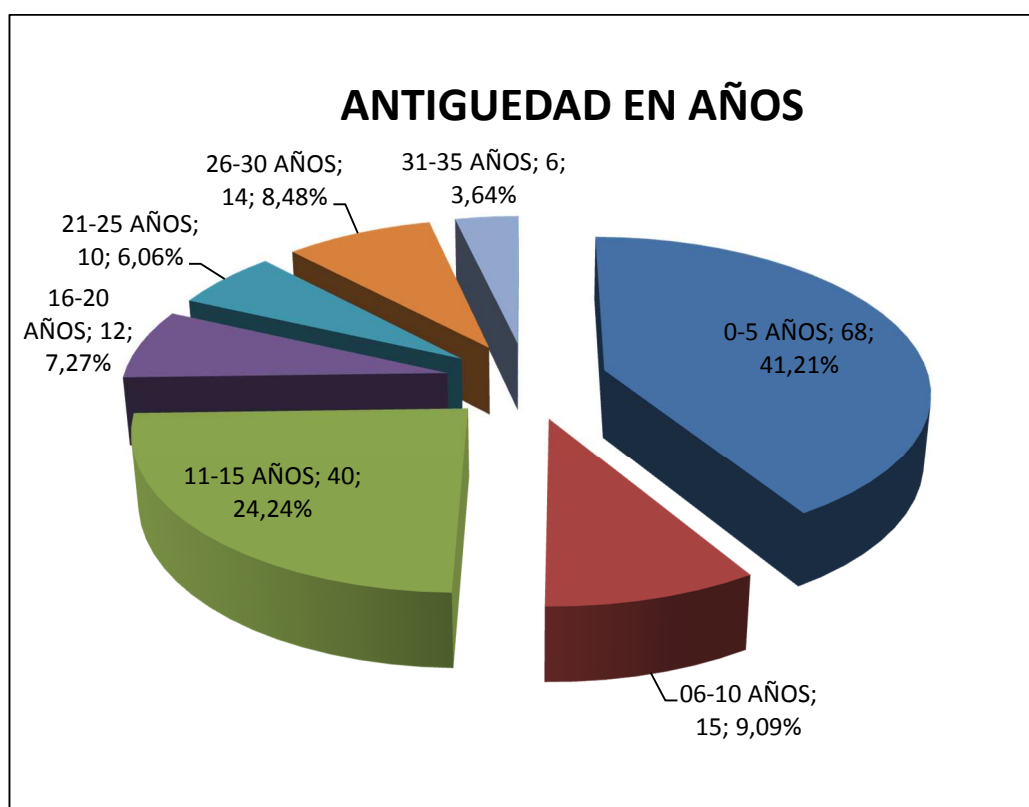
**Elaboración:** Las autoras

En este tercer análisis confirmamos que la información recabada en entrevistas efectivamente es real, ya que indicamos como uno de los problemas el tener colaboradores de edad avanzada, quienes requieren de ayuda para poder solventarse ante una eminente jubilación, donde recalcaremos nuestro campo de acción para los negocios inclusivos.

#### 4.2.2. ANÁLISIS DE DATOS PARA PROGRAMA DE RS

Los datos indicados a continuación, van a ser el centro del análisis para la implementación del programa de RS alineado a la estrategia.

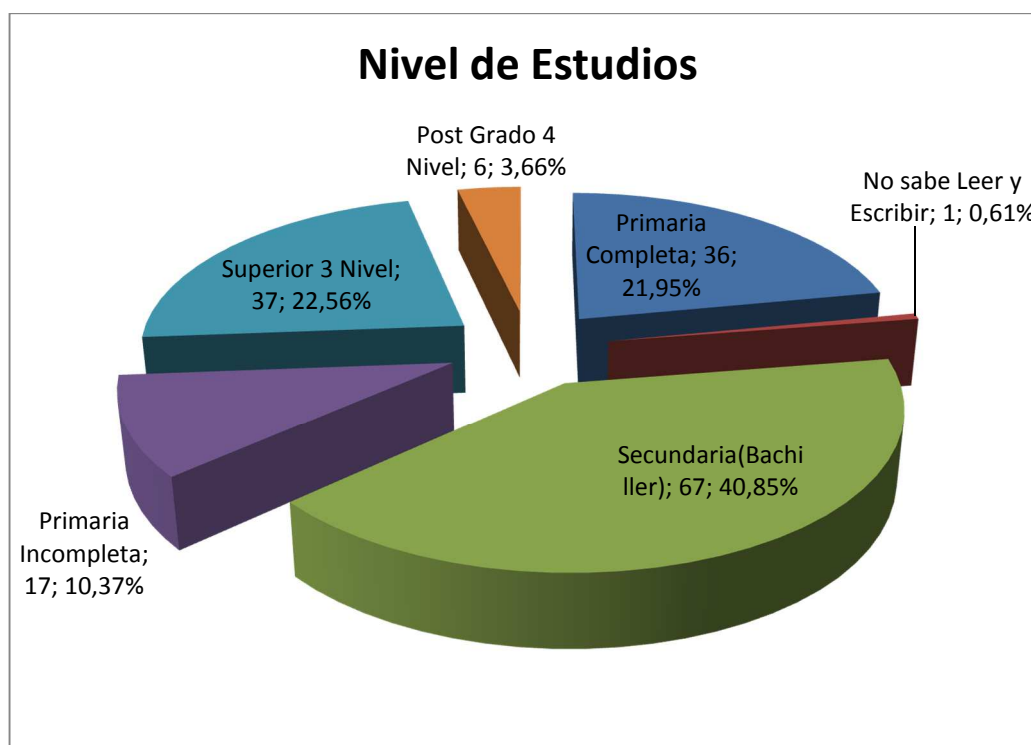
**GRAFICO 24: ANTIGÜEDAD DE COLABORADORES**



**Elaboración:** Las autoras

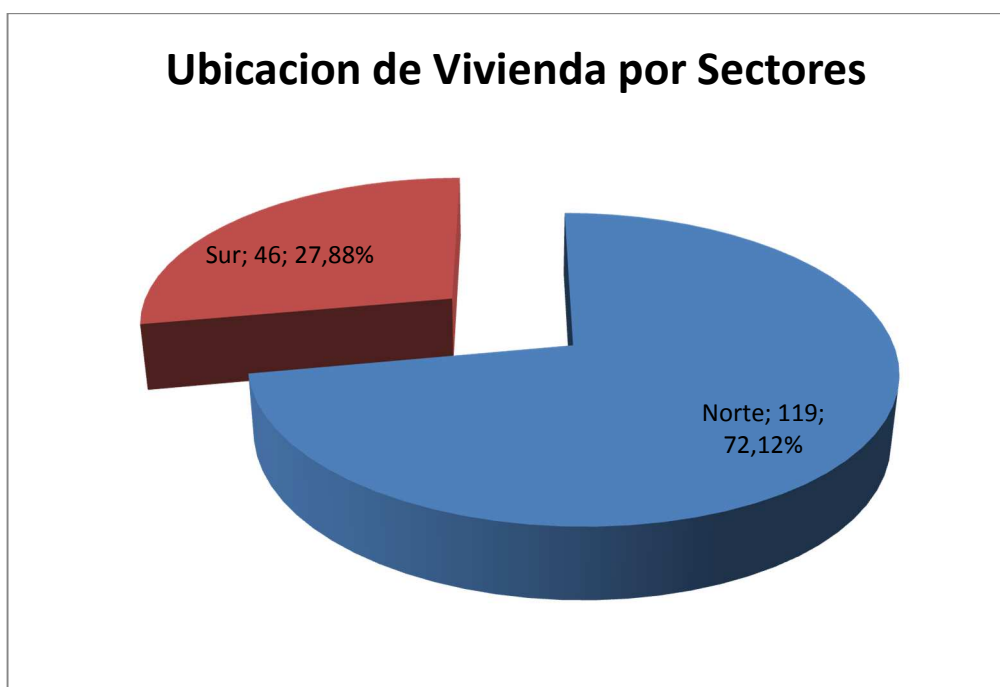
Con este análisis se quiere dar foco que el 23 % de colaboradores se encuentran dentro del periodo de jubilación, esto corresponde a 30 personas quienes necesitan asegurar su estándar de vida, luego de este estado.

GRAFICO 25: NIVEL DE EDUCACIÓN



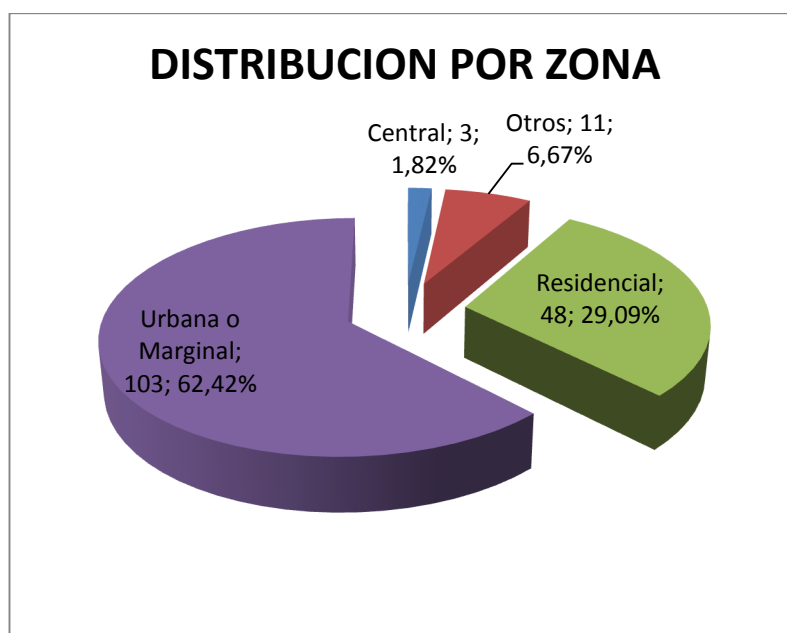
**Elaboración:** Las autoras

Con este análisis determinamos el porcentaje de colaboradores que participaría del programa de estudios en varios niveles de acuerdo a la necesidad de educación, de acuerdo al financiamiento este programa se lo realizará con la Fundación Eugenio Espejo.

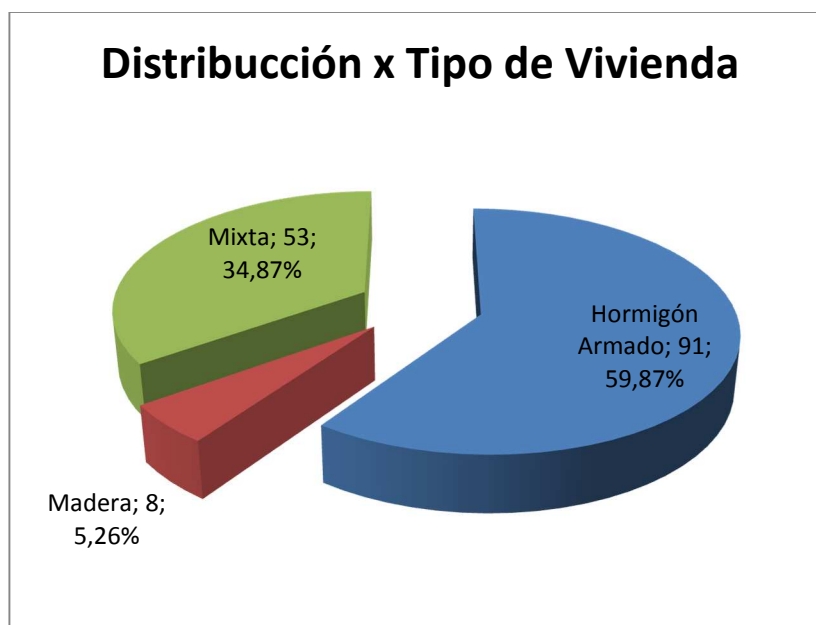
**GRAFICO 26: ANÁLISIS DE TIPOS DE VIVIENDAS Y SECTORES**

**Elaboración:** Las autoras

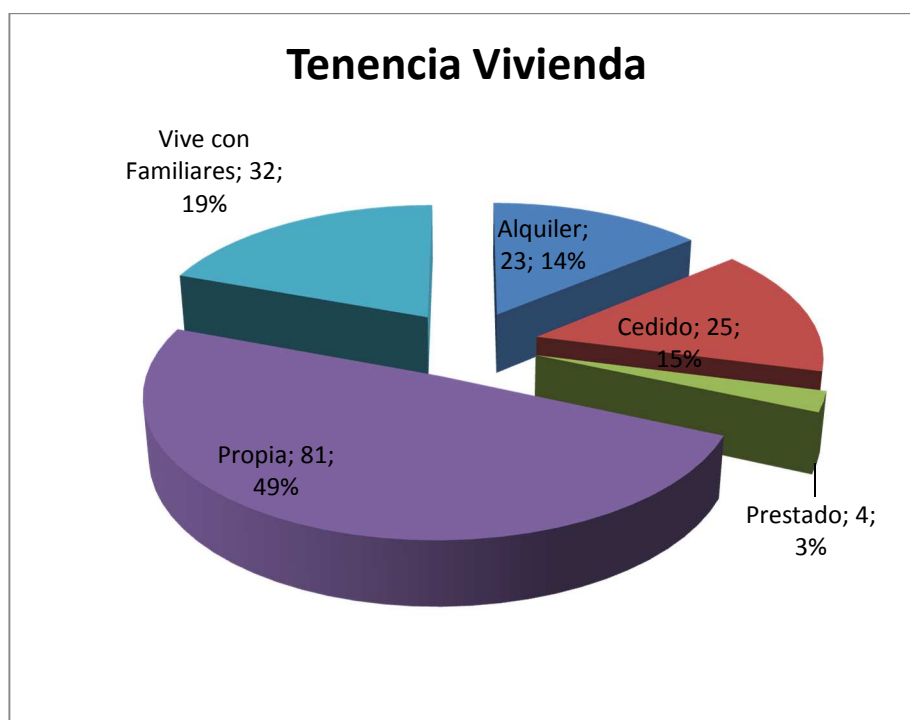
Este análisis será de gran ayuda para el pilar del programa de viviendas, debido a que es importante segmentar a la población que se va a beneficiar con el desarrollo del programa, donde necesitamos conocer el sector, zona, el tipo de vivienda y tenencia; así tenemos un amplio espectro de sobre quienes se desarrollara el programa y en qué medida dependiendo del caso y la necesidad.

**GRAFICO 27: DISTRIBUCION POR ZONA**

**Elaboración:** Las autoras

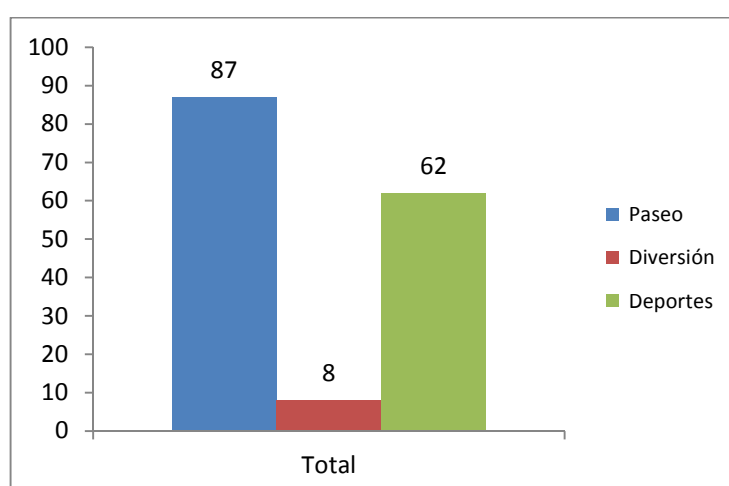
**GRAFICO 28: TIPO DE VIVIENDA**

**Elaboración:** Las autoras

**GRAFICO 29: COLABORADORES QUE POSEEN O NO VIVIENDA**

**Elaboración:** Las autoras

#### 4.2.3. ANÁLISIS DE ACTIVIDADES DE ESPARCIMIENTO

**GRAFICO 30: PETICION ACTIVIDADES DE ESPARCIMIENTO**

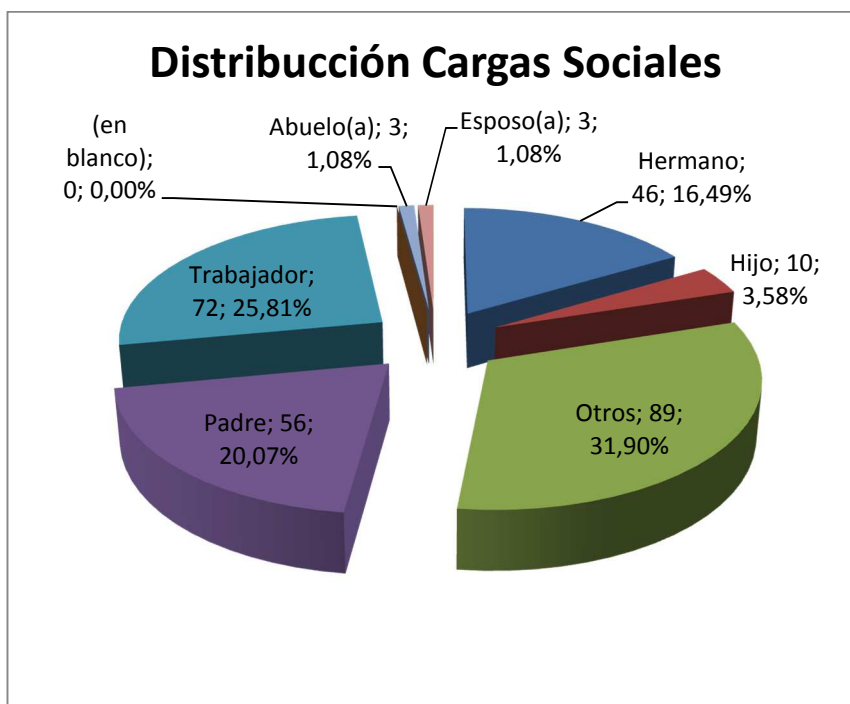
**Elaboración:** Las autoras



En este análisis se evidencia que actividades quieren realizar los colaboradores, lo cual nos ayudará en gran porción a motivar a los colaboradores y en medida que transcurra el desarrollo del programa de RSC se va a ir desarrollando el compromiso para con la empresa.

#### 4.2.4. ANALISIS DE TIPO DE CARGAS

**GRAFICO 31: DISTRIBUCION DE CARGAS DE COLABORADORES**

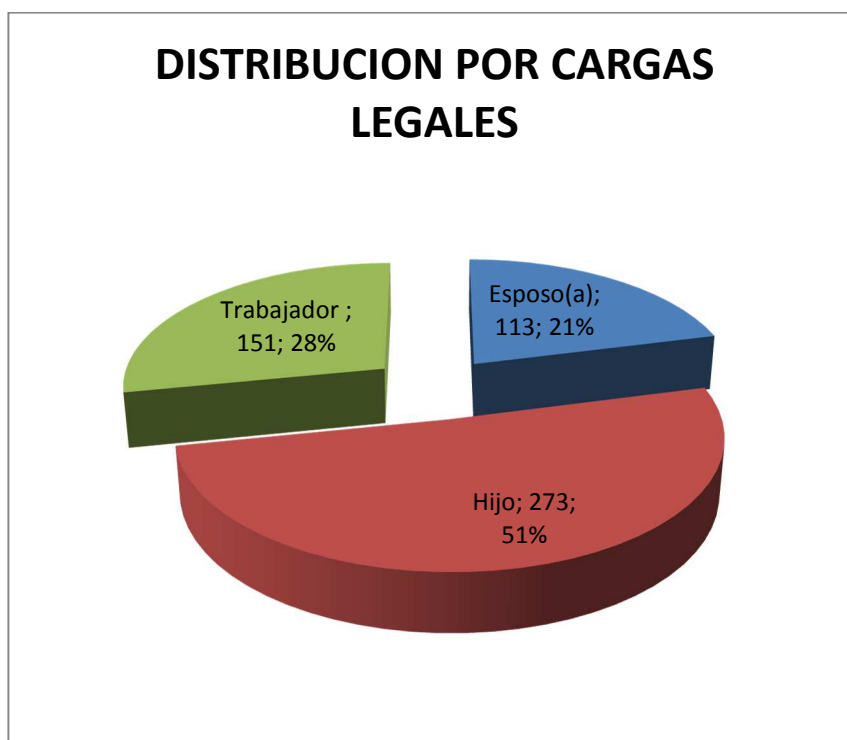


**Elaboración:** Las autoras

Este análisis nos ayuda de manera referencial a conocer quiénes de nuestros colaboradores por sus cargas tienen mayor necesidad de tener otros ingresos, donde estos pueden dejar de serlo y pasar a ser colaboradores o impulsores de dichos negocios, generando así fuente de trabajo para sus familias, en algunos casos hay personas que se encuentran

al cuidado de discapacitados impidiéndoles salir de sus hogares, este pilar permitirá generar negocios en su propia casa.

**GRAFICO 32: CARGAS FAMILIARES**



**Elaboración:** Las autoras

**GRAFICO 33: PERSONAS CON DISCAPACIDAD A CARGO DE COLABORADORES**



**Elaboración:** Las autoras

#### **4.3. DEFINICIÓN DE PROBLEMAS Y ACCIONES**

En esta parte del documento vamos a realizar énfasis lo programado en el Plan Oro que desea desarrollar la empresa en conjunto con la implementación de programa de RSCI.

#### 4.3.1. PROBLEMA # 1: TERRENOS

**CUADRO 9 : ESTADO DE TERRENOS DE COLABORADORES**

Estado de Terrenos	Beneficiarios	Acción
Legalizados	120	Analizar la situación actual de los casos para proponer alternativas de mejoras y contribuir a la legalización de la misma.
<u>Por Legalizar</u>	16	

**Elaboración:** Las autoras

#### 4.3.2. PROBLEMA # 2: EDUCACION

**CUADRO 10: EDUCACION DE COLABORADORES**

Programa de Estudios	Beneficiarios	Acción	Presupuesto Total
Alfabetización	1	Coordinación con Fundación Eugenio Espejo, Organización sin fines de lucro que proporciona educación a distancia.	\$100, costos de material didáctico
Terminación Primaria	15		\$860 es decir \$57.70 por persona
Secundario (10 meses )	34		\$2618; es decir \$77 por persona
<b>TOTALES</b>	50		<b>\$ 3578</b>

**Elaboración:** Las autoras

### 4.3.3. PROBLEMA # 3: VIVIENDA

**CUADRO 11: VIVIENDA DE COLABORADORES**

Mejoramiento de Vivienda	Beneficiarios	Acción	Presupuesto Total
Emergentes (Construcción de pozo séptico, construcción de Cisterna, Cerramiento de las Paredes Externas de la vivienda, cambio de techo vetusto con goteras, construcción de piso.	26	Prestamos Internos Unicol	\$21.650
Calidad de Vida (terminación de la construcción de la vivienda, remodelación o ampliación de la vivienda,).	83	BIESS; Exposición de Beneficios Crediticios: Charla (Funcionarios de IESS) <b>27 febrero</b>	\$80 Para adecuación de la charla de los Señores del BiESS

**Elaboración:** Las autoras

### 4.3.4. Problema # 4: MEJORA DE LA SITUACION ECONOMICA

**CUADRO 12: FOMENTO DE ACTIVIDADES PARA ESPOSA DE COLABORADORES**

Mejoramiento Económico	Beneficiarios	Acción	Presupuesto Total
Esposas de Colaboradores – Impacto en la Familia de los 86 (planta)	86	Orientación a la Micro-empresa: a través de talleres de Panadería, muñecas de trapo: SOR MARIA DROSTE .	\$1000

**Elaboración:** Las autoras

#### **4.4. ALINEACIÓN DEL PROGRAMA DE RSC AL PLAN ESTRATÉGICO**

UNICOL S.A. enfocado en el compromiso con la sus colaboradores, requiere contar con un Programa de RSCI, que permita tener un crecimiento sostenido, por medio de la creación de valor agregado que los diferencie y les permita ser más competitivos.

Realizar programas de RS como parte de la gestión estratégica empresarial, sin duda mejora la imagen institucional, otorga credibilidad; incide en el desarrollo económico de la empresa y adquiere reconocimiento de marca, por lo que genera fidelidad en los clientes. Refuerza además, la habilidad de competir en el mercado, de acceder a financiamiento externo, de generar motivación a los empleados y de captar nuevos clientes.

Para esto se ha creado un ambicioso Plan Estratégico se pretende cumplirlo a cabalidad, y que se ha venido realizando con anterioridad, pero el plan más ambicioso que contiene esta estrategia es el denominado "PLAN ORO".

Este plan interno se trata de que en conjunto departamentos de RRHH, Comercial, Supply Chain trabajen en conjunto para llegar a las metas. A medida de que se decide implementar inversión y tener una consolidación con las fases del negocio, se quiere involucrar a los colaboradores.

#### **PLAN ORO**

##### **✓ Maíz**

Para redefinir el giro del negocio se va a crear una integración hacia atrás, implementando la cosecha del principal producto para el balanceado "el maíz". Adicional se implementaron nuevas modalidades y se realizó compra de Silos Back.

En el caso del maíz, vamos a producirlo, lo que también podemos vender a nuestros competidores o mercado en general.

✓ **Crianza de animales**

Producción del pollo, según etapas:

- Crianza
- Venta de pollo en pie (esto se está llevando a cabo, en la actualidad)
- Pollo faenado
- Pollo procesado
- Producción de embutidos

Se han alquilado haciendas para la crianza de pollos y actualmente solo se realiza venta de pollo en pie. Se alimenta a los pollos con productos de la empresa.

Con la generación de la venta de pollos, se está formando el capital para poner en pie la planta faenadora y también realizar embutidos. Para esto hay personal de la empresa que se tiene pensado que colabore para la realización de este proyecto.

✓ **Pollo procesado**

El surgimiento de este negocio, dará lugar a realizar los Negocios Inclusivos, para colaboradores antiguos o las familias con mayor necesidad.

En el caso de los colaboradores antiguos y los que tienen dificultades económicas debido a (cargas familiares o a cargo de personas con discapacidad severa) se desea realizar lo conocido con el término *spin off*

(proyectos que ayudan a la independencia económica con el fomento y apoyo de una empresa), esto mediante *negocios inclusivos*.

En los negocios inclusivos se prevé crear Asaderos de Pollo, con el acompañamiento de la empresa para capacitar a esa persona en BPM (buenas prácticas de manufactura).

La empresa es consciente que este plan que se quiere llevar a cabo va a depender de que los estudios de mercado realizados y los factores económicos que dispone la empresa, no conlleve a alguna eventualidad o que exista alguna Regulación de parte del Gobierno Central que afecte el negocio.

Para esto el área comercial llevó a cabo un estudio donde indica que el consumo de carne aumentará un 46% en cuarenta años.

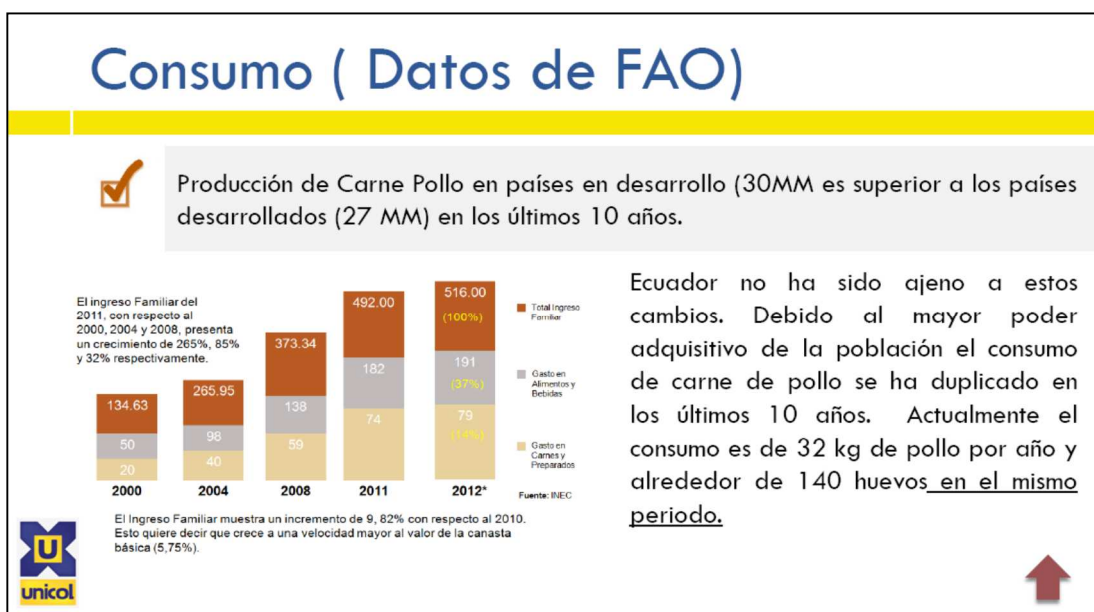
### CUADRO 13 : ESTUDIO CONSUMO DE CARNE



**Elaboración:** Área Comercial, UNICOL S.A.



### CUADRO 14: CONSUMO DE CARNE DE POLLO

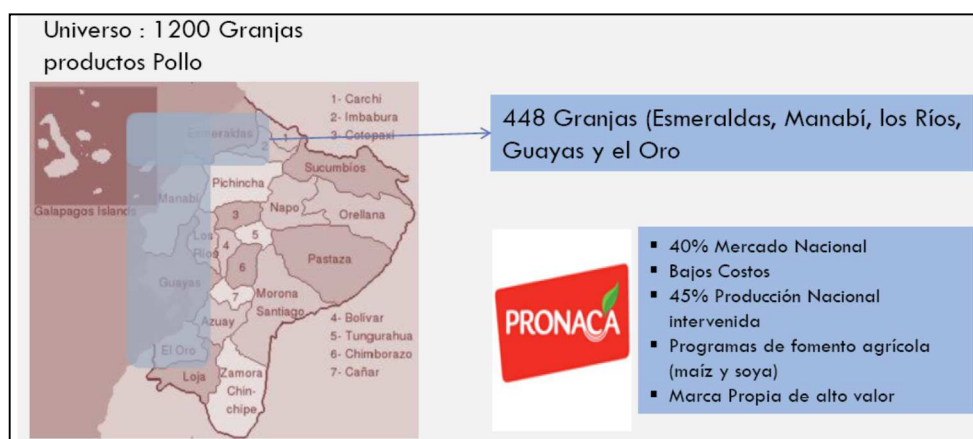


**Elaboración:** Área Comercial, UNICOL S.A.

Así mismo el área comercial, obtuvo información de la competencia que tendría UNICOL S.A. en este mercado.

**Pronaca**

### CUADRO 15: REALIDAD PRONACA



**Elaboración:** Área Comercial, UNICOL S.A.

## Avitalsa y Liris

### CUADRO 16: REALIDAD AVITALSA Y LIRIS



- Avitalsa: ExPronaca con dominio Mercado Sierra especialmente con pollos puesto en pie.
- Liris: Guayaquil evolución exitoso 7 años, producción 70mil toneladas de alimentos destinados con el 90% a producción avícola desarrollando marca propia con puntos de comercialización propios.

Elaboración: Área Comercial, UNICOL S.A.

### CUADRO 17: COMPETENCIA

Avícola Fernandez.	Grupo Oro	Grupo Avesca	Avícola la Pradera
Grupo Anhalzer	Grupo Pofasa	Grupo Agoyan	
<i>*Asaderos y restaurantes y supermercados, tiendas y mercados populares en todas las provincias del país</i>			
Pronaca	Expalsa	Molinos Champion	Italcol
Agripac	Biolimentar		
<i>*Igual que UNICOL producen alimentos comerciales destinados a distribuidores, avicultores, porcicultores y ganaderos.</i>			

Elaboración: Área Comercial, UNICOL S.A.

## ✓ EDUCACION Y VIVIENDA

Con los datos recolectados se obtiene una buena perspectiva del grupo de colaboradores que va a empezar el programa de bachillerato a distancia.

Así como el personal que percibirá ayuda en cuanto a condiciones de vivienda. De cual existe un presupuesto, pero en el caso de los trabajadores que desean ayuda con las legalizaciones, el abogado de la compañía colaborará prestando sus servicios sin costo, para que puedan resolver estos inconvenientes.

### ¿Cómo se alinean con la implementación del programa de RS?

- El programa de RSCI y el “Plan Oro”, tienen dos particularidades ambos tienen como objetivo principal los colaboradores.
- El programa de RSCI, está orientado para que el “Plan Oro” se haga efectivo y se cumpla a cabalidad.
- Teniendo colaboradores atendidos y capacitados, podrán generar producción de calidad y vivir un ambiente de integración.
- Se pretende transmitir a nuestros clientes y comunidad lo que se vive en UNICOL S.A. Para esto en el programa de RSCI hay un espacio reservado para la comunicación sobre todo interna.

Para esto en el siguiente capítulo se realiza la implementación del Plan de Acción que necesitaría UNICOL S.A. para llevar su estrategia a su meta.

## CAPITULO V

### 5. PLAN DE ACCIÓN

#### 5.1. MEJORA CONTINUA

Los puntos de libre cumplimiento que componen la RSE parten de un enfoque de procesos y mejora continua por lo que nos llevan a usar la metodología de PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), la cual está basada en el ciclo de mejora continua, dicho concepto fue ideado por Walter A. Shewhart llevándolo a la palestra Edwards Deming, también conocido como el círculo PDCA, son el acrónimo de Plan, Do, Check, Act (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar), la mejora continua también es conocida como Kaizen. Es el camino a la Sostenibilidad a través de la mejora continua para alcanzar la Excelencia Empresarial.

#### CUADRO 18: METODOLOGÍA PHVA



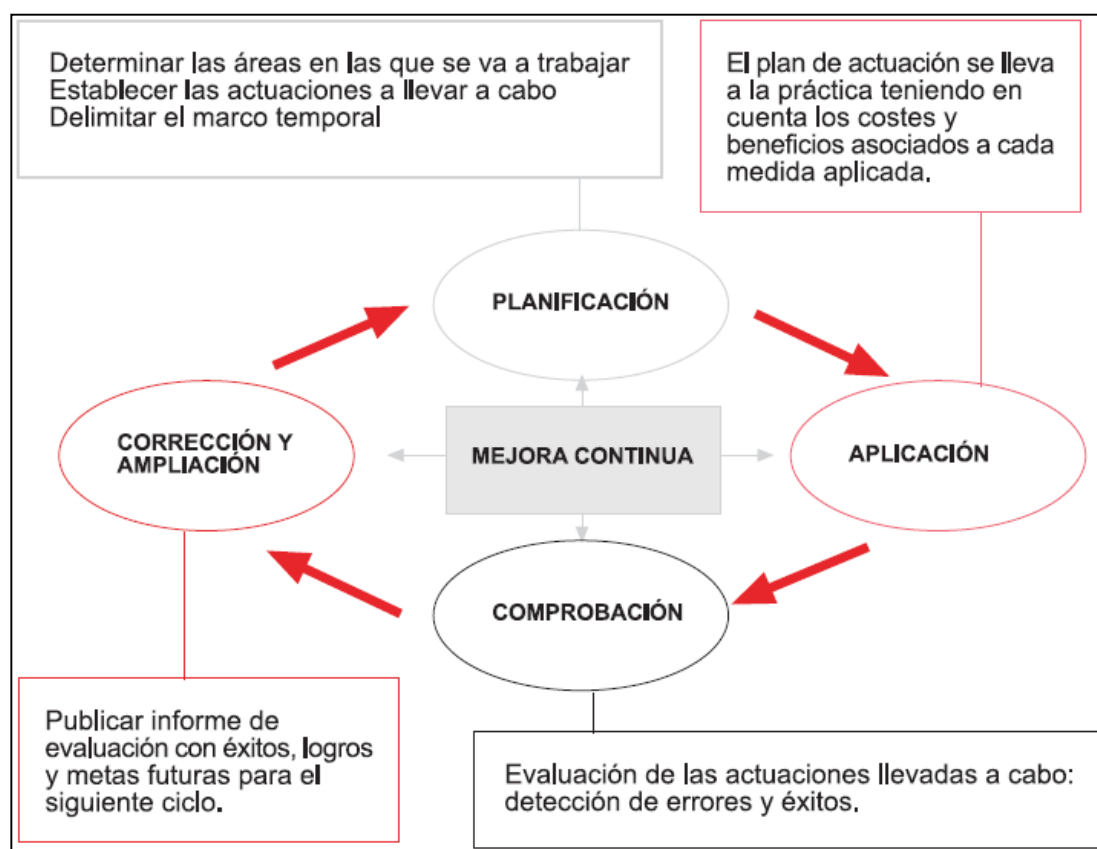
**Elaboración:** SOLEXCON, Soluciones Excelentes Consultores

(Deming, W. Edward, 2006) afirmó: "La administración se encuentra en un estado estable y solo una transformación profunda es necesaria para salir del estado actual y no unos simples remiendos al sistema de gestión actual".

## 5.2. FASES DE LA PLANIFICACIÓN DEL PROGRAMA DE RSC

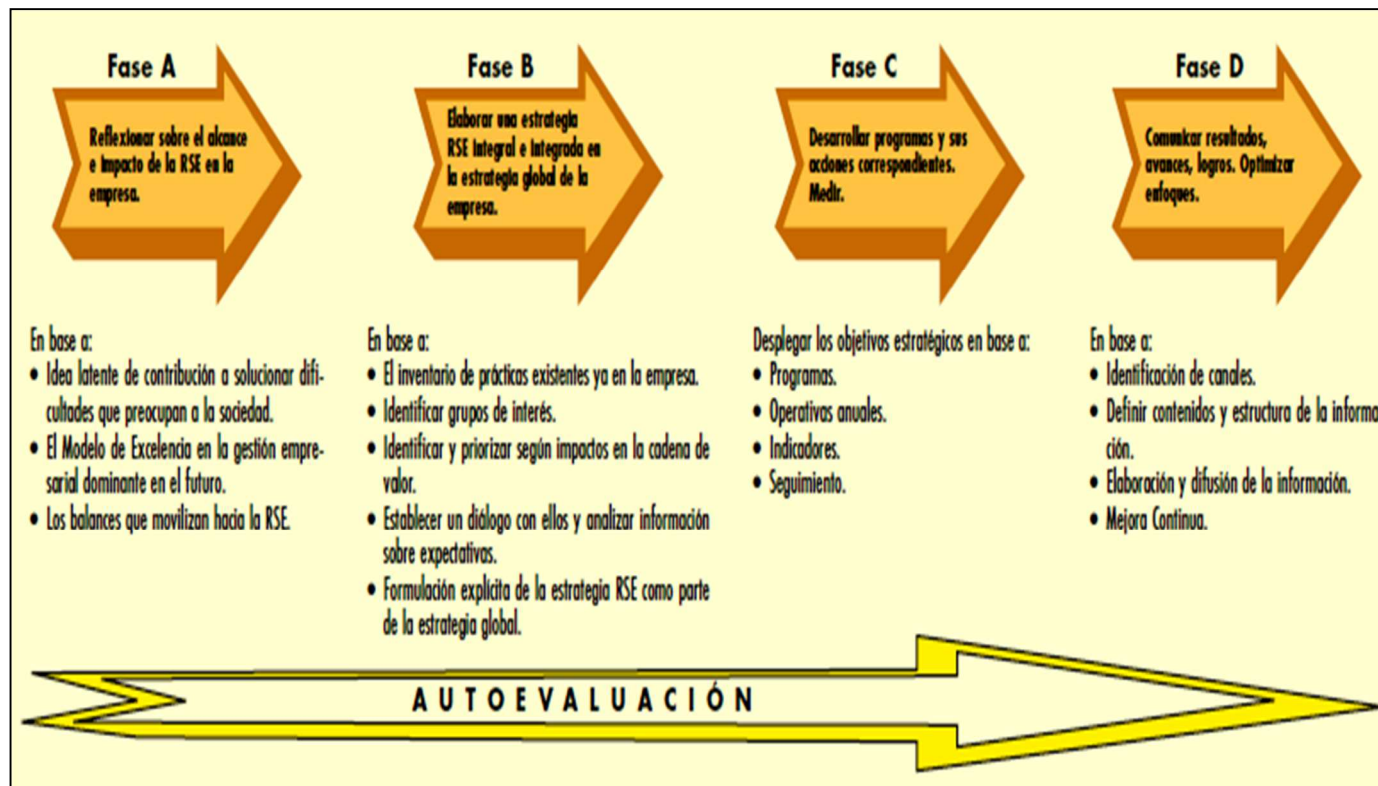
Manejando el concepto de mejora continua para la planificación del programa de RSCI se realizará en cuatro fases que son:

**CUADRO 19 : PROCESO DE MEJORA CONTINUA**



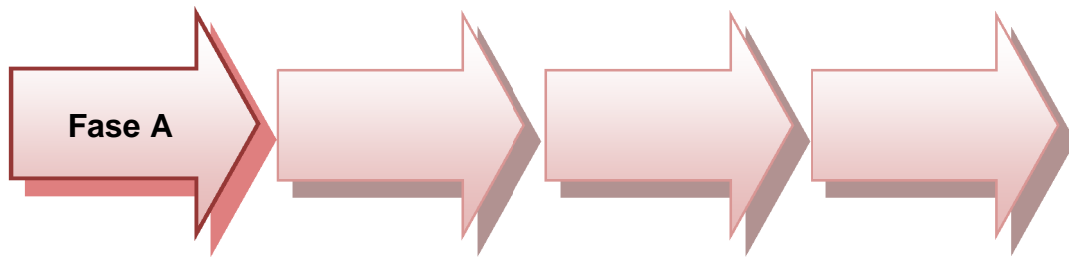
**Elaboración:** Guía para la mejora y la implantación de la Responsabilidad Social Empresarial en las PYMES

CUADRO 20 : FASES DE LA PLANIFICACION



**Elaboración:** Guía para la implantación de RSE de empresa Izaite

### 5.2.1. FASE A: REFLEXIONAR SOBRE EL ALCANCE E IMPACTO DE LA RSE EN LA EMPRESA



En esta fase la empresa decidirá cuál es el alcance de la RSE dentro de su organización, en base a las dos ideas a continuación expuestas y a través del conocimiento de las prácticas empresariales más avanzadas en RSE y de sus propias actividades. (Guía para la implantación de la RSE en la empresa, 2010, pág. 13)

#### CUADRO 21 : ALCANCE RSE

2 IDEAS	
<p><b>1 Una idea latente... clave del origen de la RSE</b>            "Las empresas tienen gran relevancia en la vida social y no pueden rehuir su contribución a la <b>solución de las dificultades que preocupan a la sociedad</b>. La historia demuestra que cuando existe un vacío, alguien lo llena... y si las empresas se mantienen inactivas antes estos problemas, <b>otras fuerzas, probablemente menos cualificadas y tal vez hostiles, tomarán la iniciativa</b>".</p>	
<p><b>2 Conciencia generalizada sobre gestión empresarial</b>            "El <b>modelo de gestión</b> empresarial que será dominante en el próximo futuro, será aquel que, demostrando su eficiencia económica, disponga de mayor legitimidad moral y logre la máxima <b>aceptación social</b>".</p>	
2 PALANCAS	
<p><b>1 Una Visión</b> empresarial a más largo plazo, vinculada más a la generación de riqueza que a la obtención de beneficio.</p>	
<p><b>2 Un nuevo</b> escenario competitivo requiere un <b>nuevo</b> modelo de gestión, y una <b>nueva</b> forma de gestionar las organizaciones requiere una cuenta de resultados <b>diferente</b>... un <b>nuevo</b> balance empresarial.</p>	

**Elaboración:** Guía para la implantación de la RSE en la empresa IZAITE

*Antes de la aplicación de la RSE en las organizaciones, hay que contar con una "tierra fértil". Esta expresión se puede desarrollar en tres ideas, tales como:*

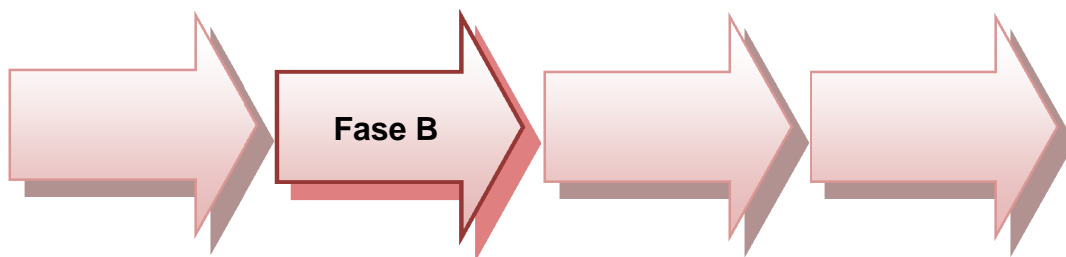
1. *Compromiso por parte de la Dirección.*

2. Apoyo por parte de las personas.

3. Recursos dedicados, incluyendo la formación.

*Las conclusiones derivadas de la fase de reflexión por las que debe pasar la implantación de una política de RSE deben servir para conocer qué es la RSE y qué es lo que quiere la empresa. (Guía para la implantación de la RSE en la empresa, 2010, pág. 13)*

### **5.2.2. FASE B: ELABORAR UNA ESTRATEGIA RSE**



#### **5.2.2.1. IDENTIFICAR DÓNDE ESTAMOS**

Para que el resultado final goce de consistencia, se realizará el análisis de la situación inicial de la empresa, para así poder incorporar aspectos socialmente responsables, en políticas de RSE, expectativas e intereses de los grupos de interés, en este caso los colaboradores de UNICOL S.A., así sabremos si el programa del Plan Oro tendrá acogida y si cubrirá expectativas.

Debemos usar herramientas de autoevaluación, hay varias en el mercado, la cual debe estar seleccionada de acuerdo al tipo de organización, para la empresa UNICOL S.A., se escogió la siguiente:



## CUADRO 22: GUIA DE AUTOEVALUACION

MODELO / GUIA	EMISOR	CARACTERISTICA	TIPO EMPRESA
Empresas Responsables. Cuestionario de concienciación.	Comisión Europea. Dirección General de Empresa.	Es un cuestionario que ayuda a reflexionar sobre los esfuerzos que hace la empresa para fomentar la RSE. También ayuda a identificar unas primeras acciones para iniciar la gestión de la RSE	Se aconseja a empresas que no tienen muy claro los conceptos de RSE y quieran hacer un pre-diagnostico para conocer su situación.

**Elaboración:** Guía para la implantación de la RSE en la empresa IZAITE

*“El auto diagnóstico ha de referirse a diversos ámbitos que serán estructurados en base a dos vertientes: la dimensión interna y la dimensión externa:*

- ✓ **Dimensión interna:** *Se refiere fundamentalmente a aspectos relacionados con las personas empleadas y con aspectos medioambientales vinculados con la gestión de los recursos naturales en la producción (gestión de recursos humanos, salud y seguridad en el trabajo, adaptación al cambio, gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales y el apoyo de la Alta Dirección).*
- ✓ **Dimensión externa:** *Se refiere a las relaciones de la empresa con interlocutores/as externos/as y su entorno social y medioambiental (consumidores, proveedores, comunidad, poderes públicos).*

*El autodiagnóstico sirve para detectar las carencias con las que cuenta la empresa en lo que a responsabilidad social se refiere y las medidas que ya cumple pero ha de mantener o reforzar, es decir, ofrece una visión general que cada empresa deberá adaptar a sus características particulares con el fin de orientar su gestión hacia la Responsabilidad Social Empresarial”. (Guía para la mejora y la implantación de la RSE en las pymes, 2007, pág. 21)*

### 5.2.2.2. IDENTIFICAR GRUPOS DE INTERÉS O STAKEHOLDERS

Los grupos de interés son aquellas partes interesadas (personas físicas, jurídicas o colectivas) que se ven afectados de forma directa o indirecta por las actividades de la empresa, o tienen incidencia sobre ella. Estos grupos pueden influir, tanto en la definición y obtención de dichos objetivos, como en la conducta de la empresa

**CUADRO 23: EXPECTATIVAS DE LOS GRUPOS DE INTERES**

GRUPOS DE INTERÉS	NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE LOS GRUPOS DE INTERÉS
Accionistas/ Inversores	Conseguir buenos resultados financieros que demuestren el acierto que supone disponer de una gestión socialmente responsable
Personal empleado	Buen clima laboral, ambiente de trabajo saludable, seguridad en el trabajo, beneficios y servicios que mejoren la calidad de vida...
Clientes/consumidores	Productos seguros y con calidad cuya producción haya sido respetuosa con el medio ambiente, socialmente responsable y a buen precio
Proveedores	Lograr relaciones duraderas en el tiempo con empresas socialmente responsables
Entorno local	Contribución al bienestar social, creación de empleo, apoyo a actividades de la comunidad...
Alta Dirección	La Alta Dirección de la empresa tiene que estar implicada y apoyar la nueva estrategia empresarial para poder realizar una implantación exitosa.

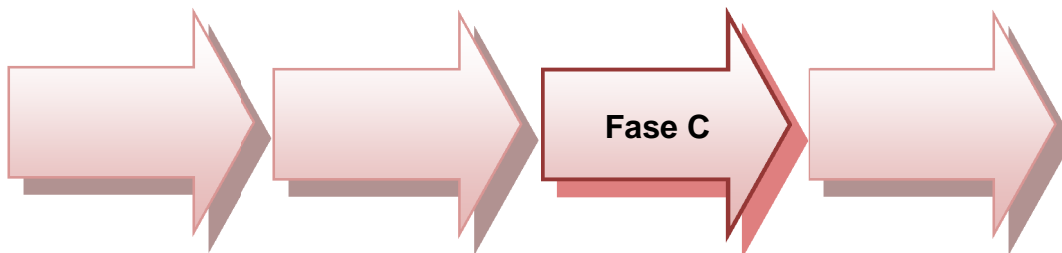
**Elaboración:** Guía para la implantación de la RSE en la empresa IZAITE

### 5.2.2.3. FORMULACIÓN DE LA ESTRATEGIA RSE A TRAVÉS DE:

Una vez conocidos los aspectos previamente descritos, se hará una formulación explícita de la RSE en los elementos clave de la estrategia de la empresa, tales como:

- Visión
- Misión
- Objetivos estratégicos
- Código de conducta
- Valores
- Políticas de empresa
- Etc.

### 5.2.3. FASE C: DESARROLLO DE PROGRAMAS



Una vez que la empresa es consciente del punto en el que se encuentra respecto a la Responsabilidad Social, es preciso desarrollar programas. Para ello:

1. El primer paso es la formulación de los objetivos a conseguir en la materia en cuestión, que orienten o reorienten la actividad.
2. Una vez establecidos los objetivos, es necesario delimitar en qué ámbitos actuará la empresa, y dentro de cada ámbito establecer sub-áreas que doten de una estructura al proceso. A continuación, se muestran las tres principales vertientes sobre las que se articulan las actuaciones socialmente responsables y sus posibles sub-áreas:

#### CUADRO 24: PLANIFICACIÓN DE ÁMBITOS DE ACTUACIÓN Y SUBÁREAS

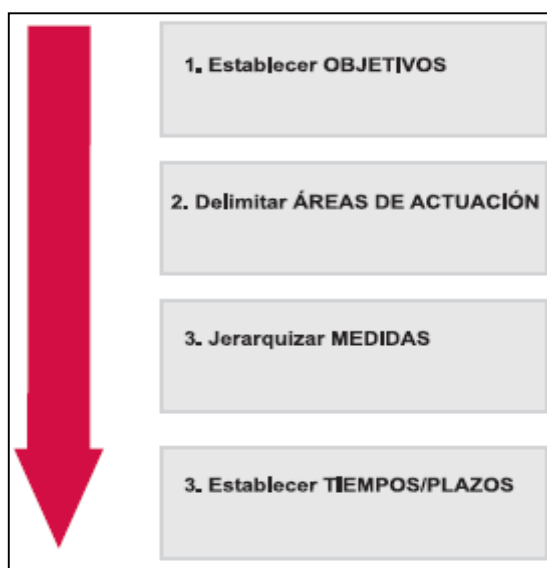


**Elaboración:** Guía para la mejora y la implantación de la Responsabilidad Social Empresarial en las pymes

3. Determinar cómo se va a actuar en cada una de las subáreas, es decir, describir las medidas que la empresa llevará a cabo (Ver capítulo VI). Estas medidas deben ser sometidas a un proceso de jerarquización, los criterios a seguir pueden ser dar prioridad a aquellas medidas que reporten mayores beneficios para la empresa, mayores beneficios para los grupos de interés, correcciones necesarias que han sido detectadas en el autodiagnóstico, etc.

4. Temporalización, es decir, cada área y sus correspondientes medidas deben disponer de un marco temporal que establezca en qué momento comienza y finaliza el ciclo de implantación, se trata de acortar en el calendario el periodo que la empresa considera oportuno para que cada una de las medidas responsables hayan sido implantadas correctamente. (Guía para la mejora y la implantación de la RSE en las pymes, 2007, págs. 22-23)

#### CUADRO 25: PASOS EN LA ELABORACION EN UN PLAN DE ACTUACION



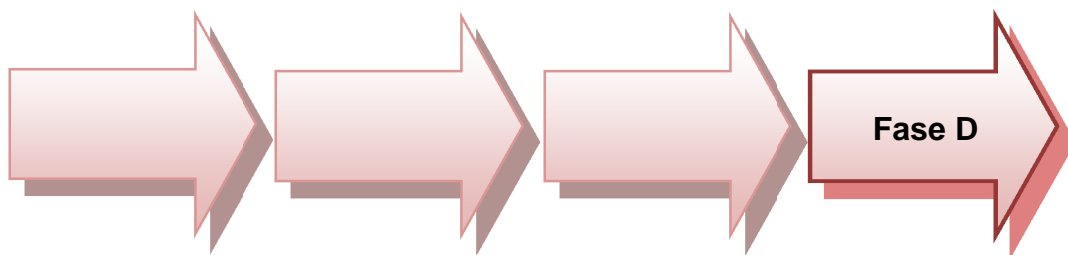
**Elaboración:** Guía para la mejora y la implantación de la Responsabilidad Social Empresarial en las pymes

*Todos estos programas deben ir acompañados de diferentes indicadores que vayan mostrando la realidad de cada momento y permitirán corregir nuestras actuaciones en el futuro, priorizando en base a resultados presentes y previsiones futuras.*

*Al mismo tiempo se fijarán los momentos en los cuales la organización, mediante los equipos constituidos al efecto, harán el seguimiento de los programas y de sus correspondientes indicadores.*

*En base al análisis de estos resultados y de acuerdo al ciclo de mejora se deberían establecer nuevos objetivos que permitan a la empresa avanzar. (Guía para la implantación de la RSE en la empresa, 2010, pág. 16)*

#### **5.2.4. FASE D: COMUNICACIÓN DE LOS RESULTADOS**



*Es importante comunicar las actividades y resultados en RSE desarrolladas por la empresa. Está claro que una comunicación regular y eficaz puede tener un impacto directo y positivo sobre los resultados finales y especialmente sobre nuevas oportunidades de negocio.*

*Entre las ventajas de una eficaz comunicación podemos citar:*

- *Mejora de la marca y producto.*
- *Satisfacción de los empleados.*
- *Mejores relaciones con la comunidad.*
- *Lealtad y satisfacción de los clientes.*

*Si comunica lo que están haciendo en el área de RSE, las empresas están facilitando información sobre los valores de la empresa, sobre los productos y servicios que ofrece al mercado, sin olvidarse de que*

*indirectamente está estableciendo un ejemplo positivo que otras empresas querrán seguir.*

### **Qué mensajes deben comunicarse**

*La comunicación eficaz consiste en transmitir información al grupo de destinatarios (clientes, empleados, comunidad, etc.), de manera que sea válido para su empresa y para los objetivos de dichos grupos.*

*Para tener una idea de herramientas de comunicación que sobre RSE se utilizan frecuentemente se pueden encontrar: etiquetas de los productos, embalajes, carteles, hojas informativas, guías informativas, sitios web, etc. La comunicación eficaz requiere los esfuerzos necesarios para garantizar que los destinatarios finales reciben realmente el mensaje.*

### **De qué debemos hablar**

*Existen herramientas en el mercado que estructuran la forma en que la información sobre RSE debe comunicarse a las partes interesadas.*

*La herramienta que en estos momentos goza de un mayor prestigio internacional, sin ser la única, es el GRI (Global Reporting Initiative).*

*No obstante, hay otro tipo de organizaciones que consideran no tener los recursos necesarios para abordar una comunicación como la contemplada en la Memoria GRI. En ese caso existen herramientas más elementales que nos pueden ayudar en la comunicación. En este sentido, el GRI ha editado una Guía especial dedicada a PYMEs, denominada “En cinco pasos”.*

*A continuación se citan algunos ejemplos que pueden ser útiles para diferenciar a la empresa socialmente responsable:*

## **Empleados**

*La información a los empleados debería centrarse en aspectos relacionados con el desarrollo personal, la igualdad de oportunidades, la seguridad y salud.*

*Los medios pueden ser: revista de empresa, intranet, reuniones periódicas con toda la plantilla, en el momento de la contratación.*

*De esta manera se conseguirá que empleados bien informados de las políticas de RSE de su empresa, puedan trasladar esta información a los clientes, proporcionando a la empresa una ventaja sobre sus competidores. Si los trabajadores comprueban la actitud empresarial responsable se sentirán mejor en el lugar donde trabajan y serán embajadores naturales de la empresa.*

## **Mercado**

*En este apartado se debe informar de cómo la empresa ha integrado el espíritu empresarial responsable.*

*Se hablará de ética en la publicidad y el marketing. Etiquetado y embalaje. Inclusión de información en nuestros productos, esfuerzos de la empresa para mejorar el apoyo de los proveedores locales.*

*Se utilizarán hojas publicitarias, reuniones con clientes y distribuidores, guías de los productos y servicios, etc.*

## **Comunidad**

*La información debe estar relacionada con los esfuerzos de la empresa para proteger el medio ambiente, apoyo a la educación en la comunidad, calidad de vida (deporte, cultura).*

*La comunicación de los resultados, tanto interna como externamente los avances y los logros (página web, carta, tabloneros de anuncios, prensa, etc.) se podrá realizar mediante reuniones con los directivos*

*de la comunidad, presencia en actos sociales, guías informativas de empresa, sitios web, etc.* (Guía para la mejora y la implantación de la RSE en las pymes, 2007, págs. 16-17)



## CAPITULO VI

### 6. METODOLOGIA

*El presente proyecto se desarrolla en diferentes fases, las mismas que tratan de responder a cada uno de los apartados descritos en el punto 5.2. Fases de la planificación del programa de RSC.*

*Independientemente de la existencia de reflexiones que sean realizadas en otros ámbitos de la empresa, es conveniente la existencia de un equipo más o menos permanente que lidere la planificación de la RSE. Los procesos de reflexión, establecimiento de estrategias, desarrollo de programas y comunicación se plantean en su conjunto dentro de un único proyecto.*

*Las fases y cronogramas que se explican a continuación, obedecen a la idea de integrar los conceptos de RSE en la estrategia y gestión de la empresa. Es por tanto, una fase inicial que deberá tener continuidad a lo largo de la vida de la empresa, estando sometido a procesos de revisión y mejora. (Guía para la implantación de la RSE en la empresa, 2010, pág. 19)*

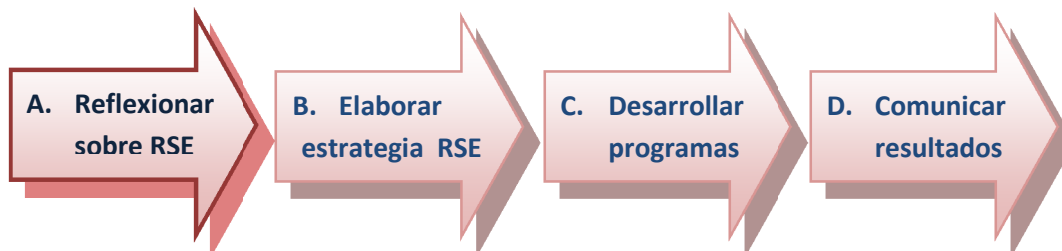
**GRAFICO 34: CRONOGRAMA DE LAS FASES DE PROYECTO**

	FASES DEL PROYECTO	SEMANAS									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Fase A	1. Aprobación del proyecto por el comité de dirección	X									
	2. Constitución del equipo de autoevaluación	X									
	3. Formación		X								
Fase B	4. Identificación de grupos de interés			X							
	5. Autoevaluación				X	X	X	X	X		
	6. Informe Final									X	
	7. Presentación de conclusiones al comité de dirección										X
	8. Formulación estratégica										X
Fase C	Desarrollar programas										→
Fase D	Comunicar resultados										→

**Elaboración:** Guía para la implantación de la RSE en la empresa IZAITE, ajustado al negocio.

## 6.1. FASES DE DESARROLLO DEL PLAN

### 6.1.1. FASES A: REFLEXIONES SOBRE RSC



*Fuente: Guía para la implantación de la RSE en la empresa IZAITE*

En esta fase se incluye la sensibilización del Staff Gerencial y los clientes internos, quienes deben saber que la RSC no es una moda. Para el Staff Gerencial, se requiere de capacitación sobre la necesidad de un modelo de RS, sus efectos, y las implicaciones drásticas y profundas que se van a generar. Para los clientes internos, será una sensibilización acerca de valores y buenas prácticas laborales.

#### 6.1.1.1. OBTENER EL COMPROMISO DEL STAFF GERENCIAL

Es importante comunicar la importancia de la RSCI al Staff gerencial para generar involucramiento, puesto que se busca su compromiso en el proceso de creación del programa de Responsabilidad Social, para lo cual se requiere de su apoyo y acompañamiento.

#### 6.1.1.2. CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DEL PROGRAMA DE RSC

Creación de un Comité de Seguimiento del programa de RSC y un área específica: la orientación a la RSC debe ir acompañada de la creación de un “grupo de colaboradores” *que orienten a toda la organización y favorezca su implantación en una primera fase (en*

*fases posteriores la RSC debe estar involucrada en el ADN de cada una de las áreas, sin necesidad de un área específica). Ese responsable de área debe ser el líder del programa, y se ha de acompañar de un grupo de trabajo formado por miembros de otras áreas multifuncionales y por expertos de fuera de la organización. Desde dirección debe existir un comité de seguimiento que se reúna regularmente. (Fajardo, 2008).*

### **6.1.1.3. FORMACIÓN**

El equipo recibirá capacitación para:

- *Aclarar conceptos sobre el significado y alcance de la RSCI*
- *Familiarizarse con la sistemática de autoevaluación.*
- *Revisar los hitos del proyecto y detallar su plan de trabajo.*

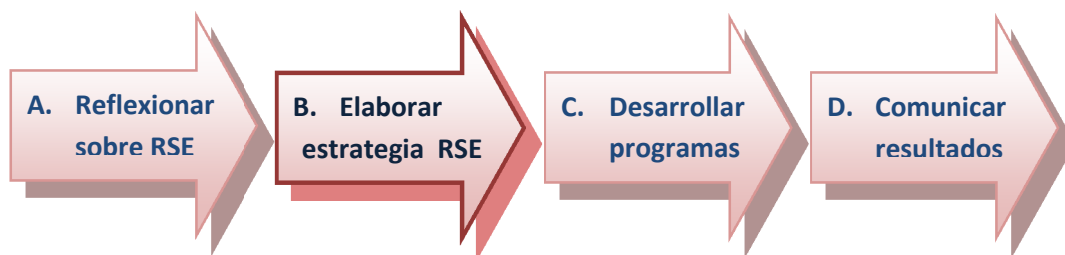
*Una vez constituido el equipo y formado en conceptos de RSE, deberá ampliar sus conocimientos mediante: lecturas especializadas, acudiendo a conferencias y foros donde sean debatidos aspectos relacionados con la RSC, mejores prácticas, etc., quedando en condiciones de presentar un documento base o de partida para incorporar la RSE en la Misión de la empresa.*

*En esta fase, que hemos denominado “Reflexiones sobre RSE”, y derivado del diagnóstico inicial realizado que ha permitido conocer qué nivel de RSE tiene la empresa, los órganos rectores de la organización determinarán, en un primer momento, el alcance y el impacto que la RSE deberá tener en nuestra Misión y Visión, así como en los valores de la empresa, explicitándose todo ello en un documento.*

*En organizaciones más avanzadas en estos temas, el equipo de RSE dispondrá de un mayor conocimiento de las políticas de RSE de la empresa así como de las expectativas de los grupos de interés*

*y podrán entonces realizar el ciclo de mejora. Esta fase les servirá para replantearse el alcance y explicitación de la estrategia en RSE, así como las modificaciones que puedan ser introducidas tanto en su Misión y Visión, como en sus Valores. (Guía para la implantación de la RSE en la empresa, 2010, pág. 21).*

### **6.1.2. FASE B: Elaborar la estrategia de RSE**



*“Elaborar las estrategias de actuación internas y externas: cada área deberá tener su estrategia de actuación diseñada por sus responsables con la colaboración del grupo de RSC, mientras que dicho grupo elabora con la dirección la estrategia corporativa de RSC.” (Fajardo, 2008)*

#### **6.1.2.1 IDENTIFICACIÓN DE GRUPOS DE INTERÉS**

Para tener una visión amplia del impacto del programa de RSC, la empresa identificará los grupos de interés, teniendo claro que nuestro campo de acción serán los colaboradores y que a partir de los programas que se desarrollen con ellos, tendremos un impacto de los demás stakeholders, para lo cual necesitamos conocer quiénes son, para esto el comité complementará el siguiente formato:

## CUADRO 26: ANÁLISIS DE LOS GRUPOS DE INTERES

GRUPOS DE INTERÉS	CUÁLES SON SUS NECESIDADES Y EXPECTATIVAS	CÓMO LAS MEDIMOS	POSIBLES ACCIONES A REALIZAR
Clientes	Suministrar productos y servicios de buena calidad que sean ambiental y socialmente responsables y a buen precio.		
Personas	Facilitar un ambiente de trabajo saludable y seguro y ofrecer beneficios y servicios que, como mínimo, reúnan los requisitos legales.		
Sociedad (local/gobierno internacional, ONG's)	Proteger el medio ambiente, contribuir activamente a las necesidades locales.		
Proveedores	Fomentar relaciones a largo plazo con proveedores que compartan similares valores en RSE.		
Socios	Fomentar relaciones de éxito con socios que compartan similares valores en RSE.		
Accionistas y "propietarios"	Procurar buenos resultados financieros que demuestren el valor de tener un enfoque en RSE. Reducir el riesgo en inversión.		

**Elaboración:** Guía para la implantación de la RSE en la empresa IZAITE

### 6.1.2.2. AUTOEVALUACIÓN

Se trata de una revisión de las actividades y resultados obtenidos a través del modelo Empresas Responsables. Cuestionario de concienciación, el mismo que nos permitirá distinguir dónde se encuentran las principales fortalezas y debilidades de la organización, definir las prioridades para un plan de mejora.

Para tal efecto este modelo evalúa cinco áreas fundamentales de una empresa de acuerdo a su naturaleza y dinámica, sin perder el foco de que el estudio de nuestra implementación se basa en los colaboradores.

- Política de actuación en el lugar de trabajo
- Política medioambiental
- Política de mercado
- Política social
- Valores de la empresa

Pueden utilizarse otros modelos de autoevaluación, mostrados en el cuadro 22, guía de autoevaluación, para empresas como UNICOL S.A., se considera que el modelo Empresas Responsables, Cuestionario de concienciación, se adapta al programa de RSC. El mismo que puede ser revisado en el anexo 6.

### **6.1.2.3. INFORME FINAL**

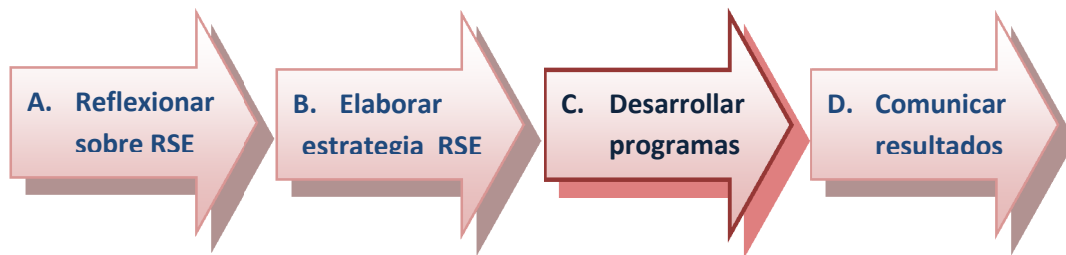
*Teniendo en cuenta tanto la ficha de grupos de interés y sus expectativas como la autoevaluación de los cinco criterios, el equipo elaborará un informe final de puntos fuertes y áreas de mejora. Para ello, es necesario priorizar e identificar las áreas para realizar mejoras pertinentes. En este caso se podría nombrar responsables y fechas de finalización y lanzar directamente planes de mejora sin necesidad de esperar a la siguiente autoevaluación. (Guía para la implantación de la RSE en la empresa, 2010, pág. 24)*

### **6.1.2.4. PRESENTACIÓN DE CONCLUSIONES AL COMITÉ DE DIRECCIÓN**

*De ese informe se puede desprender el grado de madurez de la organización en cuanto a RSE. Pueden existir varias dimensiones en la estrategia y valores de una organización, y cada organización puede estar a un diferente nivel de madurez.*

- ↪ **Comienzo:** *La organización reúne todos los requisitos legales y reglamentarios.*
- ↪ **Compromiso:** *Diálogo con los grupos de interés, se tienen algunas actividades de RSC.*
- ↪ **Madurez:** *Las expectativas de los grupos de interés están equilibradas, se miden y hacen programas. La RSC se encuentra integrada en la política y estrategia, así como en el trabajo diario hacia la Excelencia.*
- ↪ **Excelencia:** *Integración completa de la RSC en la Política y Estrategia, así como en las operaciones y negocios de cada día. (Guía para la implantación de la RSE en la empresa, 2010, pág. 25)*

### 6.1.3. FASE C: DESARROLLAR PROGRAMAS



Para el desarrollo de programas se deben tener en cuenta los siguientes puntos:

- a) Análisis interno de la empresa.
- b) Analizar los stakeholders.
- c) Realizar las oportunidades y amenaza de cada aspecto.

A modo de ejemplo orientativo se incluye cuadro 27, sobre posibles temas que pueden ser objeto de programas en cada ámbito de actuación: económico, social, ambiental. Así mismo, contiene indicadores que pueden ser utilizados. (Guía para la implantación de la RSE en la empresa, 2010, pág. 25)

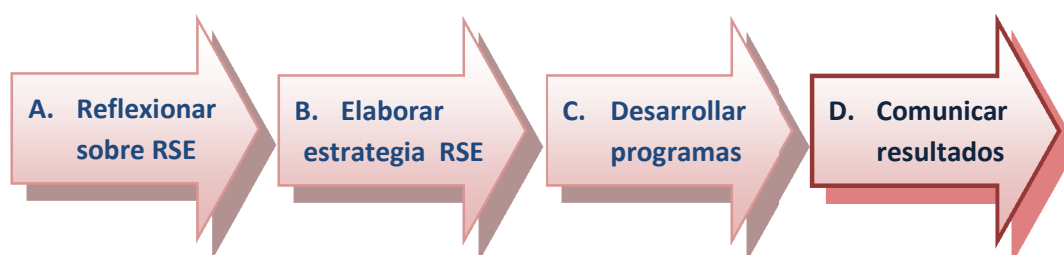
## CUADRO 27: EJEMPLO DE TEMAS OBJETO DEL PROGRAMA

	Económico	Social		Medioambiental	
	Mercado	Lugar de trabajo	Comunidad		Medio ambiente
Principal(es) grupo(s) interesado(s)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clientes/consumidores.</li> <li>• Subcontratistas/proveedores y socios comerciales.</li> <li>• Inversores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asalariados.</li> <li>• Comunidad local.</li> <li>• Organizaciones empresariales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoridades públicas.</li> <li>• ONG.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• ONG.</li> <li>• Comunidad local.</li> <li>• Ciudadanos/consumidores.</li> <li>• Personal.</li> <li>• Autoridades públicas.</li> </ul>
Temas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión responsable de la cadena de suministro (desde la localización de fuentes de abastecimiento hasta el pago final).</li> <li>• Innovación.</li> <li>• Seguridad de los productos.</li> <li>• Satisfacción de los clientes y de las expectativas de los consumidores.</li> <li>• Publicidad ética.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Igualdad de oportunidades.</li> <li>• Equilibrio entre vida profesional y vida privada.</li> <li>• Salud y seguridad.</li> <li>• Formación y desarrollo profesional.</li> <li>• Salario y prestaciones.</li> <li>• Creación/mantenimiento de puestos de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Educación.</li> <li>• Calidad de vida (deportes/cultura).</li> <li>• Regeneración y desarrollo económicos/empleo.</li> </ul>		<p>Significativos en relación con los productos/procesos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Uso de los recursos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Materiales: agotamiento de recursos.</li> <li>• Consumo de agua: impacto sobre los hábitats, sequía.</li> <li>• Energía: cambio climático, acidificación.</li> </ul> </li> <li><b>2. Residuos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vertederos controlados: uso del suelo, contaminación del suelo, aguas subterráneas.</li> </ul> </li> <li><b>3. Contaminación</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contaminación atmosférica (cambio climático, disminución de la capa de ozono, acidificación, smog, salud).</li> <li>• Contaminación del agua (eutrofización, alteración de los hábitats).</li> <li>• Contaminación del suelo (acumulación de contaminadores en el ecosistema).</li> </ul> </li> </ol>
Instrumentos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Carta de derechos del cliente.</li> <li>• Comunicación externa.</li> <li>• Normas (por ejemplo, ISO 9000, SA 8000, etiquetas sociales).</li> <li>• Sistemas de gestión de la calidad.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Donaciones en especie.</li> <li>• Préstamo de recursos de la empresa.</li> <li>• Participación del empresario.</li> </ul> <p>Modos de participación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acciones puntuales.</li> <li>• Acuerdos de cooperación (públicos y privados).</li> <li>• Acciones comerciales/patrocinio.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistemas de gestión medioambiental: formales e informales (EMAS, ISO 14000).</li> <li>• Diseño atento al medio ambiente.</li> <li>• Análisis del ciclo de vida.</li> <li>• Etiquetas ecológicas: a escala nacional y de la URrio.</li> <li>• Declaración medioambiental de los productos: validada y autodeclaración.</li> <li>• Investigación y desarrollo tecnológico.</li> <li>• Acuerdos voluntarios.</li> </ul>

**Elaboración:** Guía para la implantación de la RSE en la empresa IZAITE

Para esto la empresa empezó en trabajar sus valores corporativos, misión y visión de la empresa en conjunto con el área de RRHH. Con esto se quiere inyectar la cultura corporativa a cada trabajador. Además están trabajando con programas que ayuden al cambio de actitud como Respeto y Autorespeto.

### 6.1.4. FASE D: COMUNICAR RESULTADOS





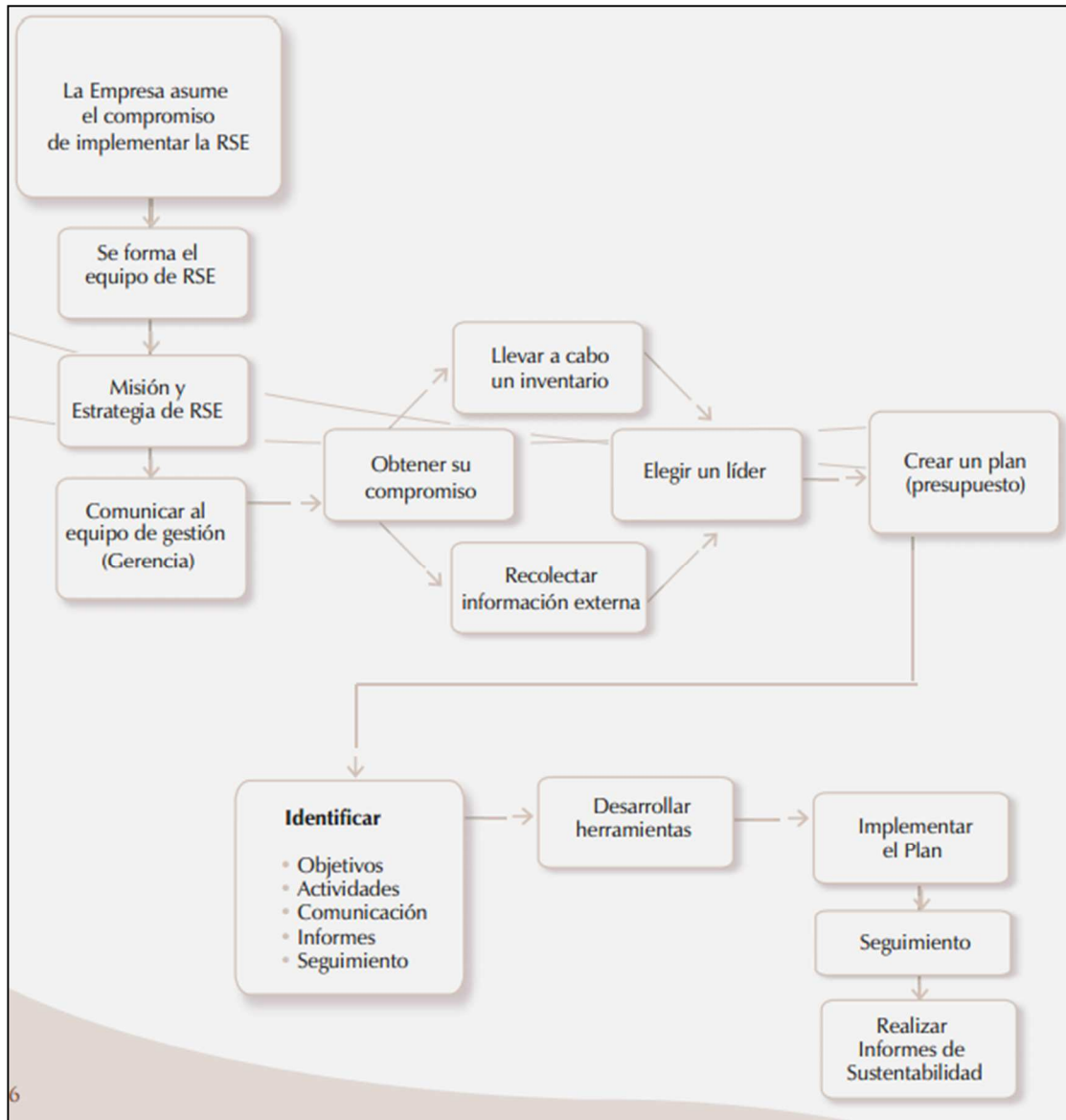
Así como existen diferentes formas de ofrecer productos y servicios a los clientes, hay muchas maneras de ofrecer mensajes relacionados con la empresa.

Elegir el mejor modelo depende del entorno interno y externo de la organización y lo que el plan de las necesidades que deben cubrirse.

Se ha enfatizado en la Guía GRI como el módulo que está siendo utilizado por las empresas para dar a conocer sus actuaciones en RSE y, al mismo tiempo, poder ser comparados con otras organizaciones.

En base a los resultados se analizará la estrategia y se revisará con filosofía de mejora continua.

**CUADRO 28: PASOS PARA APLICACIÓN MODELO RSC**



**Elaboración:** Manual primeros pasos, Fundación Cordón de Plata

## 6.2. APLICACIÓN DE MEDIDAS SOCIALMENTE RESPONSABLES

**CUADRO 29: APLICACIÓN DE MEDIDAS SOCIALMENTE RESPONSABLES**

Áreas de Actuación	Principales Grupos de interes	Areas de actuación
SOCIAL	Personal empleado	Equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar Igualdad de Oportunidades Salud y seguridad en el trabajo Salario y prestaciones
	Entorno local	Creación de puestos de trabajo Apoyo a proyectos y actividades de la comunidad Adaptación de las instalaciones para personas con movilidad reducida
MEDIOAMBIENTAL	Entorno local	Ahorro de agua y e?ciencia energética. Gestión correcta de residuos Control y reducción de Emisiones y Vertidos Reciclaje
	Proveedores	Certi?caciones ambientales Productos no nocivos para la salud y el medio ambiente
ECONOMICOS	Clientes	Seguridad de los productos Satisfacción de los clientes Publicidad ética
	Proveedores	Información transparente y veraz Alianzas de cooperación duraderas en el tiempo

**Elaboración:** Guía para la mejora y la implantación de la Responsabilidad Social Empresarial en las pymes

Con el fin de facilitar la labor de la integración de la Responsabilidad Social en la gestión de UNICOL S.A., a continuación, detallamos diferentes medidas a aplicar por áreas (ámbito social, medioambiental y económico), así como una orientación sobre los costos que puede generar la implantación de cada una de ellas y las ventajas y beneficios que proporcionarían.

### CUADRO 30: MEDIDAS A APLICAR POR ÁREAS

<b>1. Ámbito Social</b>	
1.1 Conciliación de la vida Familiar, personal y laboral	1.1.1 Flexibilidad en el horario
	1.1.2 Flexibilidad en el espacio
	1.1.3 Servicios y apoyo al empleado
1.2 Igualdad de Oportunidades	
1.3 Otros Aspectos relacionados con los recursos humanos	
1.4 Entorno Local	
<b>2. Ámbito Medio Ambiental</b>	
2.1 Eficiencia Energética	
2.2 Ahorro de agua	
2.3 Consumo de productos/ generación de residuos	
2.4 Reducción de emisiones a la atmósfera	
2.5 Otras medidas medioambientales	
<b>3. Ámbito Económico</b>	

**Elaboración:** Guía para la mejora y la implantación de la Responsabilidad Social Empresarial en las pymes

En anexo 8, se muestra algunos ejemplos de medición según el área de involucramiento en la RS que se puede dar en una empresa, esto gracias a la Guía para la mejora y la implantación de la Responsabilidad Social Empresarial en las pymes.

**CUADRO 31: AMBITO SOCIAL – FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO**

<b>1. ÁMBITO SOCIAL</b>							
<b>1.1. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR</b>							
<b>1.1.1 FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO</b>							
<b>PROPUESTAS</b>	<b>COSTES</b>	<b>BENEFICIOS</b>	<b>GRUPOS DE INTERÉS</b>	<b>\$ Costo</b>	<b># Participantes</b>	<b># Horas</b>	<b>Total</b>
Concesión de periodos de permisos y excedencias según lo establecido por convenio	Coste de la persona sustituta	Mayor nivel de satisfacción del personal empleado La empresa da respuesta a las necesidades del personal	Personal empleado	10.6	1	8	85
	Formación de la persona sustituta	Mejora el rendimiento de la plantilla		0	1	24	0
Realizar una jornada intensiva los viernes, recuperando las horas a lo largo de la semana	No implica coste	Mejora del clima laboral Mayor nivel de satisfacción del personal empleado Mejora el rendimiento de la plantilla	Personal empleado	0	5	2	0
Promover flexibilidad en la elección del periodo vacacional	Tiempo dedicado a la organización del trabajo	Mejora el rendimiento de la plantilla Mayor nivel de satisfacción La empresa da respuesta a las necesidades del personal Mayor compromiso/sentido de pertenencia con la empresa	Personal empleado	0	162	8	0

PROPUESTAS	COSTES	BENEFICIOS	GRUPOS DE INTERÉS	\$ Costo	# Participantes	# Horas	Total
Conceder días libres más allá de lo establecido por convenio (muerte de familiar, matrimonio...)	Coste del número de días que disfrute la persona	La empresa da respuesta a las necesidades del personal Mayor nivel de satisfacción del personal empleado Mejora el rendimiento de la plantilla y reduce el absentismo laboral	Personal empleado	10.6	3	8	254
Ofrecer la opción de reducción de jornada (posibilidad de tener un contrato a tiempo parcial en función de las necesidades del trabajador)	Tiempo dedicado a la organización del trabajo	La empresa da respuesta a las necesidades del personal Mayor nivel de satisfacción del personal empleado Mayor productividad	Personal empleado	0	30	5	0

**Elaboración:** Se ha tomado de base la Guía para la mejora y la implantación de la Responsabilidad Social Empresarial en las pymes, incorporando solo lo que puede ser aplicable a la realidad del negocio.

**CUADRO 32: AMBITO SOCIAL – FLEXIBILIDAD EN EL ESPACIO**

<b>1. ÁMBITO SOCIAL</b>							
<b>1.1. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR</b>							
<b>1.1.2 FLEXIBILIDAD EN EL ESPACIO</b>							
<b>PROPUESTAS</b>	<b>COSTES</b>	<b>BENEFICIOS</b>	<b>GRUPOS DE INTERÉS</b>	<b>\$ Costo</b>	<b># Participantes</b>	<b># Horas</b>	<b>Total</b>
Fomentar el teletrabajo: facilitar ordenador portátil y conexión a Internet, facilitar teléfonos móviles que sean necesarios para desempeñar el trabajo, usar videoconferencias para evitar desplazamientos...	Compra de teléfonos móviles Facturas mensuales de las líneas de teléfonos móviles Supervisión y control de consumo del personal empleado Compra de ordenadores portátiles Conexión mensual a Internet Mantenimiento de equipos Supervisión y control Webcam Servidor Web	Reducción de gastos de suministro en la oficina (luz, calefacción...) Facilita el contacto directo con clientes, proveedores... Mejora la flexibilidad laboral y la organización del trabajo Se moderniza la cultura de la empresa que vinculaba la productividad con la permanencia en el puesto de trabajo El personal reduce el tiempo de desplazamiento, facilitando su vida personal, familiar y laboral	Personal empleado				

PROPUESTAS	COSTES	BENEFICIOS	GRUPOS DE INTERÉS	\$ Costo	# Participantes	# Horas	Total
		Mejora el rendimiento de la plantilla La inversión en tecnología se recupera a medio plazo y es rentable a largo plazo Reducción del gasto en viajes, alojamiento, dietas... Mayor nivel de satisfacción del personal empleado		0	20	8	0
Aplicar una política de acercamiento al domicilio, (ubicar al personal empleado en la sede más cercana a su domicilio)	Tiempo dedicado a la organización del trabajo	Mayor motivación del personal Reducción del absentismo laboral Eliminación del plus de transporte (en el caso de que exista este coste) Mejora de la gestión del tiempo	Personal empleado	10.6	10	8	0

**Elaboración:** Se ha tomado de base la Guía para la mejora y la implantación de la Responsabilidad Social Empresarial en las pymes, incorporando solo lo que puede ser aplicable a la realidad del negocio. Dentro de la propuesta hay costos que no se consideran por estar dentro de otra área.



### CUADRO 33: AMBITO SOCIAL – SERVICIOS Y APOYO AL PERSONAL EMPLEADO

<b>1. ÁMBITO SOCIAL</b>			
<b>1.1. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR</b>			
<b>1.1.3 SERVICIOS Y APOYO AL PERSONAL EMPLEADO</b>			
<b>PROPUESTAS</b>	<b>COSTES</b>	<b>BENEFICIOS</b>	<b>GRUPOS DE INTERÉS</b>
Dotar al personal empleado de un servicio médico propio o concertado	Tarifa del seguro médico Gastos de gestión del servicio médico	Mejora del clima laboral Mayor compromiso/ sentido de pertenencia con la empresa	Personal empleado
Conceder beneficios Extra salariales en función del rendimiento	Valor del cheque o regalo Tiempo dedicado al análisis: trabajo por objetivos	Mayor motivación del personal Mejora del rendimiento de la plantilla Mayor compromiso/ sentido de pertenencia con la empresa	Personal empleado
Adecuar la carga de trabajo ante determinadas circunstancias personales	Horas extra del personal que asume mayor carga de trabajo (adecuación a circunstancias personales de una persona empleada) Tiempo dedicado a la organización del trabajo	Mayor motivación del personal  Mayor compromiso/ sentido de pertenencia con la empresa Reducción del absentismo laboral Mejora el rendimiento de la plantilla	Personal empleado
Conceder ayudas para comida (cheques restaurante, servicio de catering, lugar habilitado...)	Cifra a la que ascienda la ayuda económica para comida Coste Contratación de personal especializado en el servicio de catering Coste de la adecuación de instalaciones y compra de equipamiento	Mayor nivel de satisfacción del personal empleado Mejora del clima laboral Reducción del estrés	Personal empleado

PROPUESTAS	COSTES	BENEFICIOS	GRUPOS DE INTERÉS
Ayudas para el transporte (ayuda económica, autobús de ruta, coche de empresa...)	Cifra a la que ascienda la ayuda económica para transporte/combustible  Coste de la compra/alquiler de coche de empresa Coste de la contratación de un servicio de autobús de ruta	Mayor compromiso/sentido de pertenencia con la empresa Mayor nivel de satisfacción del personal empleado Reducción del estrés Mayor productividad Mejora del clima laboral Mayor puntualidad al puesto de trabajo	Personal empleado
Formación para el personal empleado	Coste de la formación ofrecida al personal empleado Coste de las horas que el personal se ausente de su puesto de trabajo Tiempo dedicado a la organización del trabajo	Mejora de la capacitación personal y profesional Mayor nivel de satisfacción del personal empleado Reducción de la fuga de talentos Mayor nivel de calidad en los procesos productivos	Personal empleado

**Elaboración:** Se ha tomado de base la Guía para la mejora y la implantación de la Responsabilidad Social Empresarial en las pymes, incorporando solo lo que puede ser aplicable a la realidad del negocio.

Estas propuestas están en la actualidad en práctica, por lo que no se ponen costos ya que son parte del presupuesto de otras áreas.

**CUADRO 34 : AMBITO SOCIAL – IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

1. ÁMBITO SOCIAL							
1.2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES							
PROPUESTAS	COSTES	BENEFICIOS	GRUPOS DE INTERÉS	\$ Costo	# Participantes	# Horas	Total
Aplicar criterios claros y objetivos (nivel de estudios, experiencia, evitar preguntas personales no relacionadas con el puesto a cubrir...) en los procesos de selección	Tiempo dedicado a la elaboración y aplicación de un plan enfocado a eliminar la discriminación en los procesos de selección	Impacta positivamente en la imagen pública de la compañía Garantiza un proceso de selección justo Contribuye a fortalecer la Igualdad de Oportunidades Previene la discriminación por razones de sexo, orientación sexual, religión...	Personal empleado	0.00	15	2	0

**Elaboración:** Se ha tomado de base la Guía para la mejora y la implantación de la Responsabilidad Social Empresarial en las pymes, incorporando solo lo que puede ser aplicable a la realidad del negocio.

**CUADRO 35: AMBITO SOCIAL – OTROS ASPECTOS RELACIONADOS CON RRHH**

<b>1. ÁMBITO SOCIAL</b>			
<b>1.3. OTROS ASPECTOS RELACIONADOS CON LOS RECURSOS HUMANOS</b>			
<b>PROPUESTAS</b>	<b>COSTES</b>	<b>BENEFICIOS</b>	<b>GRUPOS DE INTERÉS</b>
Conocer la opinión, inquietudes, expectativas del personal empleado a través de estudios de clima laboral, buzón de sugerencias	Coste de la realización de este tipo de estudios por parte de una empresa especializada Tiempo dedicado a analizar las propuestas del personal empleado Coste derivado de la mejoras propuestas por el personal empleado	Mejora del clima laboral Reducción de conflictos Mayor productividad Mayor compromiso/sentido de pertenencia con la empresa Reduce el peligro de problemas causados por el estrés Eleva la autoestima de los empleados	Personal empleado
Propiciar el trabajo en equipo	Tiempo dedicado a la organización del trabajo	Mejora del clima laboral Fomenta el compañerismo Ayuda a que los empleados desarrollen competencias y habilidades como el liderazgo, la iniciativa propia, la creatividad en el trabajo...	Personal empleado
Procurar que el mayor número de empleados/as esté contratado de forma indefinida	Costes derivados de la aplicación de este tipo de contrato a diferencia de los contratos temporales	Mayor estabilidad laboral y compromiso/sentido de pertenencia con la empresa Mejora del clima laboral y Mayor productividad	Personal empleado

PROPUESTAS	COSTES	BENEFICIOS	GRUPOS DE INTERÉS
Actuar ante accidentes y enfermedades laborales de una forma rápida que permita dar respuesta a este tipo de problemas	Coste de la realización de este tipo de investigaciones por parte de una empresa especializada  Gasto en la corrección de las deficiencias que ocasionaron el accidente o enfermedad laboral	Obtención de un ambiente de trabajo más seguro Reducción del número de accidentes a corto, medio plazo Reducción del coste que podrían generar las indemnizaciones, bajas laborales...	Personal empleado
Garantizar el cumplimiento de la normativa relacionada con la Prevención de Riesgos Laborales (formación en PRL, dotar al personal empleado de EPIs, señalar con carteles visibles: peligros (Equipos de Protección Individual disponer de documentación relacionada, etc.	Horas en las que el personal empleado no está produciendo Coste del servicio ofrecido por una empresa de formación en Prevención de Riesgos Laborales Coste de los Equipos de Protección Individual Tiempo dedicado a señalar correctamente la empresa Coste de los carteles de señalización Tiempo dedicado a la organización del trabajo	Obtención de un ambiente de trabajo más seguro Reducción del número de accidentes a corto medio plazo Reducción del coste que podrían generar las indemnizaciones, bajas laborales...	Personal empleado

**Elaboración:** Se ha tomado de base la Guía para la mejora y la implantación de la Responsabilidad Social Empresarial en las pymes, incorporando solo lo que puede ser aplicable a la realidad del negocio.

En la actualidad están funcionando estas propuestas por tal motivo no genera gastos adicionales, lo que vamos hacer es darle mayor impulso y realce a las actividades.

**CUADRO 36 : AMBITO SOCIAL – ENTORNO LOCAL**

1. ÁMBITO SOCIAL							
1.4. ENTORNO LOCAL							
PROPUESTAS	COSTES	BENEFICIOS	GRUPOS DE INTERÉS	\$ Costo	# Participantes	# Horas	Total
Mantener especial cuidado en acumular la menor cantidad de residuos fuera de las instalaciones y evitar en la medida de lo posible otro tipo de molestias, ruido, olores....	Tiempo dedicado a la elaboración y aplicación de un plan enfocado a la reducción de aspectos que pueden generar molestias en la comunidad	Impacta positivamente en la imagen pública de la compañía Potencia el buen funcionamiento, sostenibilidad y supervivencia recíproca	Entorno local	10.6	1	8	84.8
Animar al personal empleado a participar en actividades para la comunidad en horario laboral (actividades organizadas para recaudar fondos para una causa social, eventos deportivos...)	Horas en las que el personal empleado no está produciendo	Impacta positivamente en la imagen pública de la compañía Incrementa la provisión de voluntarios Consigue una mayor concienciación hacia colectivos con problemas	Entorno local	0	20	8	0

**Elaboración:** Se ha tomado de base la Guía para la mejora y la implantación de la Responsabilidad Social Empresarial en las pymes, incorporando solo lo que puede ser aplicable a la realidad del negocio.

PROPUESTAS	COSTES	BENEFICIOS	GRUPOS DE INTERÉS	\$ Costo	# Participantes	# Horas	Total
Brindar apoyo económico a proyectos y actividades de la comunidad: obras benéficas, patrocinios,...	Cifra concreta que se decida destinar a la causa en cuestión	Impacta positivamente en la imagen pública de la compañía Atrae nuevos clientes y refuerza la fidelidad hacia la marca Estimula la formación de futuras relaciones valiosas con el entorno local Mayor cohesión entre diferentes empresas (programas conjuntos) que pueden derivar en colaboraciones económicas o de otro tipo en el futuro Aumenta el atractivo de la empresa para los empleados/as potenciales	Entorno local	200			200
Adaptación de las instalaciones para personas con movilidad reducida	Coste derivado de la adaptación de la infraestructura de la empresa: rampas, wc, ascensor...	Fortalece el vínculo entre la empresa y la comunidad Impacta positivamente en la imagen pública de la compañía Ayuda en la lucha contra las barreras arquitectónicas	Entorno local	En la actualidad se está trabajando en esta adaptación			

**CUADRO 37 : AMBITO MEDIOAMBIENTAL – MEDIDAS DE EFICIENCIA ENERGETICA**

<b>2. ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL</b>							
<b>2.1. MEDIDAS DE EFICIENCIA ENERGÉTICA</b>							
<b>PROPUESTAS</b>	<b>COSTES</b>	<b>BENEFICIOS</b>	<b>GRUPOS DE INTERÉS</b>	<b>\$ Costo</b>	<b># Participantes</b>	<b># Horas</b>	<b>Total</b>
Fomentar entre los empleados el ahorro energético (por ejemplo, a través del establecimiento de normas, carteles... que informen de cómo ahorrar energía...)	Horas en las que el personal empleado no está produciendo Coste del servicio proporcionado por una persona experta en temas medioambientales para dar formación Coste de los carteles informativos	Mayor concienciación del personal empleado con el medio ambiente  Reducción de costes por optimización del uso de los recursos Contribución a la protección del medio ambiente	Entorno local Personal empleado	10.6	25 mensual	0.5	132.5
Aprovechar al máximo la luz natural (trabajando cerca de ventanas, adaptando el horario laboral a las horas de luz...)	Horas necesarias para realizar un nuevo planteamiento de ubicación de personal y reorganización del horario laboral	Reducción del gasto energético (ahorro de costes)	Entorno local	0	170	12	0
Desconectar las cámaras, ordenadores, fotocopiadoras y otros aparatos sin uso	No genera costes	Reducción del gasto energético (ahorro de costes) Contribución a la protección del medio ambiente	Entorno local	0	170	12	0



PROPUESTAS	COSTES	BENEFICIOS	GRUPOS DE INTERÉS	\$ Costo	# Participantes	# Horas	Total
Realizar un mantenimiento periódico de los aparatos eléctricos	Coste del servicio de mantenimiento	Reducción del gasto energético (ahorro de costes) Reducción del coste en averías provocadas por falta de mantenimiento Contribución a la protección del medio ambiente	Entorno local	0	Se encuentra presupuestado		0

**Elaboración:** Se ha tomado de base la Guía para la mejora y la implantación de la Responsabilidad Social Empresarial en las pymes, incorporando solo lo que puede ser aplicable a la realidad del negocio.

### CUADRO 38 : AMBITO MEDIOAMBIENTAL- MEDIDAS DE AHORRO DE AGUA

2. ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL			
2.2. MEDIDAS DE AHORRO DE AGUA / CONTROL DE VERTIDOS			
PROPUESTAS	COSTES	BENEFICIOS	GRUPOS DE INTERÉS
Emplear agua a presión o barredoras mecánicas para la limpieza de las instalaciones	Compra/alquiler de máquina específica para este tipo de limpieza	Reducción del uso del agua (ahorro costes) Contribución a la protección del medio ambiente	Entorno local
Plantar árboles en los jardines para crear zonas de umbría (reduce la temperatura del suelo y disminuye las pérdidas de agua por evaporación)	Coste de la compra de árboles Coste de agua y jardinería para su mantenimiento	Reducción del uso del agua (ahorro costes) Contribución a la protección del medio ambiente	Entorno local

\$ Costo	# Participantes	# Horas	Total
\$ 350			350
\$ 50	Durante 3 meses		\$ 50

**Elaboración:** Se ha tomado de base la Guía para la mejora y la implantación de la Responsabilidad Social Empresarial en las pymes, incorporando solo lo que puede ser aplicable a la realidad del negocio.

**CUADRO 39: AMBITO MEDIOAMBIENTAL- CONSUMO DE PRODUCTOS /GENERACION DE RESIDUOS**

2. ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL			
2.3. CONSUMO DE PRODUCTOS/GENERACIÓN DE RESIDUOS			
PROPUESTAS	COSTES	BENEFICIOS	GRUPOS DE INTERÉS
Optimizar la utilización de papel (utilizar la vista preliminar en los equipos informáticos antes de imprimir, imprimir en papel reciclado, imprimir por las dos caras...)	Coste que suponga el establecer unas normas al respecto: sensibilización del personal empleado a través de charlas, comunicados de empresa en sitios visibles de la misma...	Disminución de la utilización de papel (ahorro costes) Contribución a la protección del medio ambiente Reducción del volumen físico de documentos por lo que se optimiza el espacio	Entorno local
Adquirir productos que no tengan efectos nocivos contra la salud y el medio ambiente	Aumento del esfuerzo a la hora de seleccionar la compra de materias primas	Impacta positivamente en la imagen pública de la compañía Contribución a la protección del medio ambiente	Entorno local y proveedores
Mantener los contenedores de basura higiénicamente limpios para evitar malos olores y la aparición de insectos y roedores	Gasto periódico en productos y mano de obra para limpieza de contenedores	Impacta positivamente en la imagen pública de la compañía	Entorno local

\$ Costo	# Participantes	# Horas	Total
10.6	15	0.5	79.5
0			0
10.6	2	0.25	5.3

**Elaboración:** Se ha tomado de base la Guía para la mejora y la implantación de la Responsabilidad Social Empresarial en las pymes, incorporando solo lo que puede ser aplicable a la realidad del negocio.

**CUADRO 40: AMBITO ECONOMICO**

<b>3. ÁMBITO ECONÓMICO</b>			
<b>PROPUESTAS</b>	<b>COSTES</b>	<b>BENEFICIOS</b>	<b>GRUPOS DE INTERÉS</b>
Tener en cuenta si los proveedores con los que se relaciona la empresa mantienen valores éticos	Aumento del esfuerzo a la hora de seleccionar proveedores	Impacta positivamente en la imagen pública de la compañía	Proveedores
Establecer algún tipo de certificación de calidad (ISO, EFQM, etc.)	En la actualidad se cuenta con certificaciones	Mayor nivel de calidad en los procesos productivos Mayor nivel de ventas Ventaja competitiva Mayor garantía Confianza de los agentes relacionados con la empresa Fidelización del cliente	Personal empleado, proveedores, clientes, entorno local
Ofrecer informes a agentes relacionados con la empresa con información veraz y transparente de la actividad y productos/ servicios que ofrece la empresa	Gasto en la realización de documentos con este tipo de información no incrementa las horas de trabajo por la elaboración de este documento	Impacta positivamente en la imagen pública de la compañía Mayor nivel de ventas Mayor estabilidad para la empresa Confianza de los agentes relacionados con la empresa Fidelización del cliente	Personal empleado, proveedores, clientes, entorno local

**Elaboración:** Se ha tomado de base la Guía para la mejora y la implantación de la Responsabilidad Social Empresarial en las pymes, incorporando solo lo que puede ser aplicable a la realidad del negocio.

### **6.3. CAPACITACION RELACIONADA CON “PLAN ORO”**

Una vez indicada la implementación del programa de RSC, y, aplicarlo a la realidad interna y enfocarla al valioso “Plan Oro” que se encuentra dividido en tres segmentos de intervención: educación, vivienda y negocios inclusivos; se ha determinado el trabajo a la par y no esperar los tres o cinco años indicados en el plan estratégico de UNICOL S. A. para poner en marcha el conocimiento que deben emplear los colaboradores con respecto a este tema.

Es también importante resaltar que la “comunicación” va ser un medio importante para el cumplimiento tanto del programa de RSCI, Plan Estratégico y Plan de capacitación a realizar, para beneficio de todos los stakeholders internos.

Para llevarlo a cabo se ha determinado que una vez de aprobado el programa de implementación, anteriormente indicado de RSCI, se debe trabajar a la par las capacitaciones de formación necesarias al personal que va a formar parte del Plan Oro y que mencionamos como los puntos críticos de la organización, sobre todo el personal operativo.

El plan de capacitación iniciará con el grupo de personas que no han culminado su primaria o su bachillerato, luego de esto, se realizará el apoyo de charlas para la obtención de préstamos hipotecarios para el mantenimiento o adquisición de las viviendas del personal que así lo requiera según el estudio. Al final, se trabajará sobre los negocios inclusivos alineados a la estrategia dando prioridad a colaboradores y familias de personal que tienen más de 20 años de antigüedad, así como personal, que tiene cargas con personas de discapacidad y necesitan de una fuente de ingresos adicional para solventar los gastos relevantes de sus hogares.

Se pretende que con los negocios inclusivos las capacitaciones estén dirigidas a todo el personal pero específicamente al grupo indicado en párrafo anterior, la capacitación de esta estrategia se dará en el año 2015 cuando en conjunto con el Plan Estratégico cuando empiece a dar las primeras luces con la

implementación de la planta de faenamiento de pollos para su venta y la creación en conjunto de los asaderos.

### **¿Por qué en el 2015, negocios inclusivos?**

UNICOL S.A. se ha adelantado a su estrategia de negocio, el cual está dando fruto y ha permitido tener base presupuestaria para la implementación de su proyecto económico y social. Los negocios inclusivos se trabajarán a medida que la empresa con la implementación de la planta de faenamiento y cerremos la brecha con la distribución propia de nuestros productos y aún más con las franquicias determinadas para los negocios.

Se adjunta plan de capacitación en Anexo 9.

#### **6.3.1. SUGERENCIAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y TIPOS DE EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN**

La Evaluación de la Capacitación (Anexo 10) nos permite medir los cambios de actitudes en los participantes, gracias a la ejecución de eventos de capacitación. La evaluación va a representar una retroalimentación que nos llevará a mejorar, no solo el contenido de los eventos sino en las personas.

Por lo tanto se sugiere lo siguiente:

1) Comprobar la efectividad de capacitación en el personal en los siguientes aspectos:

- a) Reacción a los eventos de capacitación.
- b) Grado de aprendizaje de los participantes.
- c) Cambio de comportamiento de los participantes en el desempeño del trabajo.
- d) Resultados finales con relación a los objetivos organizacionales.
- e) La efectividad del sistema de capacitación.

- 2) Utilizar las diversas técnicas como los son: encuestas y entrevistas, a fin de obtener la información sobre los puntos que ya han sido mencionados.
- 3) El resultado de éstas encuestas y entrevistas, sean utilizadas por la Coordinadora de GTH en conjunto con la Dirección de Talento Humano, para realizar las respectivas evaluaciones y consideraciones en la información recogida y que sea implementado.
- 4) Participación de personal interno para que sean capacitadores, con la finalidad de disminuir costos, motivar a los empleados profesionales, que se sientan parte activa de la empresa y sean identificados como tales.
- 5) De ser así, crear políticas para instructores internos, que contenga parámetros en: evaluación, involucramiento, manejo de viáticos, recompensas e incentivos. Esta sería una brecha a trabajar más adelante.

## **CONCLUSIONES:**

El tema de la Responsabilidad Social Empresarial está vinculado con varios tipos de empresas, donde forman parte en unos casos de la gestión propia de las instituciones, en otros, sólo es visto como filantropía o un mecanismo para atraer consumidores ante un producto “socialmente responsable”. Sea cual fuere el objetivo de los líderes organizacionales la RSE, se muestra cada vez más como parte de la estrategia de gestión empresarial y forma parte de una cultura social donde los habitantes necesitamos de empresas más preocupadas por el cuidado del planeta y el bienestar de sus semejantes.

En el caso de UNICOL S.A. replantea su forma de negocio y promueve el bienestar de sus colaboradores, dando prioridad aquellos con mayores necesidades y dificultades para en conjunto formar una solvencia económica, cultural y social. Para esto se llevó a cabo un estudio socioeconómico del cual se determinaron los colaboradores que presentaban mayor nivel de vulnerabilidad, para tomar en cuenta el programa de RSCI y la implementación del plan de capacitación del Plan Oro, para determinar la formación y ayuda necesaria a este grupo, con esta estrategia proponemos a los directivos poder incrementar la satisfacción laboral en un 80%.

Dentro de las investigaciones realizadas respecto a las normas o certificaciones referentes a RSE, escoger la más adecuada a la estructura de la empresas, para esto se implementó el modelo de mejoramiento PHVA y el GRI que nos muestra una serie de indicadores según el ámbito que la empresa desee medir o la implementación que desea realizar, dando foco en nuestro caso a los colaboradores de la empresa.

Así mismo, UNICOL S.A. plantea determinar un incremento de un 30% de su utilidad neta cuando se diversifique su línea de productos y entre en marcha el plan inicial de RSCI lo que provocaría fortaleciendo su marca, la fidelización de sus clientes, y sobre todo el clima laboral de la organización que va de la mano con la gestión resultante del programa de RSCI.



También se determina modelos que pueden utilizarse para el trabajo de la RSE en otros puntos como los proveedores, clientes y medio ambientes. El cual, se puede ir trabajando cada año y enfocando a más stakeholders, hasta así lograr una certificación en RSE y dar a conocer la noble misión del trabajo realizado como ejemplo para empresas sobre todo las pequeñas y medianas.

## RECOMENDACIONES

En base a lo indicado en la implementación del programa se pueden recomendar los siguientes puntos:

- Se sugiere la aprobación e implementación en período no mayor de tres semanas para que sea presentado al Comité Ejecutivo.
- Una vez su aprobación, realizar la difusión del proyecto de RSCI para conocimiento del personal.
- Implementar criterios de evaluación del cumplimiento del programa para lo cual hemos sugerido en el capítulo seis, que sean acordes a las necesidades y lo que se busca realizar.
- Intensificar el empoderamiento de los miembros del comité de RSCI, para que motivados puedan cumplir con los objetivos programados, esto también requiere de motivación por parte del Directorio de UNICOL S.A.
- Establecer que el plan estratégico de diversificación y el programa de RSCI, vayan de la mano mediante indicadores económicos de crecimiento empresarial.

## Bibliografía

- 26-K Usos de herramienta ISO 26000. (Octubre de 2010). Recuperado el 07 de Abril de 2013, de User Guide ISO 26000: [http://www.26k-estimation.com/html/user\\_guide\\_iso\\_26000.html](http://www.26k-estimation.com/html/user_guide_iso_26000.html)
- Ader, J. J. (2000). *Organizaciones*. Buenos Aires: Paidós.
- Canessa, G., & García, E. (Mayo de 2005). El ABC de la Responsabilidad Social Empresarial en el Perú y el Mundo. Lima, Perú: Siklos SR Ltda. Obtenido de Scribd: <http://es.scribd.com/doc/28403751/El-ABC-de-la-Responsabilidad-Social-Empresarial-en-el-Peru-y-en-el-Mundo>
- Carneiro Caneda, M. (2004). *La Resposanbilidad Social Corporativa Interna: " la nueva frontera de los Recursos Humanos"*. Madrid: Esi.
- Chang Zedeño, A. J., Fernandez Cevallos, E. P., & Torres Bermeo, C. E. (23 de 09 de 2011). Proyecto de análisis comparativo y evaluación de un modelo de responsabilidad social empresarial (RSE) en ecuatoriana de productos Químicos C.A. (Ecuaquímica) y su impacto en el desempeño productivo, financiero y social. Guayaquil, Guayas, Ecuador.
- Comisión de las Comunidades Europeas. (18 de Julio de 2001). *Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Obtenido de Eur-Lex.
- Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional. (2005). *Codificación del Código de Trabajo*. Ecuador.
- Consultor Apoyo. (Febrero de 2012). Percepción de ecuatorianos frente a la Responsabilidad Social de las Empresas. 50. Guayaquil, Guayas, Ecuador.
- Deming, W. Edward. (2006). *Asesorías Administrativas*. Obtenido de MEJORAMIENTO CONTINUO Y COMUNICACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES: <http://asesoriasadministrativasonline.jimdo.com/proyecto/>
- Empresas Responsables cuestionario de concienciación*. (Febrero de 2013). Obtenido de Comisión Europea: [http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr/campaign/documentation/download/questionnaire\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr/campaign/documentation/download/questionnaire_es.pdf)
- Erostegui Torres, R. (09 de 2006). *Labor*. Obtenido de Labor: <http://labor.org.bo/documentos/file/CARTILLA%20RESPONSABILIDAD%20SOCIAL%20EMPRESARIAL.pdf>

- Fajardo, O. (31 de Mayo de 2008). *Friendly Business*. Obtenido de La responsabilidad social corporativa. Ventajas y claves para su implantación en las organizaciones: <http://fbusiness.wordpress.com/2008/05/31/la-responsabilidad-social-corporativa-ventajas-y-claves-para-su-implantacion-en-las-organizaciones/>
- Farao, O. J., & Viltard, L. A. (2011). *Los N° 1 en Responsabilidad Social Sustentable*. Buenos Aires: Kier S.A. .
- Global Reporting Initiative. (2011). *Global Reporting Initiative*. Obtenido de Global Reporting Initiative: <https://www.globalreporting.org>
- Guía para la implantación de la RSE en la empresa*. (16 de Febrero de 2010). Obtenido de Izaite: <http://www.izaite.net>
- Guía para la mejora y la implantación de la RSE en las pymes*. (07 de 2007). Obtenido de Cámara Madrid: <http://www.rse.camaramadrid.es/ficheros/Guia2.pdf>
- Imperialismo*. (23 de 06 de 2013). Obtenido de Wikipedia: <http://es.wikipedia.org/wiki/Imperialismo>
- ISO 26000*. (s.f.). Recuperado el 12 de 04 de 2013, de ISO: <http://www.iso.org/iso/home.html>
- La clave para un negocio sostenible*. (4 de Mayo de 2012). Obtenido de <http://negociosostenible.wordpress.com/2012/05/04/los-beneficios-de-la-rse-para-las-empresas/>
- Maldonado, L. A. (2012). Responsabilidad Social Empresarial, un nuevo modelo de hacer negocios pensando en el entorno interno y externo. *Economundo*, 27-30.
- Manuel, C. C. (2004). *La Responsabilidad Social Corporativa Interna: La "nueva frontera" de los Recursos Humanos*. Madrid: ESIC.
- Morán La Torre, R. (s.f.). *IRSE: Instituto Responsabilidad Social Empresarial*. Obtenido de IRSE: Instituto Responsabilidad Social Empresarial: <http://www.irse-ec.org/>
- Morán Latorre, R. (s.f.). *IRSE: Instituto de Responsabilidad Social Empresarial*. Obtenido de IRSE: <http://www.irse-ec.org/>
- Morán Latorre, R. (s.f.). *IRSE: Instituto de Responsabilidad Social Empresarial*. Obtenido de IRSE: Instituto de Responsabilidad Social Empresarial: <http://www.irse-ec.org/index.html>

Muschett Ibarra, S. (24 de Abril de 2008). *Slide Share*. Obtenido de <http://www.slideshare.net/eduamericas/responsabilidad-social-moda-conveniencia-o-una-tica-para-nuestros-tiempos>

*Norma SA 8000*. (2008). Obtenido de SAI: Social Accountability International: <http://www.sa-intl.org/>

Osay, Sonia;. (2006). *Manual primeros pasos en RSE*. Obtenido de Fundación cordon del plata: <http://www.cp.org.ar>

Parmar, B. L., Freeman, R. E., Harrison, J. S., Wicks, A. C., Colle, S. d., & Purnell, L. (2010). *Teoría de Stakeholders: Estado del Arte*. (E. Bisama C., Ed.) Obtenido de Gestión Stakeholders: <http://www.gestionstakeholders.com/teoria-de-stakeholders-estado-del-arte>

*SGE 21:2008*. (2008). Obtenido de Forética: <http://www.foretica.org/>

Torresano, M. (2012). *Estudio de Responsabilidad Social Empresas del Ecuador 2012*. Instituto de Desarrollo Empresarial. Guayaquil: Noción Imprenta.

*United National Global Compact*. (s.f.). Recuperado el 20 de Junio de 2013, de Los diez principios del pacto mundial: [http://www.unglobalcompact.org/Languages/spanish/Los\\_Diez\\_Principios.html](http://www.unglobalcompact.org/Languages/spanish/Los_Diez_Principios.html)

# **ANEXOS**

## **ANEXO 1 - NORMA SA 8000-TRANSCRIPCIÓN DE LA NORMA**

### **PROPÓSITO Y ALCANCE**

El objetivo de la SA8000 es ofrecer una norma, basada en los instrumentos internacionales de derechos humanos y las leyes laborales nacionales, que proteja y faculte a todo el personal bajo el control e influencia de una empresa –el cual produce productos o provee servicios para esa empresa- incluyendo el personal contratado por la propia empresa así como por sus proveedores/subcontratistas, subproveedores y trabajadores desde el hogar.

La norma SA8000 es verificable a través de un proceso basado en la evidencia. Sus requisitos se pueden aplicar universalmente, independientemente del tamaño de una empresa, situación geográfica o sector industrial.

Cumplir con los requisitos de responsabilidad social de esta norma permitirá a la empresa:

a) Desarrollar, mantener e implementar políticas y procedimientos con el objeto de gestionar aquellos temas que puede controlar o influenciar.

b) Demostrar fehacientemente a las partes interesadas que existen políticas, procedimientos y prácticas de la organización, de acuerdo a los requisitos de esta norma.

### **II. ELEMENTOS NORMATIVOS Y SU INTERPRETACIÓN**

La empresa debe cumplir con la legislación nacional y cualquier otra ley aplicable, con las normas que prevalecen en el sector, con otros requisitos suscritos por la organización y con esta Norma Internacional. En los casos en que la legislación nacional, cualquier otra ley aplicable, las normas vigentes en el sector, otros requisitos suscritos por la organización y esta norma tratan el mismo asunto, deben aplicarse las disposiciones más favorables a los trabajadores.

La empresa también debe respetar los principios establecidos en los siguientes instrumentos internacionales:

- Convenio 1 de la OIT sobre las horas de trabajo (industria) y Recomendación 116 (reducción de la duración del trabajo).

- Convenios 29 (trabajo forzoso) y 105 (abolición del trabajo forzoso) de la OIT.

- Convenio 87 de la OIT (libertad sindical y protección del derecho de sindicación)

- Convenio 98 de la OIT (derecho de sindicación y de negociación colectiva)

- Convenios 100 (igualdad de remuneración) y 111 (discriminación en el empleo y la ocupación) de la OIT.

- Convenio 102 de la OIT (seguridad social – norma mínima).

- Convenio 131 de la OIT (fijación de salarios mínimos).

- Convenio 135 de la OIT (representantes de los trabajadores).

- Convenio 138 y Recomendación 146 (edad mínima).

- Convenio 155 de la OIT y Recomendación 164 (seguridad y salud de los trabajadores).

- Convenio 159 de la OIT (readaptación profesional y el empleo en las personas inválidas).

- Convenio 169 de la OIT (pueblos indígenas y tribales).

- Convenio 177 de la OIT (trabajo a domicilio).

- Convenio 182 de la OIT (peores formas de trabajo infantil)

- Convenio 183 de la OIT (protección de la maternidad/)

- Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo.

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

- Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

- Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

- Convención de las Naciones Unidas sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial

### III. DEFINICIONES

1. Empresa: La totalidad de cualquier organización o entidad de negocio responsable de implementar los requisitos de esta Norma Internacional, incluyendo todo el personal empleado por la empresa.

2. Personal: Todo individuo, hombre o mujer, directamente empleado o contratado por una empresa, incluyendo a directores, ejecutivos, gerentes, supervisores y trabajadores.

3. Trabajador: Todo el personal que no ejerce cargos ejecutivos o de gestión.

4. Proveedor/sub-contratista: Organización que suministra a la empresa bienes y/o servicios integrantes en la producción de bienes y/o servicios y utilizados en esta última.

5. Sub-proveedor: Entidad de negocio en la cadena de suministro que, directa o indirectamente, proporciona al proveedor bienes y/o servicios integrales que se utilizan en o para la producción de bienes y/o servicios de la empresa o del proveedor.

6. Acción correctiva y preventiva: Solución inmediata y continua a una no conformidad con la Norma.

7. Parte interesada: Individuo o grupo interesado en, o afectado por, el desempeño social de la empresa.

8. Niño: Cualquier persona menor de 15 años de edad, a menos que la legislación local estipule una edad mayor para el trabajo o la asistencia obligatoria a la escuela, en cuyo caso esta última edad será la aplicable en esa localidad en particular.

9. Trabajador joven: Cualquier trabajador por encima de la edad de un niño, según lo definido anteriormente, y por debajo de la edad de 18 años.

10. Trabajo infantil: Cualquier trabajo realizado por un niño, según lo definido anteriormente, con excepción de lo dispuesto en la Recomendación 146 de la OIT.

11. Trabajo forzado y obligatorio: Todo trabajo o servicio que una persona no ha ofrecido realizar voluntariamente y se le obliga a hacer bajo la amenaza de castigo o represalia, o se le exige como medio de pago de una deuda.

12. Tráfico humano: El reclutamiento, transporte, encubrimiento o recibo de personas, mediante amenazas o el uso de la fuerza u otras formas de coerción o engaño con el objeto de explotarlas.

13. Remediación de niños: Todo el apoyo y las acciones necesarias para garantizar la seguridad, la salud, la educación y el desarrollo de los niños que han sido sometidos a trabajo infantil, según lo definido anteriormente, y posteriormente despedidos.

14. Trabajador desde el hogar: Persona que es contratada por la empresa o por un proveedor, subproveedor o subcontratista, pero no trabaja en sus instalaciones.

15. Representante trabajador de la norma SA8000: Trabajador escogido para facilitar la comunicación con la alta dirección de la empresa en asuntos relacionados con la SA8000, realizada por el(los) sindicatos(s) reconocido(s) en las instalaciones del sindicato, o allí donde no existan, por un trabajador elegido por el personal no directivo.

16. Representante de la gerencia: Miembro de la alta dirección designado por la empresa para garantizar que se cumplan los requisitos de la SA8000.

17. Organización de trabajadores: Asociación voluntaria de trabajadores organizados permanentemente con el propósito de mantener y mejorar los términos de trabajo y las condiciones del lugar de trabajo.

18. Acuerdo de negociación colectiva: Contrato de trabajo negociado entre un empleador o grupo de empleadores y una o más organizaciones de trabajadores, el cual especifica los términos y condiciones de empleo.

### IV. REQUISITOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL



## 1. TRABAJO INFANTIL

### Criterios:

1.1. La empresa no debe practicar o apoyar el uso de trabajo infantil, según la definición dada anteriormente.

1.2. La empresa debe establecer, documentar, mantener y comunicar de manera efectiva al personal y otras partes interesadas, las políticas y los procedimientos escritos para remediar los casos de niños que se encuentren trabajando en situaciones enmarcadas en la definición de trabajo infantil, así como proporcionar el financiamiento adecuado u otra forma de ayuda para permitir que dichos niños asistan y permanezcan en la escuela mientras sean niños, según la definición dada anteriormente.

1.3. La empresa puede emplear trabajadores jóvenes, pero en caso que tales jóvenes trabajadores estén sujetos a las leyes sobre escolaridad obligatoria, sólo podrán trabajar fuera del horario escolar.

Bajo ninguna circunstancia, la combinación de horas de escuela, trabajo y transporte del trabajador joven deberá exceder las 10 horas diarias, y en ningún caso los trabajadores jóvenes deben trabajar más de 8 horas diarias. Los trabajadores jóvenes no deben trabajar en horario nocturno.

1.4. La empresa no debe exponer a niños o a trabajadores jóvenes a situaciones, dentro o fuera del lugar de trabajo, que sean peligrosas o inseguras para su salud y desarrollo físico y mental.

## 2. TRABAJO FORZOSO Y OBLIGATORIO

### Criterios:

2.1. La empresa no debe practicar ni apoyar el uso del trabajo forzoso u obligatorio, como se define en el Convenio 29 de la OIT, ni debe exigir a sus empleados el pago de "depósitos" o retener sus documentos de identidad al iniciar la relación laboral.

2.2. Ni la empresa ni entidad alguna que le proporcione mano de obra, deben retener parte del salario, beneficios, pertenencias o documentos del personal, con el objeto de forzarlo a que siga trabajando para la empresa.

2.3. El personal debe tener derecho a salir del centro de trabajo después de completar su día laborable y es libre de terminar la relación laboral, en tanto lo notifique, con tiempo razonable, a su empleador.

2.4. Ni la empresa ni entidad alguna que trabaje para ella, deben practicar o apoyar el tráfico de seres humanos.

## 3. SEGURIDAD Y SALUD

### Criterios:

3.1. La empresa debe proveer un ambiente de trabajo seguro y saludable y adoptar medidas efectivas para prevenir potenciales accidentes y lesiones a la salud del trabajador, surgidos por el trabajo o asociados a él, u originados durante el mismo, minimizando – en la medida que sea razonable - las causas de los peligros inherentes al ambiente de trabajo, y teniendo en cuenta el conocimiento actual del sector y de cualquier peligro específico.

3.2. La empresa debe nombrar un representante de la alta dirección responsable de garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para todo el personal y de implementar los elementos de seguridad y salud de esta norma.

3.3. La empresa debe ofrecer al personal, en forma regular, una formación efectiva sobre seguridad y salud, incluyendo entrenamiento en el sitio y, donde sea necesario, instrucciones específicas sobre las tareas de trabajo. Tal formación debe repetirse para el personal nuevo o reasignado y en casos donde han ocurrido accidentes.

3.4. La empresa debe establecer sistemas para detectar, evitar o responder a posibles amenazas para la salud y la seguridad del personal. La empresa debe mantener registros escritos de todo accidente que ocurra en el lugar de trabajo y en las residencias y propiedades que ella controla.

3.5. La empresa debe proporcionar, a cuenta suya, equipos de protección personal apropiados para sus empleados. En el caso de una lesión relacionada con el trabajo, la empresa debe brindar los primeros auxilios y ayudar al trabajador a obtener el tratamiento médico posterior.

3.6. La empresa debe proceder a evaluar todos los riesgos para las nuevas madres y las madres gestantes, que puedan originarse en sus actividades de trabajo y asegurar que se toman todas las medidas razonables para eliminar o reducir los riesgos para la seguridad y la salud de las madres.

3.7. La empresa debe proporcionar, para uso de todo su personal, el acceso a servicios higiénicos limpios, agua potable, y, donde sea apropiado, instalaciones higiénicas para el almacenamiento de alimentos.

3.8. La empresa debe asegurar que cualquier instalación para dormitorios para el personal esté limpia y segura y cubra las necesidades básicas del personal.

3.9. Todo el personal debe tener el derecho de mantenerse lejos de peligros inminentes serios, sin solicitar el permiso de la organización.

#### **4. DERECHO DE SINDICACIÓN Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

Criterios:

4.1. Todo el personal debe tener el derecho de formar, afiliarse y organizar asociaciones sindicales según su elección, y negociar colectivamente con la empresa o sus representantes. La empresa debe respetar este derecho e informar a sus empleados, en forma efectiva, que tienen la libertad de afiliarse a una organización de su elección y que el hacerlo no implicará para ellos consecuencia negativa alguna o represalias de parte de la empresa. La empresa no debe interferir en forma alguna en el establecimiento, funcionamiento o administración de tales organizaciones de trabajadores así como en la negociación colectiva.

4.2. En aquellos casos en que el derecho de sindicación y de negociación colectiva estén restringidos por la ley, la empresa debe permitir a sus trabajadores elegir libremente a sus representantes.

4.3. La empresa debe garantizar que los representantes de los trabajadores y cualquier personal involucrado en la organización de trabajadores, no sean sometidos a discriminación, acoso, intimidación o represalias por ser miembros de un sindicato o por participar en actividades sindicales, así

como garantizar que dichos representantes tengan acceso a sus afiliados en el centro de trabajo.

#### **5. DISCRIMINACIÓN**

Criterios:

5.1. La empresa no debe practicar o apoyar la discriminación en la contratación, remuneración, acceso a la capacitación, promoción, despido o jubilación basada en la raza, origen social o nacional, casta, nacimiento, religión, discapacidad, género, orientación sexual, responsabilidad familiar, estado civil, afiliación a sindicatos, opiniones políticas, edad o cualquier otra condición que pueda dar origen a la discriminación.

5.2. La empresa no debe interferir en el ejercicio de los derechos del personal para observar sus creencias o prácticas o para satisfacer sus necesidades relacionadas con la raza, origen social o nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, responsabilidad familiar, afiliación a sindicatos, opiniones políticas, o cualquier otra condición que pueda dar origen a la discriminación.

5.3. La empresa no debe permitir ningún comportamiento que sea amenazador, abusivo, explotador o sexualmente coercitivo, incluyendo gestos, lenguaje, y contacto físico en el lugar de trabajo y, donde sea aplicable, en residencias y otras instalaciones para el uso de los empleados ofrecidas por la empresa.

5.4. La empresa no debe someter a sus empleados, bajo ninguna circunstancia, a pruebas de embarazo o virginidad.

#### **6. MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

Criterio:

6.1. La empresa debe tratar a todos sus empleados con dignidad y respeto. No debe practicar o tolerar el uso de castigos corporales, coerción mental o física o abusos verbales a los empleados. No está permitido el trato severo o inhumano.

#### **7. HORARIO DE TRABAJO**

7.1 La empresa debe cumplir con las leyes aplicables y las normas del sector sobre horas de trabajo y días festivos. La semana normal

de trabajo, sin incluir las horas extraordinarias, debe definirse por ley y no debe exceder de 48 horas.

7.2. Se debe otorgar al personal por lo menos un día libre a continuación de cada período consecutivo de seis días laborados. La excepción a esta regla sólo aplica si se cumplen las dos condiciones siguientes:

a) Las leyes nacionales permiten exceder este límite; y

b) Está vigente un acuerdo de negociación colectiva, que permite un tiempo de trabajo promedio, incluyendo períodos adecuados de descanso.

7.3. Las horas extraordinarias deben ser voluntarias, a excepción de lo dispuesto en la sección 7.4;

estas no deben exceder de 12 horas por semana, ni pueden ser solicitadas de forma regular.

7.4. En casos donde las horas extraordinarias sean necesarias para cumplir a corto plazo con una demanda del negocio y si la empresa es parte de un acuerdo de negociación colectiva con las organizaciones laborales –tal como se definió anteriormente- que representan a una porción significativa de la fuerza de trabajo, la empresa puede solicitar horas extraordinarias, en concordancia con tal acuerdo. Cualquier acuerdo debe cumplir con los requisitos señalados anteriormente.

## 8. REMUNERACIÓN

Criterios:

8.1. La empresa debe respetar el derecho del personal a un salario mínimo y garantizar que los salarios pagados por una semana de trabajo normal cumplan siempre, por lo menos, con las normas legales o del sector y sean suficientes para cubrir las necesidades básicas del personal y ofrecer alguna capacidad de gasto discrecional.

8.2. La empresa debe garantizar que no se realicen deducciones de los salarios por razones disciplinarias. Las excepciones a esta regla sólo si se cumplen las dos condiciones siguientes:

a) La legislación nacional permite deducciones de salario por razones disciplinarias; y

b) Está vigente un acuerdo de negociación colectiva, libremente alcanzado.

8.3. La empresa debe garantizar que la composición de salarios y beneficios del personal se detalle claramente y por escrito, de forma regular, a los trabajadores, en cada período de pago. La empresa debe garantizar, igualmente, que los salarios y beneficios sean otorgados cumpliendo rigurosamente con todas las leyes y que la remuneración se realice en cheque o en efectivo, y de manera conveniente para los trabajadores.

8.4. Todas las horas extraordinarias deben ser reembolsadas según las primas salariales definidas por la legislación nacional. En los países donde las primas por horas extraordinarias no estén reguladas por la legislación o por un acuerdo de negociación colectiva, se debe compensar al personal por las horas extraordinarias con una prima superior o igual a la predominante en el sector y que sea más favorable a los intereses de los trabajadores.

8.5 La empresa no debe utilizar arreglos contractuales sólo por trabajo, contratos a corto plazo consecutivos, y/o programas falsos de aprendizaje, para evitar cumplir sus obligaciones con los empleados referidas a la legislación laboral y de seguridad social.

## 9. SISTEMAS DE GESTIÓN

Criterios:

Política

9.1. La alta dirección debe definir, por escrito, en la lengua propia de los trabajadores, la política de responsabilidad social y condiciones laborales de la empresa, y exhibir esta política y la norma SA8000 en un sitio destacado y fácilmente visible en las instalaciones de la empresa, a fin de informar al personal que ha decidido voluntariamente cumplir con los requisitos de la norma SA8000. Esta política debe incluir claramente los siguientes compromisos para:

a) Conformidad con todos los requisitos de esta norma;

b) Cumplir con las leyes nacionales, otras leyes aplicables y otros requisitos que la organización suscribe, y respetar los instrumentos internacionales y su interpretación (según se citan en la Sección II);

c) Revisar su política, en forma periódica, para mejorar continuamente tomando en cuenta los cambios en la legislación, los requisitos de su propio código de conducta y cualquier otro requisito de la empresa;

d) Observar que esta política sea efectivamente documentada, implementada, mantenida, comunicada, accesible y comprensible para todo el personal, incluyendo a directores, ejecutivos, gerencia, supervisores, y trabajadores empleados directamente, contratados por la empresa o que, de alguna manera, representan a ésta;

e) Hacer que la política esté públicamente disponible, en forma efectiva, cuando sea solicitada por partes interesadas.

Representante de la dirección

9.2. La empresa debe nombrar un representante de la alta dirección, quien, independientemente de otras responsabilidades, debe asegurar se cumplan los requisitos de la norma.

Representante de los trabajadores para la norma SA8000

9.3. La empresa debe reconocer que el diálogo en el centro de trabajo es un componente clave de la responsabilidad social, y asegurar que todos los trabajadores tienen el derecho a ser representados para facilitar la comunicación con la alta dirección en asuntos relacionados con la SA8000. En las instalaciones sindicalizadas, tal representación debe ser llevada a cabo por el(los) sindicato(s) reconocido(s). En cualquier otro lugar, para ese mismo propósito, los trabajadores pueden elegir de entre ellos a un representante para la SA8000. En ninguna circunstancia, el representante de los trabajadores para la SA8000 debe ser visto como un sustituto a la representación sindical.

Revisión por la dirección

9.4. La alta dirección debe revisar periódicamente la adecuación, aptitud y la

continua efectividad de la política, los procedimientos y los resultados del desempeño de la empresa, en relación con los requisitos de esta norma y otros requisitos a los cuales la empresa se haya suscrito. Donde sea apropiado, se deben implementar enmiendas y mejoras al sistema. El representante de los trabajadores para la norma

### Planificación e implementación

9.5. La empresa debe asegurar que los requisitos de esta Norma Internacional sean comprendidos y aplicados en todos los niveles de la organización. Los mecanismos deben incluir, pero no limitarse a:

a) Clara definición de los roles, responsabilidades y autoridad de todas las partes.

b) Capacitación de los trabajadores nuevos, reasignados y/o temporales al ser contratados.

c) Programas periódicos de formación, capacitación y sensibilización para el personal existente.

d) Monitoreo continuo de las actividades y resultados para demostrar la efectividad de los sistemas implementados para cumplir con la política de la empresa y los requisitos de esta norma.

9.6. La empresa está obligada a consultar el Documento Guía de la norma SA8000 como una guía interpretativa con respecto a esta norma.

Control de los proveedores, subcontratistas y sub-proveedores

9.7. La empresa debe mantener registros adecuados del compromiso de los proveedores/ subcontratistas (y sub-proveedores, cuando sea apropiado) con la responsabilidad social, que incluyan –pero no se limiten a- acuerdos contractuales y/o el compromiso escrito de estas organizaciones con el fin de:

a) Acatar todos los requisitos de esta norma y requerir lo mismo a los sub-proveedores;

b) Participar en las actividades de monitoreo, según sean solicitadas por la empresa;

c) Identificar la causa raíz e implementar acciones correctivas y acciones preventivas prontamente para resolver cualquier no conformidad con los requerimientos de esta norma;

d) Informar a la empresa con prontitud y por completo, sobre cualquier relación comercial relevante con otros proveedores/subcontratistas y sub-proveedores;

9.8. La empresa debe establecer, mantener y documentar por escrito los procedimientos adecuados para evaluar y seleccionar a proveedores/subcontratistas (y cuando sea apropiado, sub-proveedores) tomando en cuenta su desempeño y compromiso para cumplir con los requerimientos de esta norma.

9.9. La empresa debe hacer esfuerzos razonables para asegurar que los requerimientos de esta norma

son cumplidos por los proveedores y subcontratistas dentro de su esfera de control e influencia.

9.10. Además de los requisitos de las secciones 9.7 hasta 9.9 -cuando la empresa reciba, maneje o promueva bienes y/o servicios de proveedores/sub-contratistas o sub-proveedores que estén clasificados como trabajadores desde el hogar- la empresa debe emprender medidas especiales para asegurar que a tales trabajadores desde el hogar se les proporcione un nivel de protección similar al que se brinda al personal empleado directamente bajo los requisitos de esta norma. Dichas medidas especiales deben incluir, pero sin limitarse a:

a) Establecer contratos de compra escritos, legalmente vinculantes, que requieran conformidad con criterios mínimos de acuerdo a los requisitos de esta norma;

b) Asegurar que los requisitos del contrato de compra escrito sean entendidos e implementados por los trabajadores desde el hogar y el resto de partes involucradas en el contrato de compra;

c) Mantener, en el local de la empresa, registros detallados que incluyan la identidad de los trabajadores desde el hogar, la cantidad de bienes producidos/servicios proporcionados y/o las horas trabajadas por cada uno de ellos.

d) Llevar a cabo actividades frecuentes de monitoreo -anunciadas y no anunciadas- para verificar el cumplimiento con los términos del contrato de compra escrito.

Identificación de no conformidades e inicio de acciones correctivas

9.11. La empresa debe brindar a todo el personal un medio confidencial para reportar las no conformidades con esta norma al representante de la dirección y al de los trabajadores. Debe, también, investigar, abordar, y responder a las preocupaciones de su personal y otras partes interesadas, con respecto a la conformidad /no conformidad con la política de la empresa y los requerimientos de esta norma. Debe abstenerse de tomar medidas disciplinarias, despedir o discriminar contra cualquier empleado que proporcione información concerniente al cumplimiento de esta norma.

9.12. La empresa debe identificar el origen, implementar prontamente acciones correctivas y preventivas y asignar los recursos adecuados, según sea la naturaleza y severidad de cualquier acto de no conformidad con la política de la empresa y/o con la norma.

Comunicación externa y diálogo con los grupos de interés

9.13. La empresa debe establecer y mantener procedimientos para comunicar regularmente a todas las partes interesadas datos e información relacionada al cumplimiento de los requisitos de este documento, incluyendo -pero no limitándose a- los resultados de las revisiones de la dirección y las actividades de monitoreo.

9.14. La empresa debe demostrar que está dispuesta a participar en diálogos con todos los grupos de interés, incluyendo -pero no limitándose a- los trabajadores, sindicatos, proveedores, subcontratistas, sub-proveedores, compradores, organizaciones no gubernamentales, funcionarios de gobiernos locales y nacionales, con el fin de lograr el cumplimiento sostenible de esta norma.

#### **Acceso para la verificación**

9.15. En el caso de auditorías de la empresa, anunciadas o no anunciadas, con el propósito de certificar la conformidad con los requerimientos de esta norma, la empresa debe asegurar el acceso a sus instalaciones y

a la información razonable solicitada por el auditor.

### **Registros**

9.16. La empresa debe mantener registros apropiados para demostrar la conformidad con los requerimientos de esta norma.

## ANEXO 2 : GUIA ISO 26000 PARA EVALUACION

La aplicación de esta herramienta está explicado en el 'Paso 5' de la Guía de Usuarios, documento '26k-Guía-del-Usuario 2010-10-29'.							
<b>26k-Asuntos-Herramienta</b>							
© Guido Guertler. Todos los derechos reservados							
Por favor, consulte los detalles de manejo de estos derechos de autor como se describen en la línea 57 columna B y C en la parte final de esta tabla Excel.							
MATERIAS FUNDAMENZALES Y ASUNTOS	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Camino a seguir
	¿Se considera relevante para su organización la materia central y sus asuntos?	¿Qué efecto multiplicador tiene su organización sobre esta cuestión?	¿Qué tipo de actividades puede llevar a cabo su organización en este materia / este asunto?	¿Se ha asegurado que las actividades proyectadas no entren en conflicto con la ley aplicable?	¿Qué impacto tendrán sus actividades?	¿A qué partes interesadas implicaría a este respecto?	Otras actividades previstas y su impacto.
<b>6.2 Gobernanza de la organización</b> Rendición de cuentas, transparencia, comportamiento ético, respeto por los intereses de las partes interesadas, y respeto por las reglas de la ley							
<b>6.3 Derechos Humanos</b> Diligencia debida Situaciones de riesgo de los Derechos Humanos Evitar la complicidad Resolución de reclamaciones Discriminación y grupos vulnerables Derechos civiles y políticos Derechos económicos, sociales y culturales Principios y derechos fundamentales en el trabajo							
<b>6.4 Prácticas laborales</b> Trabajo y relaciones laborales Condiciones de trabajo y protección social Diálogo social Salud y seguridad en el trabajo Desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo							
<b>6.5 El medio ambiente</b> Prevención de la contaminación Uso sostenible de los recursos Mitigación del cambio climático y adaptación Protección del medio ambiente, la biodiversidad y restauración de hábitats naturales							
<b>6.6 Prácticas justas de operación</b> Anti-corrupción Participación política responsable Competencia justa Promoción de la responsabilidad social en la cadena de valor Respeto a los derechos de propiedad							
<b>6.7 Asuntos de consumidores</b> Prácticas justas de marketing, Información objetiva e imparcial y prácticas justas de contratación Protección de la salud y seguridad de los consumidores Consumo sostenible Servicios de atención al cliente, apoyo y resolución de quejas y controversias Protección de datos y de la privacidad del consumidor Acceso a servicios esenciales Educación y toma de conciencia							
<b>6.8 Participación activa y desarrollo de la comunidad</b> Participación activa de la comunidad Educación y cultura Creación de empleo y desarrollo de habilidades Desarrollo y acceso a la tecnología Generación de riqueza e ingresos Salud Inversión social							
<i>Manejo de los derechos de autor:</i> <b>Organizaciones comerciales</b>	<b>Manejo de los derechos de autor:</b> <b>Organizaciones de usuarios (usuarios finales)</b>						
Necesitará una copia para usar la 26k-Asuntos-Herramienta. Los derechos de autor no se conceden a las organizaciones que deseen utilizar la herramienta de comprobación, o su idea, de forma comercial con clientes, por ejemplo, como consultor, auditor, asesor o formador. Se requiere a las organizaciones comerciales que contacten al autor para negociar una licencia para utilizar la 26k-Asuntos-Herramienta. El uso de la Herramienta de Empleo (Check Tool) sin licencia es ilegal, y supone un desprecio evidente de la orientación que figura en la cláusula 6.6 de la guía ISO 26000 "Prácticas justas", y será hecho público. Contacto: guido.guertler@t-online.de	Necesitará una copia para usar la 26k-Asuntos-Herramienta. Los derechos de autor se conceden gratuitamente a las organizaciones que usen la 26k-Asuntos-Herramienta de forma individual cuando apliquen la guía ISO 26000.						

**ANEXO 3: GUIA GRI PARA MEMORIAS DE SOSTENIBILIDAD**

**¡Vamos a elaborar una memoria!**

## Plantilla de GRI para memorias de Nivel C

Nombre de la empresa: \_\_\_\_\_

Cumplimentada por:

Nombre: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

Email: \_\_\_\_\_

Nº de teléfono: \_\_\_\_\_

Una vez cumplimentado este cuaderno, envíe una copia a GRI a:

Global Reporting Initiative  
P.O. Box 10039  
1001 EA Amsterdam  
The Netherlands

Email: [smeandsupplychain@globalreporting.org](mailto:smeandsupplychain@globalreporting.org)  
Fax: +31 20 531 0031

**Información sobre la numeración:** Todos los epígrafes que encabezan las casillas se han tomado directamente de la traducción al castellano de la Guía G3 y aparecen entre paréntesis tanto los números de referencia como los de página. La Guía G3 puede descargarse gratuitamente en [www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org)



## Casilla 1— Sobre nuestra empresa

### Perfil

#### 1. Estrategia y análisis

El objetivo de este apartado es proporcionar una visión estratégica de alto nivel de la organización con respecto a la sostenibilidad, a fin de proporcionar un contexto para la información más detallada y elaborada sobre otros apartados de la Guía. Si bien puede hacer uso de información incluida en otras partes de esta memoria, este apartado tiene como finalidad proporcionar conocimientos avanzados sobre asuntos estratégicos, más que únicamente resumir el contenido de la memoria. La estrategia y análisis deberán contar con una declaración como la detallada en el apartado 1.1 (...)

##### 1.1 Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización (director general, presidente o puesto equivalente) sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia.

Esta declaración debe presentar la estrategia y la visión global a corto plazo, a medio plazo (3-5 años) y a largo plazo, en especial en lo referente a la gestión de los principales desafíos asociados al desempeño económico, ambiental y social. La declaración deberá incluir:

- Las prioridades estratégicas y asuntos clave a corto/medio plazo en lo referente a la sostenibilidad, incluyendo el cumplimiento de los estándares acordados a nivel internacional y su relación con la estrategia organizativa y el éxito a largo plazo
- Las tendencias de mayor alcance (macroeconómicas o políticas, por ejemplo) que afecten a la organización y que puedan influir sobre sus prioridades en materia de sostenibilidad
- Los principales eventos, logros y fracasos que se registren durante el periodo cubierto por la memoria
- Perspectivas de desempeño con relación a los objetivos
- Panorama de los principales desafíos y metas de la organización para el próximo año y objetivos para los siguientes 3-5 años
- Otros asuntos referentes al enfoque estratégico de la organización [GRI G3: p. 22]

## 2. Perfil de la organización

2.1 Nombre de la organización. [GRI G3: p. 23]

2.2 Principales marcas, productos y/o servicios. [GRI G3: p. 23]

2.3 Estructura operativa de la organización, incluidas las principales divisiones, entidades operativas, filiales y negocios conjuntos (joint ventures). [GRI G3: p. 23]

2.4 Localización de la sede principal de la organización. [GRI G3: p. 23]

2.5 Número de países en los que opera la organización y nombre de los países en los que desarrolla actividades significativas o los que sean relevantes específicamente con respecto a los aspectos de sostenibilidad tratados en la memoria. [GRI G3: p. 23]

2.6 Naturaleza de la propiedad y forma jurídica. [GRI G3: p. 23]

2.7 Mercados servidos (incluyendo el desglose geográfico, los sectores que abastece y los tipos de clientes/beneficiarios). [GRI G3: p. 23]

## 2. Perfil de la organización

2.1 Nombre de la organización. [GRI G3: p. 23]

2.2 Principales marcas, productos y/o servicios. [GRI G3: p. 23]

2.3 Estructura operativa de la organización, incluidas las principales divisiones, entidades operativas, filiales y negocios conjuntos (joint ventures). [GRI G3: p. 23]

2.4 Localización de la sede principal de la organización. [GRI G3: p. 23]

2.5 Número de países en los que opera la organización y nombre de los países en los que desarrolla actividades significativas o los que sean relevantes específicamente con respecto a los aspectos de sostenibilidad tratados en la memoria. [GRI G3: p. 23]

2.6 Naturaleza de la propiedad y forma jurídica. [GRI G3: p. 23]

2.7 Mercados servidos (incluyendo el desglose geográfico, los sectores que abastece y los tipos de clientes/beneficiarios). [GRI G3: p. 23]

**Casilla 1:** continuación...**2.8** Dimensiones de la organización informante, incluido:

- Número de empleados
- Ventas netas (para organizaciones del sector privado) o ingresos netos (para organizaciones del sector público)
- Capitalización total, desglosada en términos de deuda y patrimonio neto (para organizaciones del sector privado)
- Cantidad de productos o servicios prestados [GRI G3: p. 23]

**2.9** Cambios significativos durante el periodo cubierto por la memoria en el tamaño, estructura y propiedad de la organización, incluidos

- La localización de las actividades o cambios producidos en las mismas, aperturas, cierres y ampliación de instalaciones; y
- Cambios en la estructura del capital social y de otros tipos de capital, mantenimiento del mismo y operaciones de modificación del capital (para organizaciones del sector privado) [GRI G3: p. 23]

**2.10** Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo. [GRI G3: p. 23]
**4. Gobierno, compromisos y participación de los grupos de interés****Gobierno****4.1** La estructura de gobierno de la organización, incluyendo los comités del máximo órgano de gobierno responsable de tareas tales como la definición de la estrategia o la supervisión de la organización. [GRI G3: p. 25]

**Casilla 1:** continuación...

**4.2** Ha de indicarse si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo (y, de ser así, su función dentro de la dirección de la organización y las razones que la justifiquen). [GRI G3: p. 25]

**4.3** En aquellas organizaciones que tengan estructura directiva unitaria, se indicará el número de miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos. [GRI G3: p. 25]

**4.4** Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.

Se debe hacer referencia a los procesos relativos al:

- Uso de resoluciones de accionistas u otros mecanismos que permitan a los accionistas minoritarios expresar su opinión ante el máximo órgano de gobierno
- Proceso de información y consulta a los empleados sobre las relaciones laborales con órganos de representación formal tales como "comités de empresa" a nivel de organización y la representación de los empleados en el máximo órgano de gobierno.

Se identificarán los aspectos relacionados con el desempeño económico, ambiental y social que se hayan suscitado a través de estos mecanismos durante el periodo que cubre el informe. [GRI G3: p. 25]

## Casilla 2—Sobre nuestra memoria

### 3. Parámetros de la memoria

#### Perfil de la Memoria

**3.1** Periodo cubierto por la información contenida en la memoria (por ejemplo, ejercicio fiscal, año calendario). [GRI G3: p. 24]

**3.2** Fecha de la memoria anterior más reciente (si la hubiere). [GRI G3: p. 24]

**3.3** Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.). [GRI G3: p. 24]

**3.4** Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o su contenido. [GRI G3: p. 24]

#### Alcance y Cobertura de la Memoria

**3.6** Cobertura de la memoria (p. ej. países, divisiones, filiales, instalaciones arrendadas, negocios conjuntos, proveedores). Consulte el Protocolo sobre la Cobertura de la memoria ([www.globalreporting.org/ReportingFramework/ReportingFrameworkDownloads/](http://www.globalreporting.org/ReportingFramework/ReportingFrameworkDownloads/)) de GRI, para más información. [GRI G3: p. 24]

**Casilla 2:** continuación...

**3.7** Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura de la memoria. [GRI G3: p. 24]

--

**3.8** La base para incluir información en el caso de negocios conjuntos (joint ventures), filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas y otras entidades que puedan afectar significativamente a la comparabilidad entre periodos y/o entre organizaciones. [GRI G3: p. 24]

--

**3.10** Descripción del efecto que pueda tener la reexpresión de información perteneciente a memorias anteriores, junto con las razones que han motivado dicha reexpresión (por ejemplo, fusiones y adquisiciones, cambio en los periodos informativos, naturaleza del negocio, o métodos de valoración). [GRI G3: p. 24]

--

**3.11** Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en la memoria. [GRI G3: p. 24]

--

## Casilla 3—Sobre nuestros grupos de interés

### 4. Gobierno, compromisos y participación de los grupos de interés

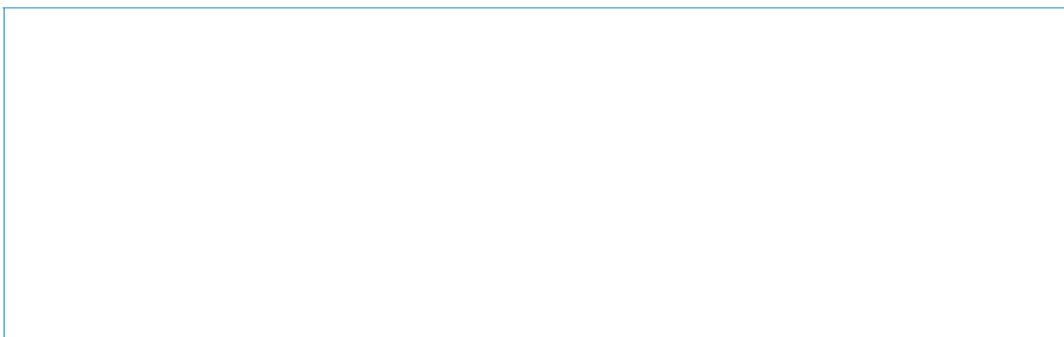
#### Participación de los Grupos de Interés

La siguiente sección hace referencia a los procesos de compromiso y comunicación con los grupos de interés que han sido adoptados por la organización durante el periodo que cubre la memoria. Dicha información no se limita a la inclusión de grupos de interés para la elaboración de la memoria de sostenibilidad.

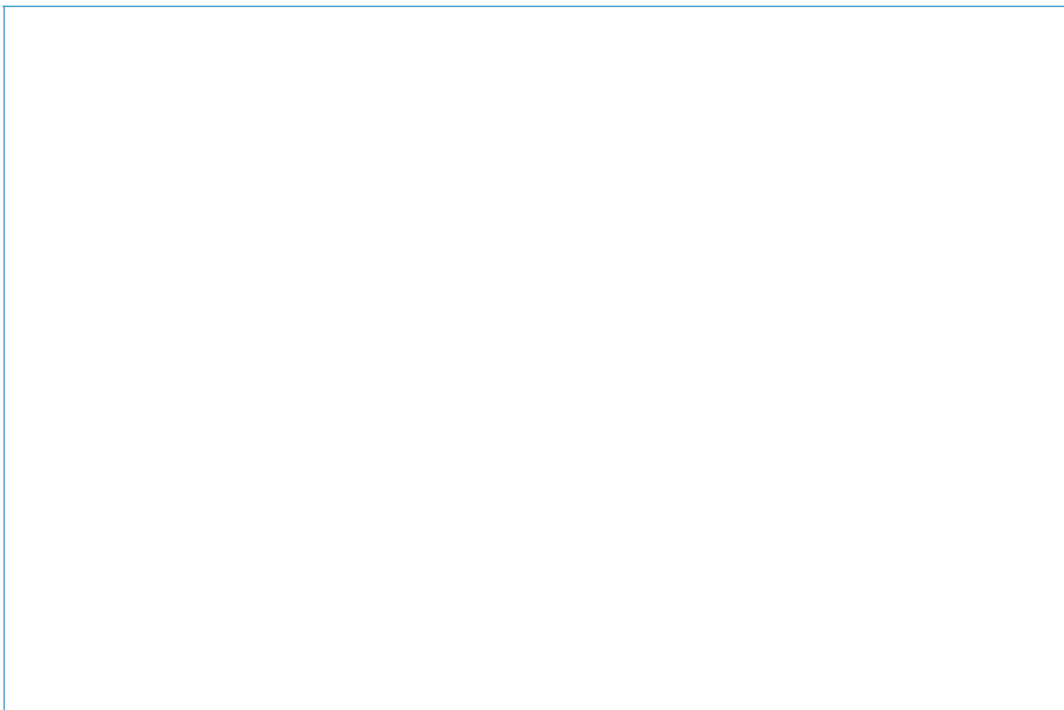
#### 4.14 Relación de grupos de Interés que la organización ha Incluido.

Ejemplos de grupos de interés son:

- Comunidades
- Sociedad civil
- Clientes
- Accionistas y proveedores de capital
- Proveedores
- Empleados, otros trabajadores, y sus sindicatos [GRI G3: p. 26]



#### 4.15 Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete. [GRI G3: p. 26]





## Casilla 4 —Definir el contenido de la memoria

### 3. Parámetros de la memoria

#### Alcance y Cobertura de la Memoria

3.5 Proceso de definición del contenido de la memoria, incluido:

- Determinación de la materialidad
- Prioridad de los aspectos incluidos en la memoria
- Identificación de los grupos de interés que la organización prevé que utilicen la memoria. [GRI G3: p. 24]

## Casilla 5—Datos sobre el desempeño

**Datos sobre el desempeño. Le rogamos consulte los Protocolos de los Indicadores de GRI antes de cumplimentar esta casilla.**

### Indicador 1:

Desempeño:

Comentarios:

### Indicador 2:

Desempeño:

Comentarios:

### Indicador 3:

Desempeño:

Comentarios:

### Indicador 4:

Desempeño:

Comentarios:

### Indicador 5:

Desempeño:

Comentarios:

**Casilla 5:** continuación...**Indicador 6:**

Desempeño:

Comentarios:

**Indicador 7:**

Desempeño:

Comentarios:

**Indicador 8:**

Desempeño:

Comentarios:

**Indicador 9:**

Desempeño:

Comentarios:

**Indicador 10:**

Desempeño:

Comentarios:

### Casilla 6—Autocalificación (del Nivel de Aplicación)

Nivel de aplicación de memoria		C	C+	B	B+	A	A+
Contenidos básicos	Información sobre el perfil según la G3 <b>PRODUCTO</b>	Informa sobre: 1.1 2.1 - 2.10 3.1 - 3.8, 3.10 - 3.12 4.1 - 4.4, 4.14 - 4.15	Verificación externa de la Memoria	Informa sobre todos los criterios enumerados en el Nivel C además de: 1.2 3.9, 3.13 4.5 - 4.13, 4.16 - 4.17	Verificación externa de la Memoria	Los mismos requisitos que para el Nivel B	Verificación externa de la Memoria
	Información sobre el enfoque de gestión según la G3 <b>PRODUCTO</b>	No es necesario		Información sobre el enfoque de gestión para cada categoría de indicador		Información sobre el enfoque de la dirección para cada Categoría de indicador	
	Indicadores de desempeño según la G3 & Indicadores de desempeño de los suplementos sectoriales <b>PRODUCTO</b>	Informa sobre un mínimo de 10 indicadores de desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económica, Social y Ambiental		Informa sobre un mínimo de 20 indicadores de desempeño y como mínimo uno de cada dimensión: Económica, Ambiental, Derechos Humanos, Prácticas laborales, Sociedad, Responsabilidad sobre productos		Informa sobre cada indicador central G3 y sobre los indicadores de los Suplementos sectoriales, de conformidad con el principio de materialidad ya sea a) informando sobre el indicador o b) explicando el motivo de su omisión	

\*Versión final del Suplemento sectorial

### Nivel de Aplicación C de GRI

Declaro bajo mi responsabilidad que la presente memoria se ha redactado de conformidad con los requisitos exigidos para el Nivel de Aplicación C establecido en la Guía G3 de GRI.

Nombre: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Firma:

## Casilla 7— Índice de contenidos de GRI

### 3. Parámetros de la memoria

#### Índice de contenidos de GRI

3.12 Tabla para situar los Contenidos Básicos en la memoria.

Identifique los números de página o los enlaces de web en los que puede hallar los siguientes datos:

#### Estrategia e información sobre el perfil de la organización

	Página
<b>Estrategia y análisis</b>	
1.1 Declaración del más alto responsable de la organización	2
<b>Perfil de la organización</b>	
2.1 Nombre de la organización	4
2.2 Principales marcas, productos y/o servicios	4
2.3 Estructura operativa de la organización	4
2.4 Ubicación de la sede de la organización	4
2.5 Número de países en los que la organización opera	4
2.6 Naturaleza de la titularidad y forma jurídica	4
2.7 Mercados a los que sirve la organización	4
2.8 Escala de la organización que elabora la memoria	5
2.9 Cambios significativos durante el periodo cubierto por la memoria	5
2.10 Premios recibidos durante el periodo cubierto por la memoria	5
<b>Parámetros de la memoria</b>	
3.1 Periodo que cubre la memoria	7
3.2 Fecha de la memoria anterior más reciente	7
3.3 Ciclo de elaboración de la memoria	7

**Casilla 7:** continuación...

3.4	Punto de contacto para resolver preguntas	7
3.5	Proceso para definir el contenido de la memoria	10
3.6	Cobertura de la memoria	7
3.7	Limitaciones concretas del alcance o cobertura de la memoria	8
3.8	Base para incluir en la memoria información sobre empresas conjuntas ("joint ventures"), filiales, instalaciones arrendadas, operaciones subcontratadas y otras entidades	8
3.10	Explicación del sentido que tiene repetir información incluida en memorias anteriores y razones de dicha repetición	8
3.11	Cambios significativos respecto de periodos anteriores	8
3.12	Índice de contenidos de GRI	14
<b>Gobierno, compromisos y participación de los grupos de interés</b>		
4.1	Estructura de gobierno de la organización	5
4.2	Indicar si el Presidente del órgano superior de gobierno es además un directivo	6
4.3	Declarar el número de miembros del órgano superior de gobierno que son independientes y/o miembros no ejecutivos	6
4.4	Mecanismos en virtud de los cuales los accionistas y los empleados pueden hacer recomendaciones u ofrecer indicaciones al órgano superior de gobierno	6
4.14	Lista de grupos de interés que participan en la organización	9
4.15	Base para identificar y seleccionar a los grupos de interés que participarán	9

**Casilla 7:** continuación...**10 Indicadores de Desempeño de GRI**

Indicador de GRI número	Descripción del Indicador	Página
		11
		11
		11
		11
		11
		12
		12
		12
		12
		12

Si necesita más información, le rogamos escriba a:

Nombre:

Cargo:

Email:



#### Aviso sobre el copyright y las marcas registradas

Este documento está protegido mediante copyright por Stichting Global Reporting Initiative (GRI). La reproducción y distribución del presente documento a efectos informativos y/o su uso para elaborar memorias de sostenibilidad está permitido sin autorización previa del GRI. Sin embargo, este documento no puede ser reproducido, almacenado, traducido o transferido, total o parcialmente, en modo alguno y en ningún tipo de formato (ya sea electrónico, mecánico, por grabación ni de cualquier otro modo) ni con ningún otro fin, sin la autorización previa y por escrito del GRI.

Global Reporting Initiative, el logotipo de Global Reporting Initiative, Sustainability Reporting Guidelines (la guía de elaboración de memorias de sostenibilidad), y GRI son marcas registradas de Global Reporting Initiative.

Si desea más información sobre el GRI y la Guía de elaboración de memorias de sostenibilidad, consulte:  
[www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org), [info@globalreporting.org](mailto:info@globalreporting.org)

© 2011 Global Reporting Initiative. Todos los derechos reservados.



## **ANEXO 4: AREA DE GESTIÓN DE LA NORMA SGE 21**

### **6.1 Alta Dirección**

#### **6.1.1. Cumplimiento de la legislación y normativa**

Garantizará el seguimiento y control de todos aquellos requisitos legales que afectan a su actividad, incluyendo la legislación y normativa que sea específica de su sector, entorno local, ambiental, social y laboral allí donde opere. Para ello, la organización mantendrá actualizada la identificación de la legislación y normativa aplicable.

#### **6.1.2. Política de Gestión Ética y Responsabilidad Social**

La Alta Dirección deberá definir y mantener en la organización una Política de Gestión Ética y Responsabilidad Social, la cual:

- a. Estará a disposición de todas las personas que trabajan para la organización y en nombre de ella.
- b. Estará a disposición pública.
- c. Incluirá el compromiso voluntario de integrar, en su estrategia y gestión, aquellos aspectos sociales, laborales, éticos y ambientales que superen las exigencias de la legislación.
- d. Estará aprobada y firmada por el máximo responsable de la organización.

#### **6.1.3. Código de Conducta**

La Alta Dirección elaborará un Código de Conducta, el cual:

- a. Distribuirá a todas las personas que trabajan para la organización y en nombre de ella.
- b. Podrá poner a disposición de sus grupos de interés.
- c. Deberá ser específico de la organización y coherente con sus valores.
- d. Definirá el canal para resolver dudas, sugerencias o denuncias.
- e. Establecerá las medidas sancionadoras en caso de incumplimiento.

La Alta Dirección establecerá los mecanismos que faciliten la elaboración, revisión, comprensión y cumplimiento de este código.

#### **6.1.4. Comité de Gestión Ética y Responsabilidad Social**

La Alta Dirección creará un Comité de Gestión Ética y Responsabilidad Social de carácter consultivo que:

- a. Será nombrado por el máximo responsable de la organización e integrado por las personas que éste designe, debiendo ser representativo de las áreas de gestión de la organización y pudiendo incorporar expertos externos.
- b. Asegurará los recursos (humanos, materiales y financieros) para garantizar que el Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable se establece, implanta y mantiene de forma eficaz alineado con la estrategia y objetivos de la organización.
- c. Aprobará el modelo de relación y diálogo con los grupos de interés.
- d. Supervisará los planes e iniciativas en materia de Responsabilidad Social que se llevan a cabo garantizando el cumplimiento de los objetivos y metas de los mismos.
- e. Identificará los riesgos legales, sociales, laborales y ambientales que puedan afectar a la organización.
- f. Asesorará a la Dirección sobre sugerencias, iniciativas y propuestas de mejora.
- g. Asumirá la responsabilidad sobre la revisión e interpretación de la Política de Gestión Ética y Responsabilidad Social y el Código de Conducta.
- h. Estará informado de las consecuencias para el sistema de gestión de cualquier cambio en la estructura de la organización.
- i. Se reunirá al menos semestralmente.

#### **6.1.5. Responsable de Gestión Ética / Responsabilidad Social**

La Alta Dirección nombrará un responsable de Gestión Ética/Responsabilidad Social que tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

a. Velará por el cumplimiento, seguimiento y coordinación del Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable (incluyendo la Política de Gestión Ética y Responsabilidad Social y el Código de Conducta).

b. Coordinará el Comité de Gestión Ética y Responsabilidad Social.

c. Presentará al Comité la propuesta de plan, el inventario de iniciativas de Responsabilidad Social, el modelo de relación y diálogo con los grupos de interés y la categorización de riesgos legales, sociales y ambientales.

d. Asesorará tanto a la Dirección como al Comité de Gestión Ética y Responsabilidad Social, y a los responsables de las áreas de gestión sobre los aspectos que considere relevantes para el cumplimiento de los objetivos y metas.

#### **6.1.6. Objetivos e indicadores**

La Alta Dirección establecerá un Plan de Responsabilidad Social con objetivos medibles, comparables y verificables. Se definirán los indicadores de seguimiento correspondientes con el fin de evaluar, al menos anualmente, el cumplimiento del plan.

#### **6.1.7. Diálogo con los grupos de interés**

La Alta Dirección desarrollará un modelo documentado de relación con los grupos de interés. Para ello se definirán los criterios para identificar y clasificar dichos grupos de interés, así como la metodología para detectar sus expectativas y establecer y priorizar los planes de acción y comunicación. Se conservarán evidencias de las comunicaciones.

#### **6.1.8. Seguridad de la información**

La organización garantizará la seguridad de la información utilizada y/o conocida de sus grupos de interés desde el inicio de la relación hasta su finalización.

#### **6.1.9. Política anticorrupción**

La Alta Dirección establecerá una política pública de lucha contra la corrupción que establecerá, entre otras:

a. Medidas para la erradicación de prácticas como el soborno o la extorsión.

b. Criterios de emisión y recepción de regalos y atenciones.

c. Vías para la detección y limitación de los conflictos de intereses.

d. Transparencia frente a la contribución a partidos políticos.

e. Mecanismos de consulta del personal ante acciones dudosas.

f. Mecanismos de denuncia contra la corrupción.

#### **6.1.10. Seguimiento y evaluación**

La organización realizará anualmente auditorías internas del sistema de Gestión Ética y Socialmente

Responsable para comprobar la correcta aplicación del sistema y su adecuación a los requisitos de esta norma. Para ello:

a. Se definirán las responsabilidades, criterios de auditoría, métodos y alcance que garanticen la objetividad e imparcialidad de los resultados.

b. Se documentarán las desviaciones detectadas y se llevarán a cabo las acciones necesarias para su corrección.

c. Se elaborará un informe de auditoría que recoja las conclusiones y que será puesto a disposición del Comité de Gestión Ética y Responsabilidad Social.

#### **6.1.11. Revisión por la Dirección y mejora continua**

La Alta Dirección revisará el Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable al menos anualmente, para asegurarse de su adecuación y eficacia, a través de indicadores de seguimiento y elaboración de planes de mejora continua.

La información de entrada para la revisión será al menos:

a. Política de Gestión Ética y Responsabilidad Social.

b. Código de Conducta.

c. Composición y actuaciones del Comité de Gestión Ética y Responsabilidad Social.

d. Plan de Responsabilidad Social.

e. Objetivos e indicadores.

f. Modelo de relación y diálogo con los grupos de interés.

- g. Informes de auditoría.
- h. Acciones correctivas y preventivas puestas en marcha.

#### **6.1.12. Informe de Responsabilidad Social y comunicación**

La Alta Dirección presentará, al menos cada dos años, un informe de la situación de la Responsabilidad Social en su organización, el cual:

- a. Incluirá el perfil de la organización, la estrategia y gestión de la Responsabilidad Social, los mecanismos de diálogo con los grupos de interés y los principales indicadores económicos, sociales y ambientales.
- b. Estará a disposición pública.

### **6.2. CLIENTES**

#### **6.2.1. Investigación, desarrollo e innovación responsable**

La organización debe proporcionar productos y servicios responsables y competitivos, para lo cual establecerá un compromiso continuo con la Investigación, el Desarrollo y la Innovación (I+D+i), incluyendo en la elaboración del producto o el diseño del servicio criterios éticos, laborales, sociales y ambientales.

#### **6.2.2. Principios de calidad**

Los principios de calidad tanto en la puesta a disposición del producto como en la prestación del servicio han de formar parte de la cultura organizativa con el objetivo de lograr la máxima satisfacción de los clientes o consumidores.

La organización realizará evaluaciones de la satisfacción del cliente, analizando los resultados y poniendo en marcha las medidas de mejora oportunas.

#### **6.2.3. Buenas prácticas en las relaciones comerciales**

La organización presentará en todo momento una información clara y honesta de su oferta comercial. Para ello dispondrá de los siguientes aspectos:

- a. Identificación clara e inequívoca del producto o servicio y la oferta comercial.
- b. El contrato, que incluirá precio, condiciones de pago y entrega.
- c. Garantía y servicio postventa (siempre que proceda).

- d. Un sistema documentado para admitir, tramitar y registrar, las reclamaciones de los clientes, incluyendo las causas, el tratamiento dado y la respuesta.

#### **6.2.4. Seguridad del producto o servicio**

La organización velará por la seguridad del producto o servicio que pone a disposición de los clientes y consumidores. Para ello:

- a. Asegurará que se establecen las especificaciones técnicas del producto o servicio, incluyendo las de salud, seguridad y medio ambiente, así como las condiciones de uso y conservación y que se traslada esta información debidamente al cliente.
- b. Si se descubrieran defectos en el diseño, fabricación o distribución en cualquier momento después del suministro, se informará y se adoptarán las medidas para su reparación o reposición.

#### **6.2.5. Accesibilidad**

La organización promoverá la accesibilidad global en sus productos, servicios e instalaciones mediante la identificación, puesta en marcha y seguimiento de acciones concretas.

#### **6.2.6. Publicidad responsable**

La organización establecerá principios y prácticas de publicidad responsable que serán conocidos por

el Comité de Gestión Ética y Responsabilidad Social y los departamentos afectados, e incorporarán el tratamiento que se aplicará en caso de su incumplimiento.

Estos principios y prácticas serán de aplicación en el proceso de captación comercial.

### **6.3. PROVEEDORES**

#### **6.3.1. Compras responsables**

La organización definirá sus criterios de compra responsable en función de los aspectos éticos, laborales, sociales y ambientales que considere oportunos y que superen los requisitos legales aplicables.<sup>15</sup>

#### **6.3.2. Sistema de diagnóstico y evaluación**

La organización establecerá un sistema de diagnóstico y clasificación de los proveedores en función de los distintos niveles de riesgo.

Asimismo, la organización establecerá una metodología de evaluación de proveedores basada en los criterios de compras responsables previamente definidos que cubra progresivamente a los distintos grupos de riesgo detectados.

### **6.3.3. Fomento de buenas prácticas, medidas de apoyo y mejora**

La organización, en la medida de sus posibilidades, colaborará con sus proveedores en la mejora continua de los resultados obtenidos en el proceso de diagnóstico y evaluación.

## **6.4. PERSONAS QUE INTEGRAN LA ORGANIZACIÓN**

### **6.4.1. Derechos Humanos**

La organización evidenciará que en materia de Derechos Humanos lleva a cabo un control y seguimiento del cumplimiento de los mismos en su relación con el personal de la organización, con atención especial a los ligados a la actividad empresarial, tales como:

- a. Derecho de asociación (libertad de sindicación y derecho a la negociación colectiva).
- b. Derechos de la infancia y la juventud (supresión de la explotación infantil y trabajos forzados).
- c. Derecho a unas condiciones de empleo equitativas y satisfactorias.

### **6.4.2. Gestión de la diversidad**

Se identificarán los distintos perfiles de diversidad presentes en la organización, priorizando sus expectativas y necesidades y estableciendo planes de acción que garanticen una gestión responsable de dicha diversidad.

### **6.4.3. Igualdad de oportunidades y no discriminación**

La organización garantizará el respeto del Principio de Igualdad de Oportunidades, de forma específica en el acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución.

Asimismo, se garantizará la ausencia de discriminación por circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o cultura, entre otras. Y controlará expresamente que su personal no sea destinatario de conductas no deseadas que tengan como objetivo o consecuencia el atentado contra la dignidad o la creación de un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

### **6.4.4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

La organización facilitará la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que la

integran mediante políticas activas de las que mantendrá registros de resultados.

### **6.4.5. Seguridad y salud laboral**

La organización desarrollará los mecanismos que garanticen la seguridad y salud en su actividad, que habrá de quedar integrada en todas sus áreas de gestión. Asimismo garantizará el cumplimiento de las disposiciones en materia de prevención de riesgos laborales.

### **6.4.6. Descripción del puesto de trabajo**

La organización mantendrá actualizada y a disposición de las personas que trabajan en ella la descripción de los puestos de trabajo. Dicha descripción incluirá los requisitos del puesto, responsabilidades, dependencias jerárquicas y funcionales así como los sistemas y parámetros de evaluación del desempeño.

### **6.4.7. Formación y fomento de la empleabilidad**

Se deberán evaluar periódicamente las necesidades de formación, estableciendo los programas necesarios para que los empleados actualicen y desarrollen sus competencias, de acuerdo con los objetivos generales de la organización.

La organización asegurará que los empleados reciben información acerca del Código de Conducta así como de aquellos aspectos relacionados con el sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable que incidan en sus áreas de responsabilidad o que sean de interés general.

### **6.4.8. Seguimiento del clima laboral**

La organización llevará a cabo una evaluación del clima laboral al menos cada tres años, analizará los resultados y pondrá en marcha los mecanismos necesarios para su mejora continua.

### **6.4.9. Reestructuración responsable**

En caso de reestructuración, la organización ha de tener en cuenta las necesidades, intereses y demandas de las partes afectadas por el proceso, reduciendo en la medida de lo posible los impactos negativos asociados.

### **6.4.10. Canal de resolución de conflictos**

La organización pondrá a disposición de todas las personas que la integran las vías adecuadas para dirigir sus sugerencias, quejas o denuncias sobre aspectos relacionados con la Gestión Ética y Socialmente Responsable de la organización. Se mantendrá un registro de las entradas y las medidas puestas en marcha para su resolución, así como de su eficacia.

## **6.5. ENTORNO SOCIAL**

### **6.5.1. Evaluación y seguimiento de impactos**

La organización tendrá en cuenta las repercusiones que tienen sus actividades en las comunidades en las que opera. Para ello identificará los impactos sociales, tanto positivos como negativos, de su actividad y adoptará las medidas oportunas para mejorar su contribución a la sociedad.

### **6.5.2. Transparencia con el entorno**

La organización velará por la transparencia en su actividad con respecto a su entorno social, facilitando cauces de comunicación y cooperación con los grupos de interés.

### **6.5.3. Acción social**

En el caso de que la organización realice acciones solidarias o de acción social, elaborará anualmente un informe que las especifique. Dicho informe incluirá los resultados obtenidos de acuerdo con la importancia social o económica de las mismas.

## **6.6. ENTORNO AMBIENTAL**

### **6.6.1. Prevención de la contaminación y estrategia frente al cambio climático**

La organización se comprometerá públicamente a prevenir la contaminación generada por sus operaciones y productos, incluyendo estrategias contra el cambio climático, así como a mejorar de forma continua su desempeño ambiental favoreciendo el objetivo global de desarrollo sostenible.

### **6.6.2. Identificación de actividades e impactos**

La organización identificará, registrará y evaluará aquellos aspectos de sus actividades, productos y servicios que causan o pueden causar impactos al medio ambiente.

### **6.6.3. Programa de gestión ambiental**

La organización establecerá un programa de gestión con objetivos y metas medibles y coherentes con su compromiso ambiental para sus plantas o centros de trabajo con el objetivo de mejorar los impactos en el entorno producidos por sus actividades.

Este programa se revisará anualmente y siempre que se produzcan cambios en la organización que pudieran afectar a la identificación vigente.

### **6.6.4. Plan de riesgos**

La organización establecerá un plan para evaluar, prevenir y gestionar los riesgos ambientales asociados a su actividad, así como

para mitigar los impactos adversos en el entorno.

El plan incluirá registros de casos de accidentes, incidentes y situaciones de emergencia, así como las medidas tomadas para su corrección y prevención.

Este plan se revisará anualmente y siempre que se produzcan cambios en la organización que pudieran afectar a la identificación vigente.

### **6.6.5. Comunicación ambiental**

La organización informará, al menos cada dos años, sobre los aspectos ambientales asociados a su actividad.

## **6.7. INVERSORES**

### **6.7.1. Buen Gobierno**

La relación de la organización con cualquiera de sus inversores, seguirá los principios rectores de transparencia, lealtad, y creación de valor de forma sostenible. Para ello formalizará un protocolo de relaciones con inversores o Código de Buen Gobierno, que pondrá a disposición de los mismos.

En dicho protocolo, la organización definirá al menos los siguientes elementos:

- a. Las relaciones entre propiedad y gestión de la organización.
- b. El contenido de la información periódica que se pondrá a disposición de los inversores.
- c. La frecuencia de dicha información.
- d. Las vías puestas a disposición del inversor para solicitar y recibir información en cualquier momento.

### **6.7.2. Transparencia de la información**

La organización deberá hacer públicas y accesibles sus cuentas anuales.

## **6.8. COMPETENCIA**

### **6.8.1. Competencia leal**

La organización respetará los derechos de propiedad de sus competidores, fomentando acudir a acuerdos entre las partes o fórmulas de arbitraje, como vía de resolución de diferencias al respecto. Asimismo, la organización no utilizará acciones indebidas para recabar información sobre sus competidores. Se mantendrá un registro actualizado que recabe las denuncias y requerimientos realizados por los competidores.

La organización no difundirá información falseada o tendenciosa en contra de sus competidores.

### **6.8.2. Cooperación y alianzas**

La organización fomentará la incorporación a asociaciones y foros de interés común, que sirva de encuentro con sus competidores y de intercambio de experiencias.

## **6.9. ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

### **6.9.1. Colaboración con las Administraciones**

La organización establecerá los canales de comunicación y diálogo que considere convenientes con las Administraciones con las que se relacione con el fin de cooperar en el desarrollo de una cultura de Gestión Ética y Socialmente Responsable en la comunidad donde opera.

**ANEXO 5: FICHA SOCIOECONÓMICA UNICOL S.A.**

	<b>FICHA SOCIOECONÓMICA</b>	
---	-----------------------------	--

**Generalidades:** La siguiente información es necesaria para el estudio de protección para los empleados del Fideicomiso Mercantil Grasas Unicol. Los datos suministrados serán clasificados como información confidencial.

**1. Datos Personales**

Nombres y Apellidos:	C.I.
Cargo:	Años de Servicio:
Dirección Domiciliaria:	Teléfono Fijo: Teléfono Móvil:
Fecha de Nacimiento:	Edad:
Estado Civil: Soltero___ Casado___ UL___ Divorciado___ Viudo___	Comparten domicilio permanente _____

**Croquis del Domicilio**

## 2. Vulnerabilidad en el acceso y entorno a la vivienda

Vías de acceso .....

Iluminación .....

Entorno.....

Hay un puesto de policía u otro tipo de vigilancia.....

## 3. Vulnerabilidad de la vivienda

<b>Casa/Villa</b>	Propia		<b>Nº de Habitaciones</b>	
	Alquilada			
<b>Departamento</b>	Prestada		Baño	Cocina
	Otros		Patio	Otros

¿El espacio es suficiente para los que viven?

Muy cómodo\_\_\_\_; cómodo\_\_\_\_; incómodo\_\_\_\_; muy incómodo \_\_\_\_\_.

## Materiales de Construcción

Paredes:
Techo:
Suelo:

Agua	Si _____ \$ .....	Luz Elec	Si _____ \$ .....
	No		No
Transporte	Si _____ \$ .....	Teléfono	Si _____ \$ .....
	No		No
Tv cable	Si _____ \$ .....	Internet	Si _____ \$ .....
	No		No

Se encuentra realizando un trámite en el MIDUVI? Si \_\_\_\_ No\_\_\_\_





Familiares que han emigrado \_\_\_\_\_

Lugar \_\_\_\_\_ años de permanencia \_\_\_\_\_

**Observaciones** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**7. Información Económica**

Cuáles son los bienes que aspira tener la familia \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

La Familia es beneficiaria del Bono de Desarrollo Humano Si \_\_\_ No \_\_\_

La familia dispone de vehículo propio:

Si \_\_\_ No \_\_\_ Marca: \_\_\_\_\_ Año \_\_\_\_\_

El vehículo es de uso: familiar \_\_\_ Herramienta de trabajo \_\_\_

Cualquiera que sea el caso, especifique su uso \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

La familia posee otras Propiedades como:

Terrenos \_\_\_\_\_ Casas \_\_\_\_\_

Donde \_\_\_\_\_

Legalizado \_\_\_\_\_

Posee Préstamos? Si \_\_\_ No \_\_\_

Entidad Financiera \_\_\_\_\_ Empresa \_\_\_\_\_

Total de Ingresos

Sueldo Jefe de Hogar	_____
Sueldos /Ingresos	_____ _____ _____ _____
TOTAL	\$ _____

Total de Egresos	
Alimentación	_____
Arriendo	_____
Educación	_____
Salud	_____
Transporte	_____
Vestimenta	_____
Servicios Básicos	_____
Agua, luz, fono	_____
Otros _____	_____
_____	_____
Total	\$ _____

### 8. Notoriedad Social

Es líder o participa activamente en actividades de grupos (políticos, sociales, religiosos, deportivo, etc.) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### 9. Actividades de bienestar, recreación y deportes

Cuáles han sido las tres últimas más importantes? \_\_\_\_\_

Qué es lo que más le gustaría hacer a la familia \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Cuanto tiempo le dedica a su familia?

\_\_\_\_\_

## 10.Registro

**Fotografía del  
entorno**

**Fotografía del  
entorno**

**Fotografía de la Casa**

### Apreciación Personal y Conclusiones

---

**Trabajadora Social**

Fecha de Levantamiento \_\_\_\_\_

## ANEXO 6: BASE INFORMACION DE COLABORADORES

### Datos personales

APELLIDOS Y NOMBRES	DEPARTAMENTO	CARGO	FECHA DE INGRESO	AÑOS DE SERVICIO	DIRECCION DOMICILIARIA	ZONA/AREA	FECHA DE NACIMIENTO	ESTADO CIVIL	N DOMICILIO SON OTROS FAMILIARES	SEXO	NIVEL DE EDUCACION	INST. EDUC.
Paredes Villavicencio Carlos Gabriel	SILOS	estibador	01-Mar-1999	14	Coop.Sergio Toral Mz.3234 S.7	Urbana o Marginal	25-Jun-1970	Casado		Masculi	Primaria	Fiscal
Guiler Santos Francisco Hipolito	SILOS	estibador	01-Mar-2001	12	Coop.Sergio Toral Mz.3233 S.2	Urbana o Marginal	17-Abr-1958	Casado	NO	Masculi	Primaria	Fiscal
Rengifo Santos Angel Amable	SILOS	estibador	01-Ene-1998	15	Coop.Sergio Toral Mz.3239 S.1	Urbana o Marginal	19-Abr-1975	Casado	SI	Masculi	No sabe L	
Bajaña Bajaña Pablo Ramón	Centro de Se	Ayudante de	01-Abr-1999	14	Bastión popular bl.1A Mz.490	Urbana o Marginal	01-Sep-1969	Casado	NO	Masculi	Secundar	Fiscal
Rengifo Santos Ramón Antonio	Bodega	Chofer	01-Ene-1998	15	BASTIÓN POPULAR BL. 1B Mz.5	Urbana o Marginal	01-Ago-1964	Casado	NO	Masculi	Primaria	Fiscal
Mendoza Sandlemente Angel Oton	SILOS	estibador	02-Ago-2000	13	Bastión Polular b.1B Mz.545 S.	Urbana o Marginal	30-Ago-1967	Casado	NO	Masculi	Primaria	Fiscal
Pilay Alcivar Jaime Daniel	Centro de Se	estibador	01-Mar-2002	11	Bastión Popular bl. 1B Mz. 171	Urbana o Marginal	14-Abr-1981	Casado	SI	Masculi	Secundar	Fiscal
Sandlemente Moreira Domingo Buenaventura	SILOS	estibador	01-Ene-1998	15	Coop. El Fortin Mz.1408 S. 8	Urbana o Marginal	06-Jun-1954	Casado	SI	Masculi	Secundar	Fiscal
Delgado Mero Damían Esteban	Distribución	estibador	16-Jul-2008	5	Coop. Nueva Generación Mz.	Urbana o Marginal	27-Ago-1988	Casado	NO	Masculi	Secundar	Fiscal
Sánchez Indacochea Joel Anthony	Centro de Se	estibador	01-Mar-2000	13	Coop. Nueva Jerusalén II Mz. 2	Urbana o Marginal	21-Dic-1979	Casado	SI	Masculi	Secundar	Fiscal
Baque Guaranda Hilario Perfecto	Distribución	estibador	16-Jul-2008	5	Coop. Carlos Magno Mz.2311 S	Urbana o Marginal	14-Ene-1960	Casado	NO	Masculi	Primaria	Fiscal
Sánchez Chóez Alonso Gonzalo	Centro de Se	Operador de	01-Abr-1991	22	Coop.El Fortín Bl.6 Mz. 1470 S.	Urbana o Marginal	22-Feb-1966	Casado	NO	Masculi	Primaria	Fiscal
Pacheco Valle Rodrigo Patricio	Mezclado	Ayudante en	01-May-2008	5	Coop.El Fortín Bl.6 Mz. 1468 S.	Urbana o Marginal	24-May-1982	Casado	NO	Masculi	Primaria	Fiscal
Sánchez Chóez Jhonny Viteri	Centro de Se	estibador	01-Ene-1996	17	Cop.12 de Octubre Mz. 24 S.13	Urbana o Marginal	22-Oct-1963	Casado	NO	Masculi	Primaria	Fiscal
Chompol Serrano José Domingo	Mezclado	Ayudante en	01-May-2008	5	Coop.12 de Octubre Mz.11 S.2	Urbana o Marginal	12-Ene-1976	Casado	SI	Masculi	Secundar	Fiscal
Sandlemente Moreira Ramón Enrique	SILOS	estibador	02-Mar-2002	11	Coop. Gallegos Lara Mz.1123 S	Urbana o Marginal	30-May-1965	Casado	NO	Masculi	Secundar	Fiscal
Sandlemente Moreira José Jacobo	SILOS	estibador	01-Ene-1998	15	Coop. Gallegos Lara Mz.1124 S	Urbana o Marginal	19-Mar-1957	Casado	NO	Masculi	Primaria	Fiscal
Sesme Vera Jaime Lorenzo	SILOS	Operador de	15-Jul-1994	19	Bastión Popular Bl.2 Mz.779 S.	Urbana o Marginal	07-Jul-1962	Casado	NO	Masculi	Primaria	Fiscal
De la Cruz Cedeño Antonio Edilberto	SILOS	estibador	01-Mar-2000	13	Bastión Popular bl 1B Mz.456	Urbana o Marginal	13-Jun-1975	Casado	NO	Masculi	Secundar	Fiscal
Sánchez Chóez Ruben Ildaura	Centro de Se	estibador	01-Ene-1998	15	Coop. Pancho Jácome Mz.251	Urbana o Marginal	22-Dic-1967	Divorciad	NO	Masculi	Primaria	Fiscal
Pilligua Bello Marcelino Vicente	Asistente de	Asistente de	04-Mar-1980	33	Coop. Gallegos Lara Mz.1070 S	Urbana o Marginal	19-May-1963	Casado	SI	Masculi	Secundar	Fiscal
Tomalá Ávila Juan Anibal	Centro de Se	estibador	01-Ene-1998	15	Coop. Gallegos Lara Mz. T20 S.	Urbana o Marginal	12-Oct-1962	Casado	NO	Masculi	Primaria	Fiscal
Matute Quiroz Kathy Alegría	Servicios Ge	Secretaria	11-May-2010	3	Coop. 9 de julio Mz.1 S.3	Urbana o Marginal	16-Mar-1975	Soltero	NO	Femeni	Secundar	Fiscal
Guaman Pacalla Freddy Javier	#jREF!	Ayudante en	01-May-2008	5	Coop.Santiaguito de Roldós M	Urbana o Marginal	01-Oct-1981	Casado	NO	Masculi	Secundar	Fiscal
Bermúdez Corozo Jhonathan Fernando	Alimentacio	Ayudante en	01-May-2008	5	Coop.17 de Septiembre Mz.B	Urbana o Marginal	04-Jul-1985	Casado	SI	Masculi	Secundar	Fiscal
Caicedo Valencia César Enrique	Alimentacio	Ayudante en	01-May-2008	5	Lizardo García entre la A y call	Urbana o Marginal	20-May-1980	Casado	NO	Masculi	Secundar	Fiscal
González Morán Pedro Andrés	Ensacados	Ayudante en	16-Jul-2008	5	Francisco Segura y la 11ava	Urbana o Marginal	01-Ene-1985	Casado	SI	Masculi	Secundar	Fiscal
Suárez Ibara Max Joesey	Mezclado	Ayudante en	01-May-2008	5	Calle 22 ava y la O	Urbana o Marginal	17-Ago-1985	Casado	SI	Masculi	Secundar	Fiscal
Brito López Juan Alberto	Alimentacio	Ayudante en	01-May-2008	5	Coop.Independencia II	Urbana o Marginal	25-Nov-1979	Casado	NO	Masculi	Primaria	Fiscal

APellidos y Nombres	DEPARTAMENTO	CARGO	FECHA DE INGRESO	AÑOS DE SERVICIO	DIRECCION DOMICILIARIA	ZONA/AREA	FECHA DE NACIMIENTO	ESTADO CIVIL	N DOMICILIO SON OTROS FAMILIARES	SEXO	NIVEL DE EDUCACION	INST. EDUC.
Mohina Crespo Anita del Rocío	Desarrollo H	Jefe de Nóm	01-Ago-1983	30	Cdla. Brisas del Norte Mz.1 V.9	Residencial	23-Mar-1960	Casado	NO	Femeni	Superior	Fiscal
Orellana Velásquez Ángel Jofre	Ensacados	Ayudante en	01-Ene-2012	1	Coop.El Fortín Mz.3 S.2	Urbana o Marginal	11-Jul-1964	Union Li	NO	Masculi	Primaria	Fiscal
Gamboa Chancay Cipriano Ramón	Control de C	Conserje	18-Jul-1988	25	Coop.Luz de América Mz.157 S	Urbana o Marginal	16-Sep-1954	Casado	NO	Masculi	Primaria	Fiscal
Murillo Zambrano Marlón Silvano	Centro de Se	Supervisor d	19-Mar-1984	29	Coop.24 de Octubre Mz.37 S.1	Urbana o Marginal	19-Dic-1962	Divorcia	NO	Masculi	Secundar	Fiscal
Zambrano Piloza Javier Francisco	Centro de Se	Supervisor d	04-Dic-2001	11	Coop.Unidad Nacional Mz.368	Urbana o Marginal	02-Abr-1975	Casado	NO	Masculi	Secundar	Fiscal
Cevallos Castro Andrés Alfredo	Alimentacio	Ayudante en	01-May-2008	5	Coop.Carlos Magno Mz.2323 S	Urbana o Marginal	19-Oct-1985	Soltero	SI	Masculi	Secundar	Fiscal
Heras Ortiz Marcia Raquel	Contabilidad	Contador de	01-Feb-2000	13	Coop.Martha de Roldós Mz.408	Residencial	01-May-1975	Soltero	SI	Femeni	Superior	Fiscal
Martillo Aguilera Guillermo Bernardo	Dpto. de Sist	Jefe de Siste	01-Jul-1995	18	Samanes VI Mz.977 v.25	Residencial	12-Mar-1962	Casado	NO	Masculi	Superior	Particular
Rivera Vásquez Jéssica Verónica	Dpto. de Ver	Asistente de	23-Sep-2003	9	Samanes IV Mz.414 V.62	Residencial	04-Jun-1973	Soltero	SI	Femeni	Superior	Particular
Vinces Santos Estela de los Angeles	Desarrollo H	Recepcionist	09-Ene-1995	18	Cdla.Huancavilca Norte Mz. E2	Residencial	26-Ago-1971	Casado	NO	Femeni	Secundar	Fiscal
Mancero Escobar Miriam Fabiola	Centro de Se	Asistente Té	01-Ene-2001	12	Mucho lote(Etapa Villa Alegría	Urbana o Marginal	01-Ene-1974	Casado	NO	Femeni	Post Grad	Fiscal
Díaz Martínez Juanita Guadalupe	Contabilidad	Contadora G	10-Ene-1989	24	Urb. Metropolis Mz.862 V.20	Residencial	21-Ago-1967	Soltero	SI	Femeni	Superior	Fiscal
Buenaño Montecé Juan José	Centro de Se	Operador de	14-Feb-1997	16	Primer Callejón Domingo Savi	Urbana o Marginal	17-Sep-1949	Union Li	NO	Masculi	Primaria	Fiscal
Vera Vásquez Luis Enrique	Ensacados	Ayudante en	12-Sep-2011	1	Bastión Popular Bl.4 Mz.711 S.	Urbana o Marginal	01-Ago-1972	Union Li	SI	Masculi	Primaria	Fiscal
Mota Mendiola Juan Patricio	SILOS	estibador	01-Mar-2000	13	Casa del tigre(Flor de Bastión	Urbana o Marginal	02-Oct-1979	Casado	NO	Masculi	Primaria	Fiscal
Parrales Ramírez Darwin Antonio	Centro de Se	Supervisor d	16-Ago-2001	12	Posorja: Cdla. 24 de diciembre	Urbana o Marginal	22-Dic-1974	Viudo	SI	Masculi	Post Grad	Particular
Pozo Vite Humberto Leopoldo	Centro de Se	Asist. de ma	22-Mar-1995	18	Coop.Jardines del Salado Mz.1	Urbana o Marginal	04-May-1964	Casado	SI	Masculi	Superior	Fiscal
Quiroz Plaza Francisco Catalino	Centro de Se	Control de P	07-Nov-1997	15	Calle Ch y la 42ava	Urbana o Marginal	09-Mar-1957	Casado	SI	Masculi	Secundar	Fiscal
Villón Ramírez Miguel David	Centro de Se	Ayudante de	01-Abr-1999	14	Callejón Ch entre la 41ava y la	Urbana o Marginal	30-Ene-1967	Union Li	NO	Masculi	Secundar	Fiscal
Cantos Mendez Walter Nery	Contabilidad	Auxiliar cont	01-May-2008	5	Capitán Najera entre la 32ava	Urbana o Marginal	26-May-1986	Soltero	SI	Masculi	Secundar	Fiscal
Chila Véles Galo Alejandro	Bodega	Bodeguero	01-Nov-2000	12	Callejón 23 y la R	Urbana o Marginal	29-Ene-1980	Soltero	SI	Masculi	Secundar	Fiscal
Sánchez Indacochea Edison Eduardo	Centro de Se	estibador	01-Mar-2001	12	Calle A entre Leonidas Plaza y	Urbana o Marginal	06-Jul-1975	Union Li	NO	Masculi	Secundar	Fiscal
Pacheco Navarrete Luis Alberto	SILOS	Asistente de	27-Sep-2011	1	Guasmo Norte(Coop.Casitas d	Urbana o Marginal	15-Dic-1966	Casado	NO	Masculi	Secundar	Fiscal
Bautista Mala Evert Fidel	Centro de Se	Ayudante de	01-Sep-2002	10	Guasmo Norte(Coop.Centro C	Urbana o Marginal	15-Sep-1958	Union Li	SI	Masculi	Primaria	Fiscal
Triviño Burgos Víctor Oswaldo	Desarrollo H	Ayudante de	03-Oct-2011	1	Coop.7 Lagos Mz.2 V.11	Urbana o Marginal	04-Nov-1990	Soltero	SI	Masculi	Secundar	Particular
Figueroa Caicedo Abdón Rogelin	Ensacados	Operador de	13-Jun-1988	25	Isla Trinitaria(Coop.12 de May	Urbana o Marginal	09-Sep-1952	Union Li	SI	Masculi	Primaria	Fiscal
Cevallos Flores Eric Steve	Gerencia Ge	Mensajero	10-Nov-2009	3	Rumichaca 1620 entre Alcedo	Central	31-Ago-1983	Casado	NO	Masculi	Secundar	Fiscal
Mero Ramírez María del Pilar	Contabilidad	Auxiliar cont	15-Dic-1986	26	Urb.Villa Club etapa Doral Mz	Residencial	09-Dic-1965	Casado	NO	Femeni	Secundar	Fiscal

APellidos y Nombres	DEPARTAMENTO	CARGO	FECHA DE INGRESO	AÑOS DE SERVICIO	DIRECCION DOMICILIARIA	ZONA/AREA	FECHA DE NACIMIENTO	ESTADO CIVIL	N DOMICILIO SON OTROS FAMILIARES	SEXO	NIVEL DE EDUCACION	INST. EDUC.
Anchundia Intriago Nelson Francisco	Peletizado	Operador de	09-Jun-1980	33	Coop.29de Abril Mz.21 S.22	Urbana o Marginal	02-Ago-1959	Viudo	SI	Masculi	Primaria	Fiscal
Sánchez Chóez Luis César	Centro de Se	estibador	01-Ene-1982	31	Coop.Gallegos Lara Mz.T17 S.8	Urbana o Marginal	19-Ago-1957	Casado	NO	Masculi	Primaria	Fiscal
Villafuerte Baque Juan Efrén	SILOS	estibador	01-Mar-2002	11	Coop.Gallegos Lara Mz.T48 S.5	Urbana o Marginal	03-Jun-1980	Casado	NO	Masculi	Primaria	Fiscal
La Rosa Alvarado Gerónimo Rafael	Centro de Se	estibador	06-Ago-2008	5	Leonidas Plaza y Cojimies(Pas	Urbana o Marginal	30-Sep-1980	Casado	NO	Masculi	Secundar	Fiscal
Cedeño Figueroa Ramón Cervilio	SILOS	Operador de	22-Jun-1981	32	Coop.26de Febrero Mz.194 S.1	Urbana o Marginal	28-Nov-1960	Casado	NO	Masculi	Primaria	Fiscal
Merchán Anda Jonathan Fermín	Contabilidad	Mensajero	01-May-2008	5	Argentina y Guerrero Martíne	Urbana o Marginal	29-Ago-1986	Union Li	NO	Masculi	Secundar	Fiscal
Alejandro Solis Roberto Carlos	Dpto. de Sist	Programado	21-Mar-2012	1	Urb. La Joya etapa. Platino Mz	Residencial	28-Mar-1980	Casado	NO	Masculi	Superior	Particular
Vizueta Holguín Cleofe	Desarrollo H	Mensajero	03-Sep-1982	30	Coop.Jardines del Salado Mz.1	Residencial	30-Abr-1956	Casado	SI	Masculi	Primaria	Fiscal
Paspuezan Chugá Mery Dioselina	Control de C	Analista de l	01-May-2008	5	Urb. Ciudad Celeste Cdl.La B	Residencial	08-Jul-1976	Casado	NO	Femeni	Superior	Particular
Mendoza Sandclemente Wenner Dionicio	Centro de Se	Aux. Granja	21-May-2001	12	Bastión Popular Bl.1B Mz.504	Urbana o Marginal	19-Ene-1969	Casado	NO	Masculi	Secundar	Particular
Quinancela Santillán Lorena Elizabeth	Control de C	Mostradora	01-May-2008	5	Mucho Lote 4ta etapa Mz.2522	Residencial	14-Ene-1978	Casado	NO	Femeni	Superior	Fiscal
Freijo Villafuerte Jéssica Ivón	Contabilidad	Auxiliar de c	18-May-1992	21	Durán (Cdl. El Recreo 4ta eta	Residencial	14-Feb-1972	Union Li	NO	Femeni	Secundar	Fiscal
Huacón Ruiz Rosa Maricela	Control de C	Analista de l	08-Dic-2010	2	Sauces IV Mz.259 V.8	Residencial	30-Ago-1985	Casado	NO	Femeni	Superior	Fiscal
Flores Quimis Wellington Cristobal	Ensayados	Ayudante en	01-May-2008	5	Coop.Sergio Toral 2da etapa M	Residencial	28-Jul-1983	Union Li	NO	Masculi	Secundar	Fiscal
Mendoza Rengifo César Remberto	Centro de Se	Mensajero	01-Sep-2002	10	Bastión Popular Bl.1B	Urbana o Marginal	23-Feb-1968	Viudo	NO	Masculi	Primaria	Fiscal
Carrión Peña Miriam Rossana	Dpto Admini	Asistente de	01-Ene-2001	12	Cdl.Las Orquídeas Mz.62 V.35	Residencial	01-Ene-1976	Casado	NO	Femeni	Superior	Particular
Meza Meza Obdulio Bonifacio	Peletizado	Operador de	01-Jul-1997	16	Lomas de la florida(Coop.Soci	Otros	09-Oct-1975	Divorcia	NO	Masculi	Secundar	Fiscal
Chóez Cruz Antonio Javier	Centro de Se	Operador de	01-May-2008	5	Coop.Balerio Estacio Bl.8 Mz.3	Urbana o Marginal	04-May-1978	Union Li	NO	Masculi	Secundar	Fiscal
Márquez Cedeño Francisco Alejandro	Distribución	estibador	16-Jul-2008	5	Coop.Trinidad de Dios Mz.10 S	Urbana o Marginal	07-Ago-1975	Union Li	NO	Masculi	Primaria	Fiscal
Pacheco Romero Julio César	Centro de Se	Ayudante en	01-May-2008	5	Flor de Bastión Bl.17 Mz.1253	Urbana o Marginal	25-Mar-1982	Casado	NO	Masculi	Primaria	Fiscal
Cedeño Barreto Ángel Rafael	Centro de Se	Asistente de	05-Dic-2001	11	Coop.Santiagouito de Roldós M	Urbana o Marginal	08-Jul-1982	Casado	NO	Masculi	Superior	Fiscal
Castillo Boya Orlando Marco Antonio	Dpto Admini	Asistente Ag	01-May-2001	12	Leonida Plaza 3804 y Sedalana	Urbana o Marginal	08-Oct-1964	Union Li	NO	Masculi	Secundar	Fiscal
Olvera Arias Juan Carlos	Gerencia Ad	Asist. De Gré	15-Ago-2011	2	Coop.Jardines del Salado Mz.1	Residencial	17-Jun-1988	Soltero	SI	Masculi	Secundar	Fiscal
Anchundia Montes Narya Elke	Centro de Se	Asistente de	07-Feb-1995	18	Mucho Lote 3era etapa Mz.236	Residencial	23-Mar-1968	Divorcia	NO	Femeni	Secundar	Fiscal
Tumbaco Reyes Luis Alfredo	Desarrollo H	Jefe de Segu	25-Sep-1995	17	Coop.Florida Norte Mz.107 V.1	Urbana o Marginal	04-Abr-1969	Casado	NO	Masculi	Superior	Fiscal
Fante Luis Anibal	Calderos	Calderista	01-Mar-2001	12	Cdl.Albonor Mz. 14 V.2	Residencial	22-Jun-1937	Casado	SI	Masculi	Primaria	Fiscal
Fernández Morán Luis Felipe	Servicios Ge	Ayudante en	01-Abr-2011	2	Samanes I Mz.118 V.105	Residencial	01-May-1961	Soltero	SI	Masculi	Primaria	Fiscal
Morales Alvarez Marco Antonio	Alimentacio	Ayudante en	01-May-2008	5	Dúran(Cdl.El Recreo lotizació	Residencial	21-Nov-1979	Casado	NO	Masculi	Secundar	Fiscal
Cirino León Javier René	Distribución	Chofer	05-Abr-2000	13	Chongon(Comuna San Pedro	Otros	03-Feb-1974	Union Li	SI	Masculi	Secundar	Fiscal
Figueroa Villlegas Edwin Francisco	Alimentacio	Ayudante en	01-May-2008	5	Paraíso de la Flor Bl.7 Mz. B52	Central	22-Ago-1969	Union Li	NO	Masculi	Primaria	Fiscal

## Medio Familiar

APellidos y Nombres	ENFERMO A SU CARGO	PARENTES	CAUSAS	SE ENCUENTRA EN TRATAMIENTO	LUGAR	AÑO QUE INICIO EL TRATAMIENTO	DISCAPACIDAD A SU CARGO	POSEE CARNET DE DISCAPACIDAD	PORCENTAJE	DROGADICCION Y ALCOHOLISMO
Paredes Villavicencio Carlos Gabriel	NO						NO	NO		NO
Guiler Santos Francisco Hipolito	SI	Esposa	cancer	SI	Particular	no	NO	NO		NO
Rengifo Santos Angel Amable	SI	Hermanos		SI	Publico		NO	NO		NO
Bajaña Bajaña Pablo Ramón	NO			NO			SI	NO		NO
Rengifo Santos Ramón Antonio	SI	Otros	Proble	SI	IESS	2010	NO	NO		NO
Mendoza Sanclemente Angel Oton	NO			NO			NO	NO		NO
Pilay Alcivar Jaime Daniel	NO						NO	NO		NO
Sanclemente Moreira Domingo Buenaventura	SI	Esposa	Hipert	SI	Particular		NO	NO		NO
Delgado Mero Damían Esteban	NO						NO	NO		NO
Sánchez Indacochea Joel Anthony	NO						NO	NO		NO
Baque Guaranda Hilario Perfecto	NO						NO	NO		NO
Sánchez Chóez Alonso Gonzalo	SI	Esposa	Diabet	SI	Publico	2002	NO	NO		NO
Pacheco Valle Rodrigo Patricio	NO						NO	NO		NO
Sánchez Chóez Jhonny Viteri	NO						NO	NO		NO
Chompol Serrano José Domingo	NO						NO	NO		NO
Sanclemente Moreira Ramón Enrique	NO						SI	NO		NO
Sanclemente Moreira José Jacobo	SI	Esposa		SI	Publico		NO	NO		NO
Sesme Vera Jaime Lorenzo	NO						NO	NO		NO
De la Cruz Cedeño Antonio Edilberto	NO						NO	NO		NO
Sánchez Chóez Ruben Ildauro	SI	Otros	Bronqu	SI	Particular		NO	NO		NO
Pilligua Bello Marcelino Vicente	NO						NO	NO		NO
Tomalá Ávila Juan Anibal	SI	Padres		SI			NO	NO		NO
Matute Quiroz Kathy Alegría	SI	Otros	Derran	SI	Particular		SI	SI		NO
Guaman Pacalla Freddy Javier	SI	Esposa	Quiste	SI	Publico		NO	NO		NO
Bermúdez Corozo Jhonathan Fernando	SI	Otros					SI	NO	60	NO
Caicedo Valencia César Enrique	NO						SI	NO		NO
González Morán Pedro Andrés	NO						NO	NO		NO
Suárez Ibara Max Joesev	NO						NO	NO		NO
Brito López Juan Alberto	SI	Hijos	Pie tor	SI	Particular	2008	SI	NO		NO



APellidos y Nombres	ENFERMEDAD A SU CARGO	PARENTES	CAUSAS	SE ENCUENTRA EN TRATAMIENTO	LUGAR	AÑO QUE INICIO EL TRATAMIENTO	DISCAPACIDAD A SU CARGO	POSEE CARNET DE DISCAPACIDAD	PORCENTAJE	DROGADICCION Y ALCOHOLISMO
Pico Zerna Javier Enrique	NO						NO	NO		NO
Panchana Salvador Luis Armando	NO						NO	NO		NO
Lage Ochoa Felix	SI	Esposa	Hipertension	SI	Particular	2008	NO	NO		NO
Bonilla Hernández Katty Viviana	NO						NO	NO		NO
Carrillo Noboa Luis Arnaldo	SI	Padres	Complejidad				NO	NO		NO
Cruz Hidalgo Maragarita Rosario	SI	Padres	Problemas	SI			NO	NO		NO
Castro León Fátima del Rocio	NO						NO	NO		NO
Alarcón Yumiceva Wendy Alexandra	SI	Padres	Mioma	SI	Publico	2007	NO	NO		NO
Moreira Chumo Sixto Agustín	NO						NO	NO		NO
Pinto Farfán Hugo Freddy	NO						NO	NO		NO
Cajape Calderón Segundo Teodoro	SI		Hernia	NO			NO	NO		NO
Sánchez Bravo Pedro Maximiliano	NO						NO	NO		NO
Choéz Chilán José Antonio	SI	Otros	Bola de	SI	Publico	2011	NO	NO		NO
Sánchez Vásquez Luz del Carmen	NO						NO	NO		NO
Vinces Espinoza Shirley Dayana	NO						NO	NO		NO
Navarrete Morán Gabriela María	NO						NO	NO		NO
Sánchez Rivera Karla María	NO						NO	NO		NO
Caicedo León Robert Gutemberg	NO						NO	NO		NO
Melgar Herrera Sergio Marlon	NO						NO	NO		NO
Ramos Martínez Fátima Lissette	NO						NO	NO		NO
Yungan Guale Daniel	SI	Esposa	Trombosis	SI	Publico	2000	NO	NO		NO
Valencia Lorgio Adalberto	SI	Esposa	Fractura	SI	Publico	2011	NO	NO		NO
Chilán Poveda Anibal Antonio	NO						NO	NO		NO
Solis Vera Primitivo Pascual	NO						NO	NO		NO
Pincay Mera Noel Dionicio	SI	Esposa	Complejidad	SI	Particular	2012	SI	SI	75	NO
Moreira Chavarría Celeste Rosa	NO						NO	NO		NO
Mohina Crespo Anita del Rocio	SI	Padres	Dabetes	SI	Particular	2004	NO	NO		NO
Orellana Velásquez Ángel Jofre	SI	Esposa	Padece	SI	Publico		SI	SI	75	NO
Gamboa Chancay Cipriano Ramón	NO						NO			NO

APellidos y Nombres	ENFERMO A SU CARGO	PARENTES	CAUSAS	SE ENCUENTRA EN TRATAMIENTO	LUGAR	AÑO QUE INICIO EL TRATAMIENTO	DISCAPACIDAD A SU CARGO	POSEE CARNET DE DISCAPACIDAD	PORCENTAJE	DROGADICCIÓN Y ALCOHOLISMO
Murillo Zambrano Marlón Silvano	SI	Padres	Hipert	SI	Publico	2010	SI	SI	70	NO
Zambrano Piloza Javier Francisco	SI	Padres	osteop	SI	Publico	2009	NO	NO		NO
Cevallos Castro Andrés Alfredo	SI	Hermanos	Diabet	SI	Particular	2008	NO			NO
Heras Ortiz Marcia Raquel	SI	Padres	hipert	SI	Particular	2007	SI	SI	75	NO
Martillo Aguilera Guillermo Bernardo	NO						NO	NO		NO
Rivera Vásquez Jéssica Verónica	SI	Padres	Proble	SI	Particular	2012	NO	NO		NO
Vinces Santos Estela de los Angeles	SI	Padres	Diabet	SI	Particular	2009	NO	NO		NO
Mancero Escobar Miriam Fabiola	SI	Padres	Laguna	SI	Publico	2009	NO	NO		NO
Díaz Martínez Juanita Guadalupe	NO						NO	NO		NO
Buenaño Montecé Juan José	NO						NO			NO
Vera Vásquez Luis Enrique	SI	Padres	diabet	SI	Particular	2009	SI	NO	35	NO
Mota Mendiola Juan Patricio	SI	Hijos	Padec	SI	Particular	2008	NO	NO		NO
Parrales Ramírez Darwin Antonio	NO						SI	NO	70	NO
Pozo Vite Humberto Leopoldo	NO						NO	NO		NO
Quiroz Plaza Francisco Catalino	SI	Hijos	Hipert	SI	Particular	2011	NO	NO		NO
Villón Ramírez Miguel David	NO						NO	NO		NO
Cantos Mendez Walter Nery	NO						NO	NO		NO
Chila Véles Galo Alejandro	SI	Padres	Hipert	SI	Publico	2011	SI	SI	64	NO
Sánchez Indacochea Edison Eduardo	SI	Esposa	Diabet	SI	Particular	2012	NO	NO		NO
Pacheco Navarrete Luis Alberto	SI	Padres	Paralis	SI	Publico	2010	SI	SI	56	NO
Bautista Mala Evert Fidel	NO						NO	NO		NO
Triviño Burgos Víctor Oswaldo	NO						SI	SI	55	NO
Figueroa Caicedo Abdón Rogelin	SI	Otros	Microc	SI	Publico	2000	SI	SI	80	NO
Cevallos Flores Eric Steve	NO						NO	NO		NO
Mero Ramírez María del Pilar	NO						NO	NO		NO
Anchundia Intriago Nelson Francisco	NO						NO	NO		NO
Sánchez Chóez Luis César	SI	Esposa	La hija	SI	Publico	2007	NO	NO		NO
Villafuerte Baque Juan Efrén	SI	Esposa	Bola de	SI	Particular	2012	NO	NO		NO

APELLIDOS Y NOMBRES	ENFERMO A SU CARGO	PARENTES	CAUSAS	SE ENCUENTRA EN TRATAMIENTO	LUGAR	AÑO QUE INICIO EL TRATAMIENTO	DISCAPACIDAD A SU CARGO	POSEE CARNET DE DISCAPACIDAD	PORCENTAJE	DROGADICCION Y ALCOHOLISMO
La Rosa Alvarado Gerónimo Rafael	SI	Padres	Enferm	SI	Particular	2010	NO	NO		NO
Cedeño Figueroa Ramón Cervilio	NO						NO	NO		NO
Merchán Anda Jonathan Fermín	NO						NO	NO		NO
Alejandro Solis Roberto Carlos	NO						NO	NO		NO
Vizuela Holguín Cleofe	NO						NO	NO		NO
Paspuezan Chugá Mery Dioselina	SI	Padres	Operac	SI	Particular	2012	NO	NO		NO
Mendoza Sanclemente Wenner Dionicio	SI	Padres	Hipert	SI	Particular	2004	NO	NO		NO
Quinancela Santillán Lorena Elizabeth	NO						NO	NO		NO
Freijo Villafuerte Jéssica Ivón	SI	Padres	Diabet	SI	Particular	2002	NO	NO		NO
Huacón Ruiz Rosa Maricela	SI	Padres	Cáncer	SI	Particular	2007	NO	NO		NO
Flores Quimis Wellington Cristobal	NO						NO	NO		NO
Mendoza Rengifo César Remberto	NO						NO	NO		NO
Carrión Peña Miriam Rossana	SI	Padres	La mad	SI	Particular	2007	NO	NO		NO
Meza Meza Obdulio Bonifacio	NO						SI	SI	60	NO
Chóez Cruz Antonio Javier	NO						NO	NO		NO
Márquez Cedeño Francisco Alejandro	NO						NO	NO		NO
Pacheco Romero Julio César	NO						NO	NO		NO
Cedeño Barreto Ángel Rafael	NO						NO	NO		NO
Castillo Boya Orlando Marco Antonio	SI	Hijos	Proble	SI	IESS	2012	NO	NO		NO
Olvera Arias Juan Carlos	NO						NO	NO		NO
Anchundia Montes Narya Elke	NO						NO	NO		NO
Tumbaco Reyes Luis Alfredo	NO						NO	NO		NO
Fante Luis Anibal	SI	Esposa	Osteog	SI	Particular	2008	NO	NO		NO
Fernández Morán Luis Felipe	SI	Padres	Osteog	SI	Particular	2000	NO	NO		NO
Morales Alvarez Marco Antonio	NO						NO	NO		NO
Cirino León Javier René	SI	Padres	Diabet	SI	Particular	2008	NO	NO		NO
Figueroa Villegas Edwin Francisco	NO						NO	NO		NO
Marcatoma Quito María del Rocío	SI	Otros	Dificul	SI	Particular	2007	NO	NO		NO
Borbora Tumbaco Freddy Antonio	NO						NO	NO		NO
Pesantes Morán Santiago Rafael	SI	Padres	Cáncer	SI	Particular	2012	NO	NO		NO

APellidos y Nombres	ENFERMO A SU CARGO	PARENTES	CAUSAS	SE ENCUENTRA EN TRATAMIENTO	LUGAR	AÑO QUE INICIO EL TRATAMIENTO	DISCAPACIDAD A SU CARGO	POSEE CARNET DE DISCAPACIDAD	PORCENTAJE	DROGADICCION Y ALCOHOLISMO
Bello Pandzic Jimmy Drazan	NO						NO	NO		NO
Solórzano Cuesta Diana Guadalupe	NO						NO	NO		NO
Rodríguez Guerra Guido Javier	NO						NO	NO		NO
Harnisth Garcés Dayra del Carmen	NO						NO	NO		NO
Salmerón Moreira Gladys Teresita	SI	Hijos	Consta	SI	Particular	2011	NO	NO		NO
Pazmiño Peñarreta Saira	NO						NO	NO		NO
Estrella Franco Roberto Gabriel	SI	Padres	Osteop	SI	Particular	1999	NO	NO		NO
Arica Reyes Dennis Omar	NO						NO	NO		NO
Tigua Valeriano Lucía Isabel	NO						NO	NO		NO
Baque Espinoza Inocencio Evangelito	NO						NO	NO		NO
Guzmán Armijos Francisco Javier	NO						NO	NO		NO
Moyano Velasco Denis Ford	SI	Hijos	Alergic	SI	Particular	2003	NO	NO		NO
Jimenez Espinoza Felix Aurelio	SI	Esposa	Diabet	SI	Particular	2010	NO	NO		NO
Tomalá Liberio Severo Joaquin	SI	Hermanos	Diabet	SI	Particular	1992	SI	SI	40	NO
Zúñiga Pineda Edwin Iván	NO						NO	NO		NO
Romero Castillo Johanna Maricela	NO						NO	NO		NO
Palma Triviño Willian Fernando	SI	Padres	Fue op	SI	Particular	2008	NO	NO		NO
Quijije Segura Rodolfo Raúl	NO						NO	NO		NO
Haro Tapia Roberto Manuel	NO						NO	NO		NO
Vera Valencia Primogénito Carmelo	NO						NO	NO		NO
Hinojoza Paredes Rodrigo Salomón	NO						NO	NO		NO
Apolo Gúzman Byron Ecuador	SI	Hijos	Adeno	SI	IESS	2012	NO	NO		NO
Vélez Vargas Julio Armando	NO						NO	NO		NO
Sánchez Chóez Ebelio Alejandro	SI	Padres	Dolor d	SI	Particular	2008	NO	SI		NO
Pino López José Arturo	SI	Esposa	Hígado	SI	Particular	2005	NO	NO		NO
Díaz Tumbaco Víctor Freddy	NO						SI	SI	51	NO
Alvarado Lozano Erika Elizabeth	SI	Padres	Papá c	SI	Particular	2000	SI	SI		NO
Vera Alvarado Tommy Christian	NO						NO			NO
León Varas óscar Ufredo	NO						NO	NO		NO

APellidos y Nombres	ENFERMO A SU CARGO	PARENTES	CAUSAS	SE ENCUENTRA EN TRATAMIENTO	LUGAR	AÑO QUE INICIO EL TRATAMIENTO	DISCAPACIDAD A SU CARGO	POSEE CARNET DE DISCAPACIDAD	PORCENTAJE	DROGADICCIÓN Y ALCOHOLISMO
Cuero Vilela Miguel Arcangel	SI	Esposa	Operada	SI	Publico	2012	NO	NO		NO
Marcillo Carranza Mery Marlene	SI	Padres	Sirrosis	SI	Publico	2000	NO	NO		NO
Quinde Burneo Bolívar Angel	SI	Esposa	Alzeih	SI	Publico	2003	SI	NO	1	NO
Cajías Mazón Luis Alberto	NO						NO			NO
Rivera Mendieta Carlos Alberto	SI	Esposa	Hipert	SI	Particular	2002	NO			NO
Ledesma Villalba Jaime Hernán	NO						NO			NO
Gonzalez Ramirez Pedro Humberto	NO			NO						
Merino Balladares Catherine Ilsabel	NO			NO			NO	NO		NO
Chalen Orozco Lourdes Emiliana	SI	Hijos	Cardio	NO	Particular	2007	SI	SI	95	NO
Leon Andrade Cristhian Alfredo	NO			NO			NO	NO		NO
Carrasco Perez Juan	NO			NO			NO	NO		NO
Balda Sanchez Carlos Alberto	NO			NO			NO	NO		NO
Jimenez Espinoza Felix Aurelio	NO			NO			NO	NO		NO
Castillo Nazareno Diego Armando	NO			NO			NO	NO		NO
Bermeo Boya Brayan Israel	NO			NO			NO	NO		NO
Morales Montoya Carlos	NO			NO			NO	NO		NO
Murillo Zambrano Marlon	SI	Padres	Auditiv	SI	Particular		SI	SI		NO
Muñiz Villamar Freddy	NO						NO	NO		NO
Guaranda CHOEZ Jose Luis	NO			NO			SI	NO		NO
CHOEZ Tumbaco Jose Manuel	NO			NO			NO	NO		NO

## Información Vivienda

APellidos y Nombres	Vías de acceso	Iluminación	Entorno Zona	Hay un puesto de vigilancia en el sector	TERRENO	VIVIENDA	TIPC	SA	COMED	COC	DORMITOR	BA	PA	OTR	ESPA	TIPC	ZON	Ag	Teléfono	
Paredes Villavicencio Carlos Gabriel	Regular	Regular	Poco Peligro	NO	Propia	Vive con Familiar	Casa	SI	SI	SI	SI	SI	SI		Cómodo	Mixta	Rural	NO	SI	NO
Guiler Santos Francisco Hipolito	Regular	Regular	Poco Peligro	NO	Propia		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	SI		Cómodo	Mixta	Rural	NO	SI	NO
Rengifo Santos Angel Amable	Buena	Buena	Peligrosa	NO	Propia		Casa	SI	SI	SI	SI	NO			Cómodo	Mixta	Rural	NO	SI	NO
Bajaña Bajaña Pablo Ramón	Regular	Regular	Muy Peligro	NO	Propia		Casa	NO	NO	NO	SI	SI	SI	NO	Cómodo	Mixta	Rural	SI	SI	
Rengifo Santos Ramón Antonio	Regular	Buena	Poco Peligro	NO	Propia		Casa	SI	SI	SI	SI	SI			Incómodo	Mixta	Rural	SI	SI	NO
Mendoza Sandclemente Angel Oton	Buena	Regular	Poco Peligro	NO	Propia		Casa	SI	SI	SI	SI	NO	NO		Cómodo	Hormigón	Urban	SI	SI	NO
Pilay Alcivar Jaime Daniel	Regular	Buena	Poco Peligro	NO		Vive con Familiar	Cuarto Interior	NO	NO	NO	SI	SI	NO	NO	Incómodo	Mixta	Rural	SI	SI	NO
Sandclemente Moreira Domingo Buenaventura	Pésima	Regular	Muy Peligro	NO	Propia		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	NO		Incómodo	Mixta	Rural	SI	SI	NO
Delgado Mero Damián Esteban	Regular	Regular	Poco Peligro	NO	Propia		Casa	NO	NO	SI	SI	SI	NO	NO	Cómodo	Mixta	Rural	SI	SI	NO
Sánchez Indacochea Joel Anthony	Regular	Regular	Poco Peligro	SI	Propia		Casa	SI	NO	SI	SI	SI	NO		Cómodo	Mixta	Rural	NO	SI	NO
Baque Guaranda Hilario Perfecto	Regular	Regular	Poco Peligro	NO	Propia		Casa	SI	NO	SI	SI	SI	NO		Incómodo	Mixta	Rural	SI	SI	NO
Sánchez Chóez Alonso Gonzalo	Regular	Buena	Peligrosa	NO	Propia		Casa	SI	NO	SI	SI	SI	NO		Incómodo	Mixta	Urban	SI	SI	NO
Pacheco Valle Rodrigo Patricio	Pésima	Pésima	Peligrosa	NO	Cedido		Cuarto Interior	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Incómodo	Mixta	Rural	SI	SI	NO
Sánchez Chóez Jhonny Viteri	Regular	Regular	Poco Peligro	NO	Alquiler		Cuarto Interior	NO	NO	NO	SI	SI	NO	NO	Incómodo	Hormigón	Rural	SI	SI	NO
Chompol Serrano José Domingo	Regular	Regular	Poco Peligro	NO	Cedido		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	NO		Muy Incómodo	Hormigón	Rural	SI	SI	SI
Sandclemente Moreira Ramón Enrique	Regular	Regular	Poco Peligro	NO	Propia		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	NO		Incómodo	Hormigón	Rural	SI	SI	SI
Sandclemente Moreira José Jacobo	Regular	Regular	Poco Peligro	NO	Cedido		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	NO		Incómodo	Hormigón	Rural	SI	SI	SI
Sesme Vera Jaime Lorenzo	Regular	Buena	Peligrosa	NO	Propia		Casa	NO	NO	SI	SI	SI	NO		Cómodo	Hormigón	Rural	SI	SI	SI
De la Cruz Cedeño Antonio Edilberto	Buena	Pésima	Muy Peligro	NO	Propia		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	NO		Cómodo	Mixta	Rural	SI	SI	NO
Sánchez Chóez Ruben Ildaura	Buena	Regular	Peligrosa	NO	Cedido		Cuarto Interior	NO	SI	SI	SI	SI	NO		Incómodo	Mixta	Rural	SI	SI	NO
Pilligua Bello Marcelino Vicente	Regular	Regular	Poco Peligro	NO	Propia		Casa	SI	SI	SI	SI	NO	NO		Incómodo	Hormigón	Urban	SI	SI	SI
Tomalá Ávila Juan Anibal	Buena	Buena	Poco Peligro	NO	Propia		Casa	SI	SI	SI	SI	NO	NO		Cómodo	Mixta	Urban	SI	SI	SI
Matute Quiroz Kathy Alegría	Regular	Regular	Poco Peligro	NO		Vive con Familiar	Casa	SI	SI	SI	SI	SI	NO		Cómodo	Hormigón	Urban	SI	SI	SI
Guaman Pacalla Freddy Javier	Regular	Regular	Poco Peligro	SI	Alquiler		Casa	SI	NO	SI	SI	SI	NO	NO	Cómodo	Hormigón	Urban	SI	SI	NO
Bermúdez Corozo Jhonathan Fernando	Regular	Regular	Muy Peligro	SI		Vive con Familiar	Casa	SI	SI	SI	SI	NO	NO		Cómodo	Hormigón	Urban	SI	SI	NO
Caicedo Valencia César Enrique	Muy buena	Buena	Peligrosa	SI	Alquiler		Casa	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	Cómodo	Hormigón	Urban	SI	SI	NO
González Morán Pedro Andrés	Buena	Buena	Peligrosa	NO		Vive con Familiar	Casa	SI	SI	SI	SI	NO	NO		Incómodo	Hormigón	Urban	SI	SI	NO
Suárez Ibara Max Joesev	Regular	Regular	Poco Peligro	NO	Cedido		Cuarto Interior	NO	NO	SI	SI	SI	NO	NO	Incómodo	Mixta	Urban	SI	SI	NO
Brito López Juan Alberto	Pésima	Buena	Peligrosa	SI	Propia		Cuarto Interior	NO	NO	NO	SI	SI	NO	NO	Incómodo	Madera	Rural	SI	SI	NO

APellidos y Nombres	Vías de acceso	Iluminación	Entorno Zonal	Hay un puesto de vigilancia en el sector	TERRENO	VIVIENDA	TIPIC	SA	COMED	COCH	DORMITOR	BA	PAT	OTR	ESPA	TIPC	ZON	Ag	Telefó
Pico Zerna Javier Enrique	Regular	Regular	Poco Peligro	NO	Cedido		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Cómodo	Mixta	Urban	SI	SI
Panchana Salvador Luis Armando	Regular	Regular	Poco Peligro	NO	Vive con Familiar		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Cómodo	Mixta	Urban	SI	SI
Lage Ochoa Felix	Buena	Buena	Poco Peligro	SI	Propia		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Cómodo	Hormig	Urban	SI	SI
Bonilla Hernández Katty Viviana	Regular	Buena	Poco Peligro	NO	Vive con Familiar		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Cómodo	Mixta	Urban	SI	SI
Carrillo Noboa Luis Arnaldo	Buena	Regular	Poco Peligro	NO	Vive con Familiar		Cuarto	NO	NO	SI	SI	SI	NO	NO	Incómodo	Mixta	Rural	SI	NO
Cruz Hidalgo Maragarita Rosario	Regular	Pésima	Muy Peligro	NO	Vive con Familiar		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Cómodo	Hormig	Urban	SI	SI
Castro León Fátima del Rocío	Regular	Buena	Peligrosa	NO	Vive con Familiar		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Incómodo	Hormig	Urban	SI	SI
Alarcón Yumiceva Wendy Alexandra	Buena	Buena	Peligrosa	NO	Vive con Familiar		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Cómodo	Hormig	Urban	SI	SI
Moreira Chumo Sixto Agustín	Buena	Buena	Poco Peligro	NO	Propia		Casa	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	Cómodo	Mixta	Rural	SI	NO
Pinto Farfán Hugo Freddy	Regular	Buena	Poco Peligro	NO	Propia		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Cómodo	Mixta	Urban	SI	NO
Cajape Calderón Segundo Teodoro	Regular	Regular	Poco Peligro	NO	Propia		Casa	SI	NO	NO	NO	NO	SI	NO	Incómodo	Mixta	Rural	SI	NO
Sánchez Bravo Pedro Maximiliano	Buena	Buena	Peligrosa	NO	Cedido		Casa	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	Cómodo	Hormig	Urban	SI	SI
Choéz Chilán José Antonio	Pésima	Regular	Muy Peligro	NO	Cedido		Casa	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	Incómodo	Madera	Rural	NO	NO
Sánchez Vásquez Luz del Carmen	Buena	Buena	Poco Peligro	SI	Vive con Familiar		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Muy Có	Hormig	Urban	SI	SI
Vinces Espinoza Shirly Dayana	Buena	Buena	Poco Peligro	SI	Propia		Departa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Cómodo	Hormig	Urban	SI	NO
Navarrete Morán Gabriela María	Regular	Buena	Poco Peligro	NO	Vive con Familiar		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Cómodo	Hormig	Urban	SI	SI
Sánchez Rivera Karla María	Regular	Buena	Poco Peligro	SI	Vive con Familiar		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Cómodo	Hormig	Urban	SI	SI
Caicedo León Robert Gutemberg	Regular	Buena	Poco Peligro	SI	Vive con Familiar		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Cómodo	Hormig	Urban	SI	SI
Melgar Herrera Sergio Marlon	Buena	Buena	Poco Peligro	NO	Alquiler		Departa	SI	NO	SI	SI	SI	NO	NO	Cómodo	Hormig	Urban	SI	NO
Ramos Martínez Fátima Lissette	Buena	Buena	Poco Peligro	NO	Prestado		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Cómodo	Mixta	Urban	SI	SI
Yungan Guale Daniel	Regular	Pésima	Peligrosa	NO	Propia		Casa	NO	NO	NO	SI	SI	NO	NO	Incómodo	Mixta	Urban	SI	SI
Valencia Lorgio Adalberto	Buena	Buena	Peligrosa	NO	Propia		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Incómodo	Mixta	Rural	SI	NO
Chilán Poveda Anibal Antonio	Regular	Buena	Peligrosa	NO	Cedido		Casa	SI	NO	SI	SI	SI	NO	NO	Incómodo	Mixta	Rural	NO	NO
Solis Vera Primitivo Pascual	Regular	Regular	Muy Peligro	NO	Propia		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Cómodo	Hormig	Rural	NO	NO
Pincay Mera Noel Dionicio	Regular	Regular	Muy Peligro	NO	Cedido		Casa	SI	NO	NO	SI	NO	NO	NO	Incómodo	Mixta	Rural	NO	SI
Moreira Chavarría Celeste Rosa	Regular	Regular	Peligrosa	NO	Propia		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Cómodo	Hormig	Urban	SI	SI
Mohina Crespo Anita del Rocío	Buena	Muy buena	Poco Peligro	SI	Propia		Departa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Cómodo	Hormig	Urban	SI	SI
Orellana Velásquez Ángel Jofre	Regular	Regular	Poco Peligro	NO	Alquiler		Cuarto	NO	NO	NO	SI	SI	NO	NO	Incómodo	Hormig	Rural	SI	NO
Gamboa Chancay Cipriano Ramón	Regular	Regular	Peligrosa	NO	Propia		Cuarto	NO	NO	NO	SI	SI	NO	NO	Incómodo	Madera	Rural	SI	SI

APellidos y Nombres	Vías de acceso	Iluminación	Entorno Zonal	Hay un puesto de vigilancia en el sector	TERRENO	VIVIENDA	TIPIC	SA	COMED	COC	DORMITO	BA	PA	OTR	ESPA	TIPC	ZON	Ag	Teléfono	
Murillo Zambrano																				
Marlón Silvano	Pésima	Regular	Muy Peligro	NO		Vive con Familiar	Casa	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	Incómodo	Mixta	Rural	SI	SI	SI
Zambrano Pilozo Javier Francisco	Regular	Regular	Muy Peligro	NO	Propia		Casa	NO	NO	SI	SI	SI	NO	NO	Cómodo	Mixta	Rural	SI	SI	NO
Cevallos Castro Andrés Alfredo	Regular	Buena	Poco Peligro	NO		Vive con Familiar	Casa	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	Cómodo	Mixta	Rural	SI	SI	NO
Heras Ortiz Marcia Raquel	Regular	Regular	Poco Peligro	SI		Vive con Familiar	Casa	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	Incómodo	Hormig	Urban	SI	SI	SI
Martillo Aguilera Guillermo Bernardo	Buena	Buena	Poco Peligro	NO	Propia		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Cómodo	Hormig	Urban	SI	SI	SI
Rivera Vásquez Jéssica Verónica	Buena	Buena	Poco Peligro	NO	Propia		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Muy Có	Hormig	Urban	SI	SI	SI
Vinces Santos Estela de los Angeles	Buena	Buena	Poco Peligro	NO	Alquiler		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Cómodo	Hormig	Urban	SI	SI	NO
Mancero Escobar Miriam Fabiola	Buena	Regular	Poco Peligro	SI	Propia		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Cómodo	Hormig	Urban	SI	SI	NO
Díaz Martínez Juanita Guadalupe	Muy buena	Regular	Poco Peligro	NO	Propia		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Cómodo	Hormig	Urban	SI	SI	NO
Buenaña Montecé Juan José	Buena	Buena	Muy Peligro	NO	Alquiler		Departa	SI	SI	NO	SI	SI	NO	NO	Cómodo	Mixta	Urban	SI	SI	NO
Vera Vásquez Luis Enrique	Pésima	Buena	Muy Peligro	NO	Cedido		Cuarto l	SI	NO	NO	SI	SI	SI	NO	Incómodo	Mixta	Rural	SI	SI	NO
Mota Mendiola Juan Patricio	Pésima	Regular	Muy Peligro	NO	Propia		Casa	SI	NO	NO	NO	SI	NO	NO	Cómodo	Mixta	Rural	NO	SI	NO
Parrales Ramírez Darwin Antonio	Regular	Buena	Poco Peligro	NO		Vive con Familiar	Casa	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Cómodo	Hormig	Urban	SI	SI	SI
Pozo Vite Humberto Leopoldo	Pésima	Regular	Poco Peligro	SI	Propia		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Cómodo	Hormig	Urban	SI	SI	NO
Quiroz Plaza Francisco Catalino	Regular	Regular	Muy Peligro	NO	Cedido		Cuarto l	SI	NO	NO	SI	SI	SI	NO	Incómodo	Mixta	Urban	SI	SI	SI
Villón Ramírez Miguel David	Buena	Pésima	Muy Peligro	NO	Propia		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Incómodo	Hormig	Urban	SI	SI	NO
Cantos Mendez Walter Nery	Regular	Regular	Muy Peligro	NO		Vive con Familiar	Casa	SI	SI	NO	SI	SI	NO	NO	Incómodo	Mixta	Urban	SI	SI	NO
Chila Véles Galo Alejandro	Pésima	Buena	Muy Peligro	NO		Vive con Familiar	Casa	SI	NO	NO	SI	NO	NO	NO	Incómodo	Madera	Rural	SI	SI	NO
Sánchez Indacochea Edison Eduardo	Buena	Buena	Peligrosa	NO	Alquiler		Departa	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Incómodo	Hormig	Urban	SI	SI	SI
Pacheco Navarrete Luis Alberto	Buena	Buena	Poco Peligro	NO		Vive con Familiar	Casa	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Cómodo	Hormig	Urban	SI	SI	SI
Bautista Mala Evert Fidel	Buena	Buena	Peligrosa	NO	Propia		Casa	SI	NO	SI	SI	SI	NO	NO	Incómodo	Mixta	Urban	SI	SI	NO
Triviño Burgos Víctor Oswaldo	Buena	Regular	Poco Peligro	SI		Vive con Familiar	Departa	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Cómodo	Hormig	Urban	SI	SI	SI
Figueroa Caicedo Abdón Rogelin	Pésima	Regular	Poco Peligro	SI		Vive con Familiar	Casa	SI	NO	SI	SI	SI	NO	NO	Incómodo	Mixta	Urban	SI	SI	NO
Cevallos Flores Eric Steve	Buena	Buena	Muy Peligro	NO	Alquiler		Departa	SI	NO	SI	SI	SI	NO	NO	Incómodo	Hormig	Urban	SI	SI	SI
Mero Ramírez María del Pilar	Buena	Buena	Poco Peligro	NO	Propia		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Cómodo	Hormig	Urban	SI	SI	SI
Anchundia Intriago Nelson Francisco	Buena	Buena	Poco Peligro	SI	Propia		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Cómodo	Mixta	Urban	SI	SI	SI
Sánchez Chóez Luis César	Buena	Pésima	Poco Peligro	NO	Propia		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Incómodo	Mixta	Urban	SI	SI	SI
Villafuerte Baque Juan Efrén	Regular	Buena	Peligrosa	SI	Cedido		Cuarto l	SI	NO	NO	SI	SI	NO	NO	Incómodo	Mixta	Rural	SI	SI	SI



APellidos y Nombres	Vías de acceso	Iluminación	Entorno Zonal	Hay un puesto de vigilancia en el sector	TERRENO	VIVIENDA	TIPC	SA	COMED	COC	DORMITOR	BA	PA	OTR	ESPA	TIPC	ZON	Ag	Teléfono	
La Rosa Alvarado Gerónimo Rafael	Buena	Pésima	Muy Peligros	NO	Cedido		Cuarto	SI	NO	NO	SI	SI	NO	NO	Incómodo	Madera	Rural	SI	SI	NO
Cedeño Figueroa Ramón Cervilio	Pésima	Regular	Muy Peligros	NO	Propia		Departa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Cómodo	Hormig	Rural	SI	SI	SI
Merchán Anda Jonathan Fermín	Regular	Regular	Muy Peligros	SI	Alquiler		Cuarto	SI	NO	NO	SI	SI	NO	NO	Cómodo	Hormig	Urban	SI	SI	NO
Alejandro Solís Roberto Carlos	Muy buena	Muy buena	Poco Peligro	SI	Propia		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Muy Cómo	Hormig	Urban	SI	SI	SI
Vizueta Holguín Cleofe	Pésima	Buena	Poco Peligro	SI	Propia		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Cómodo	Hormig	Urban	SI	SI	SI
Paspuezan Chugá Mery Dioselina	Buena	Buena	Poco Peligro	SI	Propia		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Cómodo	Hormig	Urban	SI	SI	NO
Mendoza Sanclemente Wenner Dionicio	Buena	Buena	Poco Peligro	NO	Propia		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Cómodo	Hormig	Urban	SI	SI	SI
Quinancela Santillán Lorena Elizabeth	Buena	Buena	Poco Peligro	SI	Alquiler		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Cómodo	Mixta	Urban	SI	SI	NO
Freijo Villafuerte Jéssica Ivón	Buena	Regular	Peligrosa	SI	Prestado		Departa	SI	NO	SI	SI	SI	NO	NO	Cómodo	Hormig	Urban	SI	SI	SI
Huacón Ruiz Rosa Maricela	Buena	Buena	Poco Peligro	NO	Alquiler		Departa	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Cómodo	Hormig	Urban	SI	SI	SI
Flores Quimis Wellington Cristobal	Regular	Buena	Poco Peligro	NO	Cedido		Cuarto	SI	NO	NO	SI	SI	NO	NO	Cómodo	Mixta	Rural	SI	SI	NO
Mendoza Rengifo César Remberto	Buena	Regular	Muy Peligros	SI	Propia		Casa	SI	NO	NO	SI	NO	NO	NO	Cómodo	Mixta	Rural	SI	SI	NO
Carrión Peña Miriam Rossana	Buena	Buena	Poco Peligro	SI	Alquiler		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Cómodo	Hormig	Urban	SI	SI	NO
Meza Meza Obdulio Bonifacio	Regular	Buena	Poco Peligro	SI	Propia		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Cómodo	Hormig	Rural	SI	SI	NO
Chóez Cruz Antonio Javier	Pésima	Pésima	Muy Peligros	NO	Propia		Casa	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	Cómodo	Mixta	Rural	SI	SI	NO
Márquez Cedeño Francisco Alejandro	Pésima	Pésima	Muy Peligros	NO	Prestado		Cuarto	NO	NO	NO	SI	NO	NO	SI	Incómodo	Madera	Rural	NO	NO	NO
Pacheco Romero Julio César	Regular	Regular	Muy Peligros	NO	Cedido		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Cómodo	Mixta	Rural	NO	SI	NO
Cedeño Barreto Ángel Rafael	Buena	Buena	Poco Peligro	SI	Prestado		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Incómodo	Hormig	Urban	SI	SI	SI
Castillo Boya Orlando Marco Antonio	Regular	Regular	Poco Peligro	SI	Alquiler		Cuarto	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Cómodo	Hormig	Urban	SI	SI	NO
Olvera Arias Juan Carlos	Regular	Regular	Poco Peligro	SI	Vive con Familiar		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Cómodo	Hormig	Urban	SI	SI	SI
Anchundia Montes Narya Elke	Muy buena	Buena	Poco Peligro	SI	Propia		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Cómodo	Hormig	Urban	SI	SI	NO
Tumbaco Reyes Luis Alfredo	Buena	Buena	Poco Peligro	SI	Alquiler		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Cómodo	Hormig	Urban	SI	SI	SI
Fante Luis Anibal	Buena	Regular	Poco Peligro	SI	Propia		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Incómodo	Hormig	Urban	SI	SI	SI
Fernández Morán Luis Felipe	Buena	Buena	Poco Peligro	NO	Prestado		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Cómodo	Hormig	Urban	SI	SI	SI
Morales Alvarez Marco Antonio	Regular	Buena	Poco Peligro	SI	Propia		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Cómodo	Madera	Urban	SI	SI	NO
Cirino León Javier René	Buena	Regular	Poco Peligro	SI	Propia		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Cómodo	Hormig	Rural	SI	SI	NO
Figueroa Villegas Edwin Francisco	Regular	Regular	Muy Peligros	NO	Propia		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Incómodo	Mixta	Rural	SI	SI	NO
Marcatoma Quito María del Rocío	Buena	Regular	Muy Peligros	NO	Vive con Familiar		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Cómodo	Hormig	Urban	SI	SI	NO
Borbor Tumbaco Freddy Antonio	Regular	Buena	Poco Peligro	SI	Propia		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Cómodo	Hormig	Urban	SI	SI	NO
Pesantes Morán Santiago Rafael	Buena	Regular	Poco Peligro	NO	Alquiler		Departa	NO	NO	SI	SI	SI	NO	NO	Cómodo	Hormig	Urban	SI	SI	NO

APellidos y Nombres	Vías de acceso	Iluminación	Entorno Zon	Hay un puesto de vigilancia en el sector	TERRENO	VIVIENDA	TIPO	SA	COMED	COC	DORMITOR	BA	PA	OTR	ESPACIO	TIPO	ZON	Ag	Teléfono	
Bello Pandzic Jimmy Drazan	Buena	Muy buena	Poco Peligro	SI	Alquiler		Departa	SI	NO	SI	SI	SI	NO	NO	Incómodo	Hormigd	Urban	SI	SI	NO
Solórzano Cuesta Diana Guadalupe	Buena	Buena	Peligrosa	SI	Propia		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Muy Cómo	Hormigd	Urban	SI	SI	SI
Rodríguez Guerra Guido Javier	Muy buena	Regular	Poco Peligro	SI	Propia		Departa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Muy Cómo	Hormigd	Urban	SI	SI	SI
Harnisth Garcés Dayra del Carmen	Buena	Buena	Peligrosa	NO	Propia		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Cómodo	Hormigd	Urban	SI	SI	SI
Salmerón Moreira Gladys Teresita	Buena	Buena	Poco Peligro	NO	Propia		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Cómodo	Hormigd	Urban	SI	SI	SI
Pazmiño Peñarreta Saira	Buena	Buena	Peligrosa	SI	Propia		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Cómodo	Hormigd	Urban	SI	SI	SI
Estrella Franco Roberto Gabriel	Buena	Regular	Poco Peligro	SI	Propia		Casa	SI	NO	NO	SI	SI	SI	NO	Incómodo	Mixta	Rural	SI	SI	SI
Árica Reyes Dennis Omar	Buena	Buena	Poco Peligro	SI	Propia		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Cómodo	Hormigd	Urban	SI	SI	NO
Tigua Valeriano Lucía Isabel	Regular	Regular	Peligrosa	NO	Propia		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Cómodo	Mixta	Rural	NO	SI	NO
Baque Espinoza Inocencio Evangelito	Buena	Buena	Peligrosa	NO	Propia		Casa	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	Cómodo	Mixta	Rural	SI	SI	SI
Guzmán Armijos Francisco Javier	Buena	Buena	Poco Peligro	NO	Cedido		Cuarto	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Cómodo	Hormigd	Urban	SI	SI	SI
Moyano Velasco Denis Ford	Muy buena	Buena	Muy Peligro	SI	Propia		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Cómodo	Hormigd	Urban	SI	SI	SI
Jimenez Espinoza Felix Aurelio	Regular	Regular	Muy Peligro	NO	Propia		Casa	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	Incómodo	Hormigd	Urban	SI	SI	NO
Tomalá Liberio Severo Joaquin	Regular	Regular	Poco Peligro	NO	Cedido		Casa	SI	NO	SI	SI	SI	NO	NO	Incómodo	Mixta	Rural	SI	SI	NO
Zúñiga Pineda Edwin Iván	Muy buena	Buena	Poco Peligro	SI	Propia		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Cómodo	Hormigd	Urban	SI	SI	SI
Romero Castillo Johanna Maricela	Muy buena	Muy buena	Poco Peligro	SI	Alquiler		Departa	SI	NO	SI	SI	SI	NO	NO	Cómodo	Hormigd	Urban	SI	SI	NO
Palma Triviño Willian Fernando	Buena	Buena	Poco Peligro	SI	Vive con Familiar		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Cómodo	Hormigd	Urban	SI	SI	SI
Quijije Segura Rodolfo Raúl	Regular	Regular	Poco Peligro	NO	Propia		Casa	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	Incómodo	Mixta	Rural	SI	SI	NO
Haro Tapia Roberto Manuel	Buena	Buena	Poco Peligro	SI	Alquiler		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Cómodo	Mixta	Urban	SI	SI	SI
Vera Valencia Primogénito Carmelo	Regular	Buena	Poco Peligro	SI	Propia		Casa	SI	NO	NO	SI	SI	SI	NO	Cómodo	Hormigd	Rural	SI	SI	NO
Hinojoza Paredes Rodrigo Salomón	Buena	Buena	Poco Peligro	SI	Propia		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Cómodo	Hormigd	Urban	SI	SI	SI
Apolo Gúzman Byron Ecuador	Regular	Regular	Poco Peligro	SI	Propia		Departa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Cómodo	Hormigd	Urban	SI	SI	SI
Vélez Vargas Julio Armando	Regular	Regular	Poco Peligro	NO	Cedido		Cuarto	SI	NO	SI	SI	SI	NO	NO	Incómodo	Hormigd	Rural	SI	SI	NO
Sánchez Chóez Ebelio Alexandro	Regular	Regular	Peligrosa	NO	Propia		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Cómodo	Hormigd	Urban	SI	SI	SI
Pino López José Arturo	Regular	Regular	Peligrosa	SI	Propia		Casa	NO	NO	SI	SI	SI	NO	NO	Incómodo	Hormigd	Urban	SI	SI	NO
Díaz Tumbaco Víctor Freddy	Pésima	Regular	Peligrosa	NO	Vive con Familiar		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Muy Cómo	Hormigd	Urban	SI	SI	SI
Alvarado Lozano Erika Elizabeth	Buena	Regular	Poco Peligro	SI	Vive con Familiar		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Cómodo	Hormigd	Urban	SI	SI	SI
Vera Alvarado Tommy Christian	Buena	Buena	Peligrosa	NO	Vive con Familiar		Casa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Cómodo	Hormigd	Urban	SI	SI	SI
León Varas óscar Ufredo	Regular	Regular	Peligrosa	SI	Propia		Casa	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	Cómodo	Hormigd	Rural	NO	SI	NO

## Ingresos y Bienes

APellidos y Nombres	Cuales son los Bienes que aspira tener la familia	La familia se beneficia con el Bono de Desarrollo Humano	Bienes que tiene la familia legalizados, y por legalizar	Legalizado	Lugar	Bienes que tiene la familia legalizados, y por legalizar	Legalizado	Bienes que tiene la familia legalizados, y por legalizar	Legalizado	Prestamo	Prestamo ENTIDAD BANCARIA	Prestamo IESS	Salario Jefe de Familia	Salarios / Ingresos	Total Ingresos
Paredes Villavicencio Carlos Gabriel	Vivienda	SI	SI	Legalizado	Coop. Serg	NO		NO		NO	NO	NO	300		300
Guiler Santos Francisco Hipolito	Vivienda	si	SI	Legalizado	Coop. Serg	SI	Legalizado	NO		SI	NO	NO	300		300
Rengifo Santos Angel Amable	Vivienda	si	SI	Legalizado	Coop. Serg	NO		NO		NO	NO	SI	300		300
Bajaña Bajaña Pablo Ramón	Casa propia	No	SI	Legalizado	BASTION P	NO		NO		SI	NO	NO	374		374
Rengifo Santos Ramón Antonio	Casa propia	NO	SI	Legalizado	BASTION P	NO		NO		NO	NO	NO	300		300
Mendoza Sandemente Angel Oton	Carro	NO	SI	Legalizado	BASTION P	NO		NO		SI	NO	NO	600		600
Pilay Alcivar Jaime Daniel	Casa propia	NO	NO		BASTION P	SI	Por legaliz				NO	NO			
Sandemente Moreira Domingo Buenaventura	Casa propia	NO	SI	Legalizado	EL FORTIN					SI	NO	SI	600		600
Delgado Mero Damían Esteban	Casa propia	SI	SI	Legalizado	Coop. Nue	SI	Legalizado			NO	NO	NO	280		280
Sánchez Indacochea Joel Anthony	Casa propia	NO	SI	Legalizado	Coop. Nue	SI	Por legaliz			SI	NO	NO	600		600
Baque Guaranda Hilario Perfecto	Casa propia	NO	SI	Legalizado	Coop. Carl	NO				SI	NO	NO	292		292
Sánchez Chóez Alonso Gonzalo	Mejoramiento	NO	SI	Legalizado	EL FORTIN						NO	NO	200		200
Pacheco Valle Rodrigo Patricio	Mejoramiento	NO	NO		EL FORTIN	NO		NO		NO	NO	SI	500		500
Sánchez Chóez Jhonny Viteri	Casa propia	NO	NO		Prosperina	NO		NO			NO	SI	500		500
Chompol Serrano José Domingo	Mejoramiento	NO	SI	Legalizado	Prosperina	NO		SI	Legalizado	SI	SI	NO	400		400
Sandemente Moreira Ramón Enrique	Casa propia	NO	SI	Legalizado	Florida	NO		NO		NO	NO	SI	850		850
Sandemente Moreira José Jacobo	Mejoramiento	NO	SI	Legalizado	Florida	NO		NO		NO	NO	SI	800		800
Sesme Vera Jaime Lorenzo	Casa propia	NO	SI	Legalizado	BASTION P	NO		NO			NO	NO	600		600
De la Cruz Cedeño Antonio Edilberto	Mejoramiento	NO	SI	Legalizado	BASTION P	SI	Legalizado	NO		SI	NO	SI	700		700
Sánchez Chóez Ruben Ildaura	Casa propia	NO	NO	Por legaliz	Coop. Pan	SI	Por legaliz			SI	SI	NO	400		400
Pilligua Bello Marcelino Vicente	Casa propia	NO	SI	Legalizado	Coop. Gall	NO		NO			NO	NO	400		400
Tomalá Ávila Juan Anibal	Vivienda	NO	SI	Legalizado	Coop. Gall	NO		NO		NO	NO	SI	600		600
Matute Quiroz Kathy Alegria	Mejoramiento	NO	SI	Legalizado	Coop. Fert	NO		NO		NO	NO	NO	400		400
Guaman Pacalla Freddy Javier	Casa propia	NO	NO		Coop. Fert	NO		NO		SI	NO	SI	400		400
Bermúdez Corozo Jhonathan Fernando	Casa propia	NO	SI	Legalizado	Perimetral	NO		NO		SI	NO	NO	400		400
Caicedo Valencia César Enrique	Vivienda	NO	NO	Por legaliz	Coop. Cris	SI	Por legaliz	NO		NO	NO	SI	450		450
González Morán Pedro Andrés	Casa propia	NO	NO	Por legaliz	Suroeste	NO		NO		SI	NO	NO	500		500

APellidos y Nombres	Cuales son los Bienes que aspira tener la familia	La familia se beneficia con el Bono de Desarrollo Humano	Bienes que tiene la familia legalizados, y por legalizar Casa	Legalizado	Lugar	Bienes que tiene la familia legalizados, y por legalizar Terreno	Legalizado	Bienes que tiene la familia legalizados, y por legalizar Carro	Legalizado	Prestamo EMPRESARIAL	Prestamo BANCARIO	Prestamo IESS	Saldo / Ingresos	Total Ingresos
Suárez Ibara Max Joesey	Casa propia	NO	SI	Legalizado	Suroeste	NO		NO		SI	NO	NO	300	300
Brito López Juan Alberto	Vivienda	SI	SI	Por legalizar	Suroeste	NO		NO		SI	NO	NO	300	300
Pico Zerna Javier Enrique	Vivienda	NO	SI	Legalizado	Suroeste	NO		NO		NO	NO	NO	380	380
Panchana Salvador Luis Armando	Vivienda	NO	SI	Legalizado	Coop. Santa Rosa	NO		NO		NO	SI	NO	400	400
Lage Ochoa Felix	Vivienda	NO	SI	Legalizado	Coop. 9 de Julio	NO		SI	Legalizado	NO	NO	NO	500	500
Bonilla Hernández Katty Viviana	Vehículo	NO	SI	Legalizado	Urb. Girasol	NO		NO		NO	NO	NO	300	300
Carrillo Noboa Luis Arnaldo	Casa propia	NO	SI	Legalizado	Suroeste	NO		NO		NO	NO	NO	500	500
Cruz Hidalgo Maragarita Rosario	Vivienda	NO	SI	Legalizado	Suroeste	NO		NO		NO	NO	NO	500	500
Castro León Fátima del Rocio	Mejoramiento	NO	SI	Legalizado	Suroeste	NO		NO		SI	NO	NO	600	600
Alarcón Yumiceva Wendy Alexandra	Casa propia	NO	SI	Legalizado	Coop. Los Pinos	NO		NO		NO	NO	NO	380	380
Moreira Chumo Sixto Agustín	Terreno	NO	SI	Legalizado		NO		NO		SI	SI	SI	500	500
Pinto Farfán Hugo Freddy	Vivienda	NO	SI	Por legalizar	Coop. Pájaro	NO		NO		NO	NO	SI	350	350
Cajape Calderón Segundo Teodoro	Vivienda	NO	SI	Legalizado	Coop. Unidad	NO		SI	Legalizado	NO	NO	SI	300	300
Sánchez Bravo Pedro Maximiliano	Casa propia	NO	NO	Por legalizar	Daule	NO		NO		SI	NO	SI	300	300
Choéz Chilán José Antonio	Casa propia	SI	SI	Legalizado	Coop. Bala	NO		NO		SI	NO	NO	400	400
Sánchez Vásquez Luz del Carmen	Vehículo	NO	NO	Por legalizar	Cdla. La Alcazar	NO		NO		SI	NO	NO	350	350
Vinces Espinoza Shirly Dayana	Vehículo	NO	SI	Legalizado	Durán	NO		NO		NO	NO	SI	400	400
Navarrete Morán Gabriela María	Casa propia	NO	SI	Legalizado	Sauces	NO		NO		NO	NO	NO	650	650
Sánchez Rivera Karla María	Mejoramiento	NO	SI	Legalizado	Sauces			SI	Legalizado	NO	NO	NO	300	300
Caicedo León Robert Gutemberg	Vehículo	NO	SI	Legalizado	Sauces	NO		SI	Legalizado	NO	NO	NO	500	500
Melgar Herrera Sergio Marlon	Casa propia	NO	NO	Por legalizar	Sauces	NO		NO		SI	NO	NO	500	500
Ramos Martínez Fátima Lissette	Vivienda	NO	SI	Legalizado	Sauces	NO		NO		NO	NO	NO	520	520
Yungan Guale Daniel	Vivienda	NO	SI	Legalizado	BASTION P	NO		NO		SI	SI	NO	350	350
Valencia Lorgio Adalberto	Mejoramiento	NO	SI	Legalizado	BASTION P	NO		NO		SI	NO	SI	406	406
Chilán Poveda Anibal Antonio	Vehículo	NO	SI	Legalizado	Paraíso de	NO		NO		SI	NO	SI	300	300
Solis Vera Primitivo Pascual	Vivienda	SI	SI	Legalizado	BASTION P	NO		NO		SI	NO	NO	400	400
Pincay Mera Noel Dionicio	Vivienda	SI	SI	Legalizado	BASTION P	NO		NO		SI	NO	SI	400	400
Moreira Chavarria Celeste Rosa	Mejoramiento	NO	SI	Legalizado	Florida	SI	Por legalizar	NO		SI	NO	NO	600	600
Mohina Crespo Anita del Rocio	Un Negocio	NO	SI	Legalizado	Sauces	NO		SI	Legalizado	NO	NO	SI	500	500

APellidos y Nombres	Cuales son los Bienes que aspira tener la familia	La familia se beneficia con el Bono de Desarrollo Humano	Bienes que tiene la familia legalizados, y por legalizar	Legalizado	Lugar	Bienes que tiene la familia legalizados, y por legalizar	Legalizado	Bienes que tiene la familia legalizados, y por legalizar	Legalizado	Prestamo EMPRESARIAL	Prestamo BANCARIO	Prestamo IESS	Salario Jefe de Familia	Salarios/Ingresos	Total Ingresos
Orellana Velásquez Ángel Jofre	Vivienda	SI	NO	Por legalizar	EL FORTIN	NO		NO		NO	NO	SI	400		400
Gamboa Chancay Cipriano Ramón	Casa propia	SI	SI	Legalizado	Coop. 24 de Mayo	NO		NO		SI	NO	NO	350		350
Murillo Zambrano Marlón Silvano	Mejoramiento	NO	SI	Legalizado	Coop. 24 de Mayo	NO		SI	Legalizado	SI	NO	NO	450		450
Zambrano Piloza Javier Francisco	Mejoramiento	SI	SI	Legalizado	Coop. Unificada	NO		NO		NO	NO	SI	500		500
Cevallos Castro Andrés Alfredo	Ampliación	SI	SI	Legalizado	Coop. Alejo José	NO		NO		NO	NO	NO	400		400
Heras Ortiz Marcia Raquel	Mejoramiento	NO	SI	Legalizado	Martha de la Cruz	NO		SI	Legalizado	NO	NO	SI	500		500
Martillo Aguilera Guillermo Bernardo	Mejoramiento	NO	SI	Legalizado	Samanes	NO		SI	Legalizado	NO	SI	SI	600		600
Rivera Vásquez Jéssica Verónica	Terminación	NO	SI	Legalizado	Samanes	SI	Por legalizar	NO		NO	SI	NO	500		500
Vinces Santos Estela de los Angeles	Casa propia	NO	NO	Por legalizar	Cdla. Huanacoma	NO		NO		SI	NO	SI	500		500
Mancero Escobar Miriam Fabiola	Microempresa	NO	SI	Por legalizar	Coop. Mucuna	NO		SI	Legalizado	NO	SI	NO	1000		1000
Díaz Martínez Juanita Guadalupe	Negocios	NO	SI	Legalizado	Cdla. Metropolitana	NO		SI	Legalizado	SI	SI	SI	1000		1000
Buenaño Montecé Juan José	Casa propia	SI	NO		Suroeste	NO		NO		SI	NO	SI	400		400
Vera Vásquez Luis Enrique	Mejoramiento	NO	SI	Por legalizar	BASTION P	NO		NO		NO	NO	NO	400		400
Mota Mendiola Juan Patricio	Casa propia	SI	SI	Por legalizar	BASTION P	NO		NO		SI	SI	SI	700		700
Parrales Ramírez Darwin Antonio	Adquirir un bien	NO	SI	Legalizado	Playas	SI	Por legalizar	SI	Legalizado	NO	NO	NO	1200		1200
Pozo Vite Humberto Leopoldo	Mejoramiento	NO	SI	Por legalizar	Coop. Jardines	NO		NO		NO	NO	NO	400		400
Quiroz Plaza Francisco Catalino	Casa propia	NO	NO	Por legalizar	Suroeste	NO		NO		NO	NO	NO	400		400
Villón Ramírez Miguel David	Automóvil	NO	SI	Legalizado	Suroeste	NO		NO		NO	SI	SI	400		400
Cantos Mendez Walter Nery	Vivienda propia	NO	SI	Legalizado	Suroeste	NO		NO		SI	NO	NO	400		400
Chila Véles Galo Alejandro	Casa propia	NO	SI	Por legalizar	Suroeste	NO		NO		NO	NO	NO	413		413
Sánchez Indacochea Edison Eduardo	Casa Propia	NO	NO		Suroeste	SI	Por legalizar	NO		SI	NO	NO	500		500
Pacheco Navarrete Luis Alberto	Vivienda propia	NO	SI	Legalizado	Guasmo N	NO		NO		NO	NO	SI	400		400
Bautista Mala Evert Fidel	Casa propia	NO	SI	Legalizado	Coop. Central	NO		NO		SI	NO	NO	300		300
Triviño Burgos Víctor Oswaldo	Adquirir un bien	NO	SI	Legalizado	Coop. 7 de Agosto	NO		SI	Legalizado	NO	NO	NO	250		250
Figueroa Caicedo Abdón Rogelin	Adquirir un bien	SI	NO	Por legalizar		NO		NO		NO	NO	SI	500		500
Cevallos Flores Eric Steve	Casa propia	NO	NO	Por legalizar	Centro	NO		NO		SI	NO	NO	350		350
Mero Ramírez María del Pilar	Adquirir un bien	NO	SI	Legalizado	Urb. Villa Clara	NO		SI	Legalizado	SI	NO	NO	600		600
Anchundia Intriago Nelson Francisco	Mejoramiento	NO	SI	Legalizado	Prosperina	NO		SI	Legalizado	SI	NO	SI	700		700

APellidos y Nombres	Cuales son los Bienes que aspira tener la familia	La familia se beneficia con el Bono de Desarrollo Humano	Bienes que tiene la familia legalizados, y por legalizar	Legalizado	Lugar	Bienes que tiene la familia legalizados, y por legalizar	Legalizado	Bienes que tiene la familia legalizados, y por legalizar	Legalizado	Carro	Legalizado	Prestamo EMPRESARIAL	Prestamo ENTIDAD BANCARIA	Prestamo IESS	Saldo Jefe de Familia	Saldo Ingresos
Sánchez Chóez Luis César	Mejoramiento	NO	SI	Legalizado	Coop.19 de	NO		NO				NO	NO		500	500
Villafuerte Baque Juan Efrén	Mejoramiento	NO	NO	Por legalizar	Coop.19 de	NO		NO				SI	NO	NO	300	300
La Rosa Alvarado Gerónimo Rafael	Casa propia	NO	SI	Legalizado	Pascuales	NO		NO				SI	NO	SI	600	600
Cedeño Figueroa Ramón Cervilio	Mejoramiento	NO	SI	Legalizado	Coop.26 de	NO		NO				SI	NO	SI	500	500
Merchán Anda Jonathan Fermín	Casa propia	NO	NO	Por legalizar	Suroeste	NO		NO				SI	NO	SI	400	400
Alejandro Solís Roberto Carlos	Terreno	NO	SI	Por legalizar	Urb. La Joya	NO		SI		Por legalizar		NO	SI	SI	1200	1200
Vizueta Holguín Cleofe	Mejoramiento	NO	SI	Legalizado	Cdla. Jardín	NO		SI		Por legalizar		SI	NO	NO	423	423
Paspuezan Chugá Mery Dioselina	Vehículo	NO	SI	Legalizado	Urb. Ciudad	NO		NO				SI	NO	SI	720	720
Mendoza Sanclemente Wenner Dionicio	Adquirir un	NO	SI	Legalizado	BASTION P	NO		SI		Legalizado		NO	NO	SI	500	500
Quinacela Santillán Lorena Elizabeth	Casa propia	NO	SI	Legalizado	Cdla. Much	NO		NO				NO	SI	SI	425	425
Freijo Villafuerte Jéssica Ivón	Casa propia	NO	SI	Legalizado	Durán	NO		NO				SI	SI	SI	400	400
Huacón Ruiz Rosa Maricela	Casa propia	NO	SI	Legalizado	Sauces	NO		NO				NO	NO	NO	600	600
Flores Quimis Wellington Cristobal	Casa propia	NO	SI	Legalizado	Coop. Serg	NO		NO				SI	NO	SI	300	300
Mendoza Rengifo César Remberto	Mejoramiento	NO	SI	Legalizado	BASTION P	NO		NO				SI	NO	NO	300	300
Carrión Peña Miriam Rossana	Adquirir un	NO	SI	Legalizado	Cdla. Las O	NO		NO				NO	NO	SI	523	523
Meza Meza Abdulio Bonifacio	Automovil	NO	SI	Legalizado	La Florida	NO		NO				SI	NO	SI	300	300
Chóez Cruz Antonio Javier	Casa propia	NO	SI	Legalizado	Coop. Bale	NO		NO				SI	NO	SI	300	300
Márquez Cedeño Francisco Alejandro	Vivienda p	SI	NO		Coop. Trin	SI	Por legalizar	NO				SI	NO	SI	300	300
Pacheco Romero Julio César	Vivienda p	NO	NO		BASTION P	NO		NO				SI	SI	SI	600	600
Cedeño Barreto Ángel Rafael	Casa propia	NO	SI	Por legalizar	Coop. Fert	NO		SI		Por legalizar		SI	NO	SI	750	750
Castillo Boya Orlando Marco Antonio	Casa propia	NO	NO	Por legalizar	Suroeste	NO		SI		Legalizado		SI	NO	SI	557	557
Olvera Arias Juan Carlos	Terminar d	NO	SI	Por legalizar	Cdla. Jardín	SI	Por legalizar	SI		Legalizado		NO	NO	NO	350	350
Anchundia Montes Narya Elke	Adquirir un	NO	SI	Legalizado	Cdla. Much	NO		NO				SI	SI	SI	620	620
Tumbaco Reyes Luis Alfredo	Casa propia	NO	NO		Coop. Flor	NO		NO				SI	NO	SI	1300	1300
Fante Luis Anibal	Mejoramiento	NO	SI	Legalizado	Cdla. La Al	NO		NO				SI	NO	SI	400	400
Fernández Morán Luis Felipe	Casa propia	NO	SI	Legalizado	Samanes	NO		NO				SI	NO	SI	300	300
Morales Alvarez Marco Antonio	Mejoramiento	NO	SI	Legalizado	Durán	NO		NO				SI	NO	SI	350	350
Cirino León Javier René	Adquirir un	NO	SI	Legalizado	Chongón	NO		NO				SI	NO	NO	600	600
Figueroa Villegas Edwin Francisco	Una casa p	NO	NO	Por legalizar	BASTION P	NO		NO				SI	SI	NO	400	400
Marcatoma Quito María del Rocío	Adquirir un	NO	SI	Legalizado		NO		NO				NO	NO	SI	800	800

APellidos y Nombres	Cuales son los Bienes que aspira tener la familia	La familia se beneficia con el Bono de Desarrollo Humano	Bienes que tiene la familia legalizados, y por legalizar	Legalizado	Lugar	Bienes que tiene la familia legalizados, y por legalizar	Legalizado	Bienes que tiene la familia legalizados, y por legalizar	Legalizado	Prestamo EMPRESARIAL	Prestamo BANCARIO	Prestamo IESS	Salario Jefe de Familia	Idos/Ingresos	Total Ingresos
Borbor Tumbaco Freddy Antonio	Mejoramiento	NO	SI	Por legalizar	Vía Playas	NO		NO		SI	NO	SI	650		650
Pesantes Morán Santiago Rafael	Terminación	NO	SI	Por legalizar	Sauces	NO		SI	Por legalizar	SI	NO	SI	550		550
Bello Pandzic Jimmy Drazan	Vivienda	NO	SI	Legalizado	Cdla. Los	NO		SI	Legalizado	NO	NO	NO	1000		1000
Solórzano Cuesta Diana Guadalupe	Terminación	NO	SI	Legalizado	Urb. Terra	SI	Legalizado	SI	Legalizado	SI	SI	SI	3600		3600
Rodríguez Guerra Guido Javier	Mejorar la	NO	SI	Legalizado	Cdla. Bella	SI	Legalizado	SI	Legalizado	SI	SI	NO	3000		3000
Harnisth Garcés Dayra del Carmen	Realizar un	NO	SI	Legalizado	Cdla. La Al	NO		SI	Legalizado	NO	NO	SI	600		600
Salmerón Moreira Gladys Teresita	Adquirir un	NO	SI	Legalizado	Cdla. La Al	NO		NO		NO	NO	SI	500		500
Pazmiño Peñarreta Saira	Mejoramiento	NO	SI	Legalizado	Sauces	NO		SI	Legalizado	SI	NO	SI	900		900
Estrella Franco Roberto Gabriel	Mejoramiento	NO	SI	Legalizado	Samboron	NO		NO		SI	SI	NO	600		600
Árica Reyes Dennis Omar	Poder pagar	NO	SI	Legalizado	Urb. Málaga	NO		NO		NO	NO	SI	740		740
Tigua Valeriano Lucía Isabel	Adquirir un	NO	SI	Legalizado	Coop. Serg	NO		NO		SI	NO	SI	333		333
Baque Espinoza Inocencio Evangelito	Mejoramiento	NO	SI	Legalizado		SI	Por legalizar	SI	Legalizado	NO	NO	SI	560		560
Guzmán Armijos Francisco Javier	Una casa p	NO	SI	Legalizado		SI	Legalizado	SI	Legalizado	NO	NO	SI	715		715
Moyano Velasco Denis Ford	Mejorar la	NO	SI	Legalizado	Samanes	NO		SI	Legalizado	SI	NO	SI	3500		3500
Jimenez Espinoza Felix Aurelio	Comprar un	NO	SI	Legalizado	Suroeste	NO		NO		NO	NO	SI	300		300
Tomalá Liberio Severo Joaquin	Adquirir un	SI	SI	Legalizado	Lomas de	NO		NO		SI	NO	NO	350		350
Zúñiga Pineda Edwin Iván	Tener una	NO	SI	Legalizado	Cdla. Bella	NO		SI	Legalizado	NO	NO	NO	1600		1600
Romero Castillo Johanna Maricela	Adquirir un	NO	SI	Legalizado	Coop. 26 d	NO		NO		NO	SI	NO	700		700
Palma Triviño Willian Fernando	Mejoramiento	NO	SI	Legalizado	Suroeste	NO		SI	Legalizado	NO	SI	SI	500		500
Quijije Segura Rodolfo Raúl	Ampliación	NO	SI	Legalizado	Lomas de	NO		NO		SI	NO	NO	400		400
Haro Tapia Roberto Manuel	Adquirir un	NO	SI	Legalizado	Suroeste	NO		NO		SI	NO	SI	1000		1000
Vera Valencia Primogénito Carmelo	Mejoramiento	SI	SI	Legalizado	Lomas de	NO		NO		SI	NO	SI	400		400
Hinojoza Paredes Rodrigo Salomón	Poder terr	NO	SI	Por legaliz	Durán	NO		NO		NO	NO	SI	780		780
Apolo Gúzman Byron Ecuador	Un Negoci	NO	SI	Por legaliz	Cdla. Guay	NO		SI	Legalizado	SI	NO	NO	750		750
Vélez Vargas Julio Armando	Adecuar la	NO	NO	Por legaliz		SI	Por legaliz	NO		SI	NO	SI	600		600
Sánchez Chóez Ebelio Alexandro	Adquirir un	NO	SI	Legalizado	Prosperina	NO		NO		SI	NO	NO	500		500
Pino López José Arturo Díaz Tumbaco Víctor Freddy	Mejoramiento	NO	SI	Legalizado		NO		NO		SI	NO	SI	800		800
Díaz Tumbaco Víctor Freddy	Casa propi	NO	SI	Legalizado	Coop. Mial	NO		NO		NO	NO	SI	400		400

APellidos y Nombres	Cuales son los Bienes que aspira tener la familia	La familia se beneficia con el Bono de Desarrollo Humano	Bienes que tiene la familia legalizados, y por legalizar	Legalizado	Lugar	Bienes que tiene la familia legalizados, y por legalizar	Legalizado	Bienes que tiene la familia legalizados, y por legalizar	Legalizado	Carro	Legalizado	PRESTAMO EMPRESARIAL	PRESTAMO BANCARIO	PRESTAMO IESS	Jefe de Familia	Salarios/Ingresos	Total Ingresos
Alvarado Lozano Erika Elizabeth	Mejoramiento	NO	SI	Legalizado	Coop. Los	NO		NO				SI	NO	SI		750	750
Vera Alvarado Tommy Christian	Vivienda Propia	NO	SI	Legalizado	Suroeste	NO		NO				SI	NO	SI		750	750
León Varas óscar Ufredo	Una casa propia	SI	NO			SI	Legalizado	SI	Legalizado			NO	NO	SI		600	600
Cuero Vilela Miguel Arcangel	Adquirir un terreno	NO	NO			SI	Por legalizar	NO				SI	NO	SI		500	500
Marcillo Carranza Mery Marlene	Realizar un terreno	NO	SI	Legalizado	Cdla. La Alameda	NO		NO				SI	NO	SI		600	600
Quinde Burneo Bolívar Angel	Adquirir un terreno	NO	SI	Legalizado	Santo domingo	SI	Legalizado	SI	Legalizado			NO	NO	NO		2000	2000
Cajías Mazón Luis Alberto	Mejoramiento	NO	SI	Legalizado	Riobamba	SI	Legalizado	SI	Legalizado			SI	SI	NO		5000	5000
Rivera Mendieta Carlos Alberto	Adquirir un terreno	NO	SI	Legalizado	Suroeste	SI	Legalizado	SI	Legalizado			SI	SI	SI		700	700
Ledesma Villalba Jaime Hernán	Culminar un terreno	NO	NO	Por legalizar		SI	Legalizado	SI	Legalizado			SI	SI	SI		2500	2500
Gonzalez Ramirez Pedro Humberto	Construcción	NO	NO	Legalizado	Guayaquil	NO		NO				SI	NO	NO		800	
Merino Balladares Catherine IIsabel	Casa	NO	NO	Legalizado	Guayaquil	NO		NO								950	200
Chalen Orozco Lourdes Emiliana	casa	NO	NO	Legalizado	Guayaquil	NO		NO				NO	NO	SI		1200	1200
Leon Andrade Cristhian Alfredo	carro- casa	NO	NO	Legalizado	Guayaquil	NO		NO				NO	NO	NO		295	100
Carrasco Perez Juan	casa	NO	SI	Legalizado	Guayaquil	NO		NO				NO	NO	NO		295	295
Balda Sanchez Carlos Alberto	Casa, carro	NO	NO	Legalizado	Guayaquil	NO		NO				NO	NO				
Jimenez Espinoza Felix Aurelio	casa	NO	SI	Legalizado	Guayaquil	NO		NO				NO	NO				
Castillo Nazareno Diego Armando	casa	NO	SI	Por legalizar	Guayaquil	NO		NO				NO	NO	NO		295	60
Bermeo Boya Brayan Israel	casa	NO	SI	Legalizado	Guayaquil	NO		NO									
Morales Montoya Carlos	muebles, terreno	NO	SI	Legalizado	Guayaquil	NO		NO				NO	NO	NO			400
Murillo Zambrano Marlon	NO DIO INGRESOS							NO									
Muñiz Villamar Freddy	casa	NO	SI	Legalizado	Guayaquil	NO	Legalizado	NO									
Guaranda CHOEZ Jose Luis	Arreglar su terreno	NO	SI	Legalizado	Guayaquil	NO		NO				NO	NO	NO		460	460
CHOEZ Tumbaco Jose Manuel	casa	NO	SI	Legalizado	Guayaquil	NO	Legalizado	NO				NO	NO	NO		416	416



## ANEXO 7: CUESTIONARIO DE CONCIENCIACION

### Política de actuación en el lugar de trabajo

1. ¿Alienta a sus trabajadores para que desarrollen habilidades verdaderas y carreras a largo plazo (p. ej. un procedimiento para la evaluación de la productividad o un plan de formación)?
Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> En parte <input type="checkbox"/> No sé <input type="checkbox"/> No aplicable <input type="checkbox"/>
2. ¿Existe un procedimiento para garantizar que se toman las medidas adecuadas contra toda forma de discriminación en el puesto de trabajo y en la contratación (p. ej., contra la mujer, grupos étnicos, discapacitados, etc.)?
Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> En parte <input type="checkbox"/> No sé <input type="checkbox"/> No aplicable <input type="checkbox"/>
3. ¿Consulta con sus empleados los temas importantes?
Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> En parte <input type="checkbox"/> No sé <input type="checkbox"/> No aplicable <input type="checkbox"/>
4. ¿Ha tomado su empresa las medidas adecuadas para proporcionar suficiente protección a sus empleados en materia de seguridad, salud y protección social?
Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> En parte <input type="checkbox"/> No sé <input type="checkbox"/> No aplicable <input type="checkbox"/>
5. ¿Ofrece su empresa a sus empleados un buen equilibrio entre la vida privada y el trabajo como, por ejemplo, considerando un horario flexible de trabajo o permitiendo que los empleados hagan el trabajo en casa?
Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> En parte <input type="checkbox"/> No sé <input type="checkbox"/> No aplicable <input type="checkbox"/>



## Política medioambiental

6. ¿Ha intentado reducir el impacto medioambiental de su empresa en términos de:				
○ ahorro de energía?				
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	En parte <input type="checkbox"/>	No sé <input type="checkbox"/>	No aplicable <input type="checkbox"/>
○ reducción y reciclaje de residuos?				
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	En parte <input type="checkbox"/>	No sé <input type="checkbox"/>	No aplicable <input type="checkbox"/>
○ prevención de la contaminación (emisiones al aire o al agua, vertido de aguas residuales, ruido)?				
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	En parte <input type="checkbox"/>	No sé <input type="checkbox"/>	No aplicable <input type="checkbox"/>
○ protección del medio ambiente?				
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	En parte <input type="checkbox"/>	No sé <input type="checkbox"/>	No aplicable <input type="checkbox"/>
○ opciones sostenibles de transporte?				
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	En parte <input type="checkbox"/>	No sé <input type="checkbox"/>	No aplicable <input type="checkbox"/>
7. ¿Puede su empresa ahorrar dinero mediante la reducción de su impacto medioambiental (reciclaje, reducción del consumo de energía, prevención de la contaminación)?				
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	En parte <input type="checkbox"/>	No sé <input type="checkbox"/>	No aplicable <input type="checkbox"/>
8. ¿Tiene en cuenta los posibles impactos medioambientales cuando desarrolla nuevos productos y servicios (evaluación del uso de energía, reciclaje o generación de contaminación)?				
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	En parte <input type="checkbox"/>	No sé <input type="checkbox"/>	No aplicable <input type="checkbox"/>
9. ¿Proporciona su empresa información medioambiental clara y precisa sobre sus productos y actividades a los clientes, proveedores, comunidad local, etc.?				
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	En parte <input type="checkbox"/>	No sé <input type="checkbox"/>	No aplicable <input type="checkbox"/>
10. ¿Ha pensado en qué forma podría su empresa utilizar la sostenibilidad de sus productos y servicios para aventajar a la competencia (el reciclaje de productos, la eficacia energética, etc.)?				
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	En parte <input type="checkbox"/>	No sé <input type="checkbox"/>	No aplicable <input type="checkbox"/>



## Política de mercado

11. ¿Aplica su empresa alguna política para garantizar la honradez y calidad en todos sus contratos, tratos y publicidad (una política de compras justa o estipulaciones para la protección de los consumidores, etc.)?				
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	En parte <input type="checkbox"/>	No sé <input type="checkbox"/>	No aplicable <input type="checkbox"/>
12. ¿Proporciona su empresa información clara y precisa en el etiquetado de sus productos y servicios, que incluyan sus obligaciones postventa?				
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	En parte <input type="checkbox"/>	No sé <input type="checkbox"/>	No aplicable <input type="checkbox"/>
13. ¿Paga puntualmente su empresa las facturas de sus proveedores?				
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	En parte <input type="checkbox"/>	No sé <input type="checkbox"/>	No aplicable <input type="checkbox"/>
14. ¿Dispone su empresa de un procedimiento para garantizar una interacción, consulta y/o diálogo productivos con sus clientes, proveedores y otras personas con las que hace negocios?				
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	En parte <input type="checkbox"/>	No sé <input type="checkbox"/>	No aplicable <input type="checkbox"/>
15. ¿Admite y da solución su empresa a las reclamaciones de sus clientes, proveedores y colaboradores?				
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	En parte <input type="checkbox"/>	No sé <input type="checkbox"/>	No aplicable <input type="checkbox"/>
16. ¿Colabora su empresa con otras empresas u organizaciones para abordar las cuestiones planteadas por la responsabilidad empresarial?				
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	En parte <input type="checkbox"/>	No sé <input type="checkbox"/>	No aplicable <input type="checkbox"/>



## Política social

17. ¿Ofrece su empresa oportunidades de formación a la gente de la comunidad (aprendizajes o experiencia laboral para jóvenes o discapacitados)?

Sí  No  En parte  No sé  No aplicable

18. ¿Mantiene un diálogo abierto con su comunidad sobre temas delicados, polémicos o negativos en los que esté involucrada su empresa (la acumulación de residuos fuera de sus instalaciones, los vehículos que obstruyen carreteras o caminos)?

Sí  No  En parte  No sé  No aplicable

19. ¿Compra su empresa productos en el mercado local?

Sí  No  En parte  No sé  No aplicable

20. ¿Alienta a sus empleados para que participen en las actividades de la comunidad (poniendo a su disposición el tiempo y la experiencia de sus empleados u otro tipo de ayuda práctica)?

Sí  No  En parte  No sé  No aplicable

21. ¿Brinda su empresa apoyo económico estable a proyectos y actividades de la comunidad (obras benéficas o patrocinios)?

Sí  No  En parte  No sé  No aplicable





## Valores de la empresa

22. ¿Ha definido de forma clara los valores y las normas de conducta de su empresa?

Sí  No  En parte  No sé  No aplicable

23. ¿Hace partícipes a sus clientes, socios empresariales, proveedores y otras partes interesadas de los valores de su empresa (en presentaciones de ventas, material de marketing o comunicados informales)?

Sí  No  En parte  No sé  No aplicable

24. ¿Son conscientes sus clientes de los valores y normas de conducta de su empresa?

Sí  No  En parte  No sé  No aplicable

25. ¿Son conscientes sus empleados de los valores y normas de conducta de su empresa?

Sí  No  En parte  No sé  No aplicable

26. ¿Enseña a sus empleados la importancia de los valores y normas de conducta de su empresa?

Sí  No  En parte  No sé  No aplicable

## ANEXO 8: MEDIDAS DE RSE PARA APLICAR POR AREAS

<b>3. ÁMBITO ECONÓMICO</b>			
<b>PROPUESTAS</b>	<b>COSTES</b>	<b>BENEFICIOS</b>	<b>GRUPOS DE INTERÉS</b>
Incorporación de TICs (Tecnologías de la información y la Comunicación necesarias para la gestión y transformación de la información)	Gasto destinado a la compra de TICs y su mantenimiento Coste en formación del personal empleado en la utilización de TICs	Mayor grado de modernización de la empresa Aumento de la eficacia en la producción	Personal empleado
Tener en cuenta si los proveedores con los que se relaciona la empresa mantienen valores éticos <sup>3</sup>	Aumento del esfuerzo a la hora de seleccionar proveedores	Impacta positivamente en la imagen pública de la compañía	Proveedores
Tratar de acortar plazos de cobros y pagos	Tiempo dedicado a la reorganización del capital económico	Satisfacción de proveedores que pueden responder a esta medida aumentando su eficacia y rapidez	Proveedores
Establecer algún tipo de certificación de calidad (ISO, EFQM, etc.)	Coste establecido para instaurar la certificación de calidad concreta	Mayor nivel de calidad en los procesos productivos Mayor nivel de ventas Ventaja competitiva Mayor garantía Confianza de los agentes relacionados con la empresa Fidelización del cliente	Personal empleado, proveedores, clientes, entorno local
Inversión en I+D+I (Destinar parte de los beneficios a la investigación, el desarrollo y la innovación)	Gasto que se destine a I+D+I	La inversión en tecnología se recupera a medio plazo y es rentable a largo plazo Mayor grado de modernización de la empresa Aumento de la eficacia en la producción	Clientes, Entorno local
Incorporación de Sistemas Integrados de Gestión Software que permite obtener información sobre costes, beneficios...)	Compra de Software para implantar un Sistema Integrado de Gestión Personal dedicado a la implantación del Sistema Integrado de Gestión y tiempo de aprendizaje	Disponer de información para realizar un mayor control de costes-beneficios, evolución de la empresa... Mejorar las estimaciones de costes Mejorar los servicios ofrecidos	Clientes, Entorno local
Ofrecer informes a agentes relacionados con la empresa con información veraz y transparente de la actividad y productos/ servicios que ofrece la empresa	Gasto en la realización de documentos con este tipo de información Gasto en publicar esta información	Impacta positivamente en la imagen pública de la compañía Mayor nivel de ventas Mayor estabilidad para la empresa Confianza de los agentes relacionados con la empresa Fidelización del cliente	Personal empleado, proveedores, clientes, entorno local
Identificar las necesidades de los grupos de interés de la empresa (trabajadores/as, proveedores, clientes...) a través de una comunicación fluida (a través de reuniones, encuestas de satisfacción...)	Gasto en llamadas telefónicas, organización de reuniones... con los agentes relacionados con la empresa Gastos derivados de solventar en la medida de lo posible las necesidades de los agentes relacionados con la empresa Gastos en Estudios de Clima Laboral, encuestas de satisfacción a clientes, buzón de sugerencias...	Reducción de conflictos gracias a una comunicación fluida Impacta positivamente en la imagen pública de la compañía Mejora del producto/servicio gracias a la opinión del cliente/consumidor Mayor nivel de ventas	Personal empleado, proveedores, clientes, entorno local

<b>2. ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL</b>			
<b>2.1. MEDIDAS DE EFICIENCIA ENERGÉTICA</b>			
<b>PROPUESTAS</b>	<b>COSTES</b>	<b>BENEFICIOS</b>	<b>GRUPOS DE INTERÉS</b>
Fomentar entre los empleados el ahorro energético (por ejemplo, a través del establecimiento de normas, carteles... que informen de cómo ahorrar energía...)	Horas en las que el personal empleado no está produciendo Coste del servicio proporcionado por una persona experta en temas medioambientales para dar formación Coste de los carteles informativos	Mayor concienciación del personal empleado con el medio ambiente Reducción de costes por optimización del uso de los recursos Contribución a la protección del medio ambiente	Entorno local Personal empleado
Aprovechar al máximo la luz natural (trabajando cerca de ventanas, adaptando el horario laboral a las horas de luz...)	Horas necesarias para realizar un nuevo planteamiento de ubicación de personal y reorganización del horario laboral	Reducción del gasto energético (ahorro de costes)	Entorno local
Adaptar las instalaciones para reducir el consumo de energía: instalar dispositivos basados en energías renovables (placas solares ...), instalar lámparas de bajo consumo, dispositivos o sensores de presencia etc.	Coste del servicio de instalación de dispositivos basados en energías renovables Coste del servicio para realizar instalaciones eléctricas Coste del servicio ofrecido por personal cualificado en el aislamiento de puertas y ventanas	Reducción del gasto energético (ahorro de costes) Contribución a la protección del medio ambiente Obtención de beneficios económicos a través de la venta del excedente de energía	Entorno local
Desconectar las cámaras, ordenadores, fotocopiadoras y otros aparatos sin uso	No genera costes	Reducción del gasto energético (ahorro de costes) Contribución a la protección del medio ambiente	Entorno local
Realizar un mantenimiento periódico de los aparatos eléctricos	Coste del servicio de mantenimiento	Reducción del gasto energético (ahorro de costes) Reducción del coste en averías provocadas por falta de mantenimiento Contribución a la protección del medio ambiente	Entorno local
Disponer de buenos cerramientos en las cámaras frigoríficas	Coste generado por la instalación de cerramientos adecuados	Reducción del gasto energético (ahorro de costes) Reducción del gasto generado por una mala conservación del género	Entorno local
Realización de Auditorías energéticas	Coste de Auditoría	Amortización del Gasto Estimación de ahorros Comparación estadística con empresas del sector Concienciación del gasto energético Aumento de la Competitividad	Entorno local
Implantación de termostato frío-calor que mantengan la temperatura constante	Coste del servicio de instalación de estos dispositivos	Beneficio económico del ahorro energético eficiente del uso adecuado de la calefacción y el aire acondicionado.	Entorno local

<b>2. ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL</b>			
<b>2.2. MEDIDAS DE AHORRO DE AGUA / CONTROL DE VERTIDOS</b>			
<b>PROPUESTAS</b>	<b>COSTES</b>	<b>BENEFICIOS</b>	<b>GRUPOS DE INTERÉS</b>
Utilizar productos absorbentes en vez de agua para la recogida de derrames de aceites y otros lubricantes	Coste en productos absorbentes	Reducción del uso del agua (ahorro costes) Contribución a la protección del medio ambiente	Entorno local
Realizar inspecciones de la instalación de la fontanería para detectar fugas	Coste del servicio de reparación y mantenimiento de las instalaciones de fontanería	Reducción del uso del agua (ahorro costes) Contribución a la protección del medio ambiente	Entorno local
Instalar limitadores de presión, difusores, temporizadores... en grifos y duchas	Contratación de personal cualificado en instalaciones de fontanería	Reducción del uso del agua (ahorro costes) Contribución a la protección del medio ambiente	Entorno local
Emplear agua a presión o barredoras mecánicas para la limpieza de las instalaciones	Compra/alquiler de máquina específica para este tipo de limpieza	Reducción del uso del agua (ahorro costes) Contribución a la protección del medio ambiente	Entorno local
Plantar árboles en los jardines para crear zonas de umbría (reduce la temperatura del suelo y disminuye las pérdidas de agua por evaporación)	Coste de la compra de árboles Coste de agua y jardinería para su mantenimiento	Reducción del uso del agua (ahorro costes) Contribución a la protección del medio ambiente	Entorno local
Depuración del agua que se vierte a cauce, río o alcantarillado	Depuradora o uso de productos con menor proporción de sustancias contaminantes	Reutilización del agua depurada para el riego y algunos usos industriales...	Entorno local Empresa



2. ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL			
2.3. CONSUMO DE PRODUCTOS/GENERACIÓN DE RESIDUOS			
PROPUESTAS	COSTES	BENEFICIOS	GRUPOS DE INTERÉS
Contratar suministradores que dispongan de certificación ambiental: adquirir productos que no tengan efectos nocivos contra la salud y el medio ambiente	Aumento del esfuerzo a la hora de seleccionar la compra de materias primas	Impacta positivamente en la imagen pública de la compañía Ventaja competitiva	Entorno local y proveedores
Cumplir los requisitos de almacenamiento material para conservar su calidad y evitar riesgos de contaminación por derrame o evaporación	Elaboración un sistema metódico y formación sobre el mismo al personal empleado	Reducción de coste por mercancía estropeada Reducción de emisiones gaseosas Reducción del uso de materia prima (ahorro costes) Ahorro en las multas	Entorno local
Analizar los métodos de envasado y embalaje para evitar envoltorios excesivos	Horas dedicadas al estudio de la reducción de envoltorios	Disminución de residuos generados (reducción de costes) Reducción del uso de materia prima (ahorro costes)	Entorno local
Optimizar la utilización de papel (utilizar la vista preliminar en los equipos informáticos antes de imprimir, imprimir en papel reciclado imprimir por las dos caras...)	Coste que suponga el establecer unas normas al respecto: sensibilización del personal empleado a través de charlas, comunicados de empresa en sitios visibles de la misma...	Disminución de la utilización de papel (ahorro costes) Contribución a la protección del medio ambiente Reducción del volumen físico de documentos por lo que se optimiza el espacio	Entorno local
Consideración de aspectos medioambientales a la hora de diseñar productos y servicios	Tiempo dedicado al diseño de productos y servicios orientado a la protección del medio ambiente	Contribución a la protección del medio ambiente Impacta positivamente en la imagen pública de la compañía	Entorno local
Establecer una metodología de recepción, almacenamiento y extracción de productos (pinturas, disolventes...)	Horas dedicadas a la elaboración de una organización que permita cumplir el este objetivo	Reducción de coste por mercancía estropeada Reducción del uso de materias primas (ahorro costes) Contribución a la protección del medio ambiente	Entorno local
Adquirir productos que no tengan efectos nocivos contra la salud y el medio ambiente	Aumento del esfuerzo a la hora de seleccionar la compra de materias primas	Impacta positivamente en la imagen pública de la compañía Contribución a la protección del medio ambiente	Entorno local y proveedores
Evitar el uso de papel de aluminio y recubrimiento de plásticos, sustituyéndolos por recipientes que se puedan reutilizar	Compra de recipientes reutilizables	Disminución de residuos generados (reducción de costes) Contribución a la protección del medio ambiente	Entorno local
Utilizar siempre que sea posible, materiales y productos que no sean de un solo uso (pilas recargables, embalajes...)	Aumento del esfuerzo a la hora de buscar productos reutilizables Coste algo mayor de este tipo de productos	Ahorro y recuperación de la inversión a corto plazo Contribución a la protección del medio ambiente	Entorno local
Depositar en un punto limpio o a gestores autorizados los residuos peligrosos como tóner, tubos fluorescentes, pilas...	Tiempo y combustible para el traslado de este tipo de residuos a un punto limpio	Contribución a la protección del medio ambiente Ahorro en las multas	Entorno local
Mantener los contenedores de basura higiénicamente	Gasto periódico en productos y mano de	Impacta positivamente en la imagen pública	Entorno local

<b>2. ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL</b>			
<b>2.4. REDUCCIÓN DE EMISIONES A LA ATMÓSFERA</b>			
<b>PROPUESTAS</b>	<b>COSTES</b>	<b>BENEFICIOS</b>	<b>GRUPOS DE INTERÉS</b>
Renovar las flotas de vehículos	Coste que genere la adquisición de cada uno de los nuevos vehículos	Reducción de costes generados por averías Contribución a la protección del medio ambiente	Entorno local
Uso de disolventes al agua para la reducción de emisiones de COVs (Compuestos Orgánicos Volátiles...)	Coste de disolventes	Contribución a la protección del medio ambiente	Entorno local
Filtros de partículas	Coste de filtros	Contribución a la protección del medio ambiente	Entorno local
Uso de biocombustibles en el proceso de producción	Coste de biocombustible	Contribución a la protección del medio ambiente	Entorno local
Control de contadores de emisiones de CO2	Coste de contadores de emisiones de CO2	Contribución a la protección del medio ambiente	Entorno local

<b>2. ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL</b>			
<b>2.5. OTRAS MEDIDAS MEDIOAMBIENTALES</b>			
<b>PROPUESTAS</b>	<b>COSTES</b>	<b>BENEFICIOS</b>	<b>GRUPOS DE INTERÉS</b>
Formar a los empleados sobre la minimización y correcta gestión de los residuos y contaminación	Horas en las que el personal empleado no está produciendo Coste del servicio de formación prestado por una persona experta en temas medioambientales	Reducción de costes a corto plazo Contribución a la protección del medio ambiente Entorno local	Personal empleado
Realización de campañas de concienciación que eviten la conducción imprudente: evitar frenazos ...	Horas en las que el personal empleado no está produciendo Coste de la contratación de una persona experta en el tema	Reducción de gasto en combustible Reducción en gasto de mantenimiento del vehículo Contribución a la protección del medio ambiente	Entorno local
Implantación de un Sistema de Gestión medioambiental (ISO 14000, EMAS...)	Precio específico de la implantación y certificación de un Sistema de Gestión medioambiental	Impacta positivamente en la imagen pública de la compañía Logra un desarrollo sostenible Previene o minimiza los efectos no deseados sobre el medio ambiente Desarrollo económico óptimo	Entorno local
Realizar una buena gestión de rutas evitando las zonas congestionadas	Compra de GPS Tiempo dedicado al cálculo de la ruta más adecuada	Minimiza las emisiones atmosféricas de gases debidas a la combustión Reducción de gasto en combustible Contribución a la protección del medio ambiente	Entorno local
Aislar acústicamente las instalaciones para evitar el ruido excesivo	Contratación de servicios profesionales para el aislamiento de instalaciones	Disminución de la contaminación acústica Reducción de conflicto entre la empresa y el entorno local	Entorno local
Mantener en buen estado los vehículos comerciales	Gasto en mantenimiento periódico de los vehículos	Minimiza las emisiones atmosféricas de gases debidas a problemas de combustión Contribución a la protección del medio ambiente	Entorno local
No incinerar los restos de neumáticos usado (altamente contaminantes) y llevarlos a un punto limpio o a un gestor autorizado	Tiempo y combustible para el traslado de este tipo de residuos a un punto limpio	Contribución a la protección del medio ambiente	Entorno local
Implantar medidas de movilidad Sostenible: Autocar de empresa, compartir vehículo, fomento del transporte público financiándolo....	Coste de la compra o alquiler de un Autocar Coste de la ayuda económica para el desplazamiento en transporte público del personal empleado	Contribución a la protección del medio ambiente Mayor nivel de satisfacción del personal empleado Mejora del clima laboral Reducción del estrés	Entorno local Personal empleado
Control de los olores desagradables	Gasto periódico en productos y mano de obra para limpieza	Impacta positivamente en la imagen pública de la compañía Mayor nivel de satisfacción del personal empleado	Entorno local Personal empleado

<b>1. ÁMBITO SOCIAL</b>			
<b>1.1. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR</b>			
<b>1.1.1 FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO</b>			
<b>PROPUESTAS</b>	<b>COSTES</b>	<b>BENEFICIOS</b>	<b>GRUPOS DE INTERÉS</b>
Concesión de periodos de permisos y excedencias según lo establecido por convenio	Coste de la persona sustituta Formación de la persona sustituta	Mayor nivel de satisfacción del personal empleado La empresa da respuesta a las necesidades del personal Mejora el rendimiento de la plantilla	Personal empleado
Ofrecer flexibilidad en la hora de entrada/salida	Gastos de suministros (luz, calefacción...) Tiempo dedicado a la organización del trabajo	Ampliación del horario de actividad Mejora el rendimiento de la plantilla y el clima laboral Reducción del absentismo laboral	Personal empleado
Realizar una jornada intensiva los viernes, recuperando las horas a lo largo de la semana	No implica coste	Mejora del clima laboral Mayor nivel de satisfacción del personal empleado Mejora el rendimiento de la plantilla	Personal empleado
Trabajar con una jornada intensiva en el periodo estival	El servicio que ofrece la empresa queda limitado (menor número de horas al servicio de los clientes/consumidores)	Reducción del absentismo laboral Mayor nivel de satisfacción del personal empleado Mejora el rendimiento de la plantilla	Personal empleado
Promover flexibilidad en la elección del periodo vacacional	Tiempo dedicado a la organización del trabajo	Mejora el rendimiento de la plantilla Mayor nivel de satisfacción La empresa da respuesta a las necesidades del personal Mayor compromiso/sentido de pertenencia con la empresa	Personal empleado
Conceder días libres más allá de lo establecido por convenio (muerte de familiar, matrimonio...)	Coste del número de días que disfrute la persona	La empresa da respuesta a las necesidades del personal Mayor nivel de satisfacción del personal empleado Mejora el rendimiento de la plantilla y reduce el absentismo laboral	Personal empleado
Concesión de días adicionales de vacaciones como incentivo.	Coste del número de días que disfrute la persona Tiempo dedicado a la organización del trabajo	Mejora del clima laboral Mayor productividad	Personal empleado
Permiso para acompañar a la pareja en las clases de preparación al parto	Número de horas concedidas Tiempo dedicado a la organización del trabajo	Mayor compromiso/sentido de pertenencia con la empresa Mejora del clima laboral Reducción del absentismo laboral	Personal empleado
Ofrecer la opción de reducción de jornada (posibilidad de tener un contrato a tiempo parcial en función de las necesidades del trabajador)	Tiempo dedicado a la organización del trabajo	La empresa da respuesta a las necesidades del personal Mayor nivel de satisfacción del personal empleado Mayor productividad	Personal empleado
Fomentar empleos compartidos (dos personas comparten	Tiempo dedicado a la organización del trabajo	El material es compartido, no hay duplicidad de costes	Personal empleado

<b>1. ÁMBITO SOCIAL</b>			
<b>1.1. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR</b>			
<b>1.1.2 FLEXIBILIDAD EN EL ESPACIO</b>			
<b>PROPUESTAS</b>	<b>COSTES</b>	<b>BENEFICIOS</b>	<b>GRUPOS DE INTERÉS</b>
Fomentar el teletrabajo: facilitar ordenador portátil y conexión a Internet, facilitar teléfonos móviles que sean necesarios para desempeñar el trabajo, usar videoconferencias para evitar desplazamientos...	<p>Compra de teléfonos móviles</p> <p>Facturas mensuales de las líneas de teléfonos móviles</p> <p>Supervisión y control de consumo del personal empleado</p> <p>Compra de ordenadores portátiles</p> <p>Conexión mensual a Internet</p> <p>Mantenimiento de equipos</p> <p>Supervisión y control Webcam</p> <p>Servidor Web</p>	<p>Reducción de gastos de suministro en la oficina (luz, calefacción...)</p> <p>Facilita el contacto directo con clientes, proveedores...</p> <p>Mejora la flexibilidad laboral y la organización del trabajo</p> <p>Se moderniza la cultura de la empresa que vinculaba la productividad con la permanencia en el puesto de trabajo</p> <p>El personal reduce el tiempo de desplazamiento, facilitando su vida personal, familiar y laboral</p> <p>Mejora el rendimiento de la plantilla</p> <p>La inversión en tecnología se recupera a medio plazo y es rentable a largo plazo</p> <p>Reducción del gasto en viajes, alojamiento, dietas...</p> <p>Mayor nivel de satisfacción del personal empleado</p>	Personal empleado
Aplicar una política de acercamiento al domicilio, (ubicar al personal empleado en la sede más cercana a su domicilio)	Tiempo dedicado a la organización del trabajo	<p>Mayor motivación del personal</p> <p>Reducción del absentismo laboral</p> <p>Eliminación del plus de transporte (en el caso de que exista este coste)</p> <p>Mejora de la gestión del tiempo</p>	Personal empleado

<b>1. ÁMBITO SOCIAL</b>			
<b>1.1. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR</b>			
<b>1.1.3 SERVICIOS Y APOYO AL PERSONAL EMPLEADO</b>			
<b>PROPUESTAS</b>	<b>COSTES</b>	<b>BENEFICIOS</b>	<b>GRUPOS DE INTERÉS</b>
Dotar al personal empleado de un servicio médico propio o concertado	Tarifa del seguro médico Gastos de gestión del servicio médico	Mejora del clima laboral Mayor compromiso/ sentido de pertenencia con la empresa	Personal empleado
Ofrecer al personal empleado ayuda legal, fiscal y psicológica	Tarifa del asesoramiento legal, fiscal y psicológico Ayuda económica mensual Contratación de personal especializado por horas	Reduce el peligro de problemas causados por el estrés Mejora el rendimiento de la plantilla Mejora del clima laboral Mejora el rendimiento de la plantilla	Personal empleado
Conceder beneficios extrasalariales en función del rendimiento	Valor del cheque o regalo Tiempo dedicado al análisis: trabajo por objetivos	Mayor motivación del personal Mejora del rendimiento de la plantilla Mayor compromiso/ sentido de pertenencia con la empresa	Personal empleado
Adecuar la carga de trabajo ante determinadas circunstancias personales	Horas extra del personal que asume mayor carga de trabajo (adecuadas a circunstancias personales de una persona empleada) Tiempo dedicado a la organización del trabajo	Mayor motivación del personal Mayor compromiso/ sentido de pertenencia con la empresa Reducción del absentismo laboral Mejora el rendimiento de la plantilla	Personal empleado
Ofrecer ayudas para el cuidado de menores (guardería, educación...) y familiares dependientes	Cifra a la que ascienda la ayuda económica por menores, familiares dependientes...	Mejora del clima laboral y mayor motivación del personal Mejora el rendimiento de la plantilla Mayor compromiso/ sentido de pertenencia con la empresa	Personal empleado
Conceder ayudas para comida (cheques restaurant, servicio de catering, lugar habilitado...)	Cifra a la que ascienda la ayuda económica para comida Coste Contratación de personal especializado en el servicio de catering Coste de la adecuación de instalaciones y compra de equipamiento	Mayor nivel de satisfacción del personal empleado Mejora del clima laboral Reducción del estrés	Personal empleado
Ayudas para el transporte (ayuda económica, autobús de ruta, coche de empresa...)	Cifra a la que ascienda la ayuda económica para transporte/combustible Coste de la compra/alquiler de coche de empresa Coste de la contratación de un servicio de autobús de ruta	Mayor compromiso/ sentido de pertenencia con la empresa Mayor nivel de satisfacción del personal empleado Reducción del estrés Mayor productividad Mejora del clima laboral Mayor puntualidad al puesto de trabajo	Personal empleado
Formación para el personal empleado	Coste de la formación ofrecida al personal empleado Coste de las horas que el personal se ausente de su puesto de trabajo Tiempo dedicado a la organización del trabajo	Mejora de la capacitación personal y profesional Mayor nivel de satisfacción del personal empleado Reducción de la fuga de talentos Mayor nivel de calidad en los procesos productivos	Personal empleado

<b>1. ÁMBITO SOCIAL</b>			
<b>1.2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b>			
<b>PROPUESTAS</b>	<b>COSTES</b>	<b>BENEFICIOS</b>	<b>GRUPOS DE INTERÉS</b>
Aplicar criterios claros y objetivos (nivel de estudios, experiencia, evitar preguntas personales no relacionadas con el puesto a cubrir...) en los procesos de selección	Tiempo dedicado a la elaboración y aplicación de un plan enfocado a eliminar la discriminación en los procesos de selección	Impacta positivamente en la imagen pública de la compañía Garantiza un proceso de selección justo Contribuye a fortalecer la Igualdad de Oportunidades Previene la discriminación por razones de sexo, orientación sexual, religión...	Personal empleado
Ampliar los métodos de reclutamiento para que las ofertas de empleo sean accesibles tanto a hombres como a mujeres	Esfuerzo económico superior para utilizar nuevas vías en la búsqueda de personal empleado hasta ahora sin utilizar	Potencia la incorporación del talento femenino en la empresa Mayor diversidad, creatividad...	Personal empleado
Procurar una proporción de contratos a tiempo parcial e indefinidos equitativa entre ambos sexos	No genera ningún coste	Contribuye a fortalecer la Igualdad de Oportunidades Mejora del clima laboral	Personal empleado
Realizar análisis para conocer las diferencias salariales entre hombres y mujeres y reducción de esas diferencias	Coste de la realización de este tipo de análisis	Contribuye a fortalecer la Igualdad de Oportunidades Mejora del clima laboral Reducir o acabar con las diferencias salariales hombre-mujer a igual trabajo-responsabilidad.	Personal empleado

<b>1. ÁMBITO SOCIAL</b>			
<b>1.3. OTROS ASPECTOS RELACIONADOS CON LOS RECURSOS HUMANOS</b>			
<b>PROPUESTAS</b>	<b>COSTES</b>	<b>BENEFICIOS</b>	<b>GRUPOS DE INTERÉS</b>
Conocer la opinión, inquietudes, expectativas del personal empleado a través de estudios de clima laboral, buzón de sugerencias	Coste de la realización de este tipo de estudios por parte de una empresa especializada Tiempo dedicado a analizar las propuestas del personal empleado Coste derivado de la mejoras propuestas por el personal empleado	Mejora del clima laboral Reducción de conflictos Mayor productividad Mayor compromiso/sentido de pertenencia con la empresa Reduce el peligro de problemas causados por el estrés Eleva la autoestima de los empleados	Personal empleado
Propiciar el trabajo en equipo	Tiempo dedicado a la organización del trabajo	Mejora del clima laboral Fomenta el compañerismo Ayuda a que los empleados desarrollen competencias y habilidades como el liderazgo, la iniciativa propia, la creatividad en el trabajo...	Personal empleado
Procurar que el mayor número de empleados/as esté contratado de forma indefinida	Costes derivados de la aplicación de este tipo de contrato a diferencia de los contratos temporales	Mayor estabilidad laboral y compromiso/sentido de pertenencia con la empresa Mejora del clima laboral y Mayor productividad	Personal empleado
Actuar ante accidentes y enfermedades laborales de una forma rápida que permita dar respuesta a este tipo de problemas	Coste de la realización de este tipo de investigación por parte de una empresa especializada Gasto en la corrección de las deficiencias que ocasionaron el accidente o enfermedad laboral	Obtención de un ambiente de trabajo más seguro Reducción del número de accidentes a cortomedio plazo Reducción del coste que podrían generar las indemnizaciones, bajas laborales...	Personal empleado
Garantizar el cumplimiento de la normativa relacionada con la Prevención de Riesgos Laborales (formación en PRL, dotar al personal empleado de EPIs, señalizar con carteles visibles: peligros (Equipos de Protección Individual disponer de documentación relacionada, etc.	Horas en las que el personal empleado no está produciendo Coste del servicio ofrecido por una empresa de formación en Prevención de Riesgos Laborales Coste de los Equipos de Protección Individual Tiempo dedicado a señalizar correctamente la empresa Coste de los carteles de señalización Tiempo dedicado a la organización del trabajo	Obtención de un ambiente de trabajo más seguro Reducción del número de accidentes a cortomedio plazo Reducción del coste que podrían generar las indemnizaciones, bajas laborales...	Personal empleado



<b>1. ÁMBITO SOCIAL</b>			
<b>1.4. ENTORNO LOCAL</b>			
<b>PROPUESTAS</b>	<b>COSTES</b>	<b>BENEFICIOS</b>	<b>GRUPOS DE INTERÉS</b>
Desarrollar prácticas laborales con centros educativos que favorezcan la integración de jóvenes o colectivos desfavorecidos	Coste del periodo de aprendizaje	Impacta positivamente en la imagen pública de la compañía Mejora la posibilidad de empleo en la zona	Entorno local
Mantener especial cuidado en acumular la menor cantidad de residuos fuera de las instalaciones y evitar en la medida de lo posible otro tipo de molestias, ruido, olores....	Tiempo dedicado a la elaboración y aplicación de un plan enfocado a la reducción de aspectos que pueden generar molestias en la comunidad	Impacta positivamente en la imagen pública de la compañía Potencia el buen funcionamiento, sostenibilidad y supervivencia recíproca	Entorno local
Animar al personal empleado a participar en actividades para la comunidad en horario laboral (actividades organizadas para recaudar fondos para una causa social, eventos deportivos...)	Horas en las que el personal empleado no está produciendo	Impacta positivamente en la imagen pública de la compañía Incrementa la provisión de voluntarios Consigue una mayor concienciación hacia colectivos con problemas	Entorno local
Brindar apoyo económico a proyectos y actividades de la comunidad: obras benéficas, patrocinios,...	Cifra concreta que se decida destinar a la causa en cuestión	Impacta positivamente en la imagen pública de la compañía Atrae nuevos clientes y refuerza la fidelidad hacia la marca Estimula la formación de futuras relaciones valiosas con el entorno local Mayor cohesión entre diferentes empresas (programas conjuntos) que pueden derivar en colaboraciones económicas o de otro tipo en el futuro Aumenta el atractivo de la empresa para los empleados/as potenciales	Entorno local
Adaptación de las instalaciones para personas con movilidad reducida	Coste derivado de la adaptación de la infraestructura de la empresa: rampas, wc, ascensor...	Fortalece el vínculo entre la empresa y la comunidad Impacta positivamente en la imagen pública de la compañía Ayuda en la lucha contra las barreras arquitectónicas	Entorno local

### ANEXO 9: CAPACITACION DE PLAN ORO

PLAN ORO		PLAN DE CAPACITACION																																				# de PART.	# HORAS	INSTITUCION REFERENCIAL	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
		2013			2014												2015												2016													
CURSO- SEMINARIO O TALLERES	RESPONSABLE DE COORDINACION	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR											
<b>EDUCACION</b>																																										
Alfabetización	Trabajo Social																																	1	200	FUNDACION EUGENIO ESPEJO	\$ 100,00	\$ 100,00				
Terminación de primaria	Trabajo Social																																	15	180	FUNDACION EUGENIO ESPEJO	\$ 57,70	\$ 865,50				
Terminación de Bachillerato	Trabajo Social																																	34	320	FUNDACION EUGENIO ESPEJO	\$ 77,00	\$ 2.618,00				
Computación Básica	Trabajo Social																																	50	30	FUNDACION GABRIEL VILASECA	\$ 50,00	\$ 2.500,00				
Computación Intermedio	Trabajo Social																																	50	25	FUNDACION GABRIEL VILASECA	\$ 65,00	\$ 3.250,00				
Respeto y Autorespeto	Trabajo Social																																	50	10	FUNDACION HUANCABILCA	\$ 20,00	\$ 1.000,00				
<b>VIVIENDA</b>																																										
Préstamos Hipotecarios- Quirografarios	Trabajo Social																																		84	1	INTERNO		\$ 0,00			
Fondos de Pensiones y Cesantías	Trabajo Social																																		84	1	INTERNO		\$ 0,00			
Incentivo de ahorro para adquisición de vivienda	Trabajo Social																																		84	1	INTERNO		\$ 0,00			
Economía familiar	Trabajo Social																																		84	2	Fundación Montepiedra	\$ 15,00	\$ 1.260,00			
Fondos de Empleados o Cooperativas	Gerencia GTH/ Comité de Empresa																																		84	1	INTERNO		\$ 0,00			
Realización de charlas sobre Planes Habitacionales.	Coordinacion GTH																																		84	10	INTERNO		\$ 0,00			
Formalización de préstamos y ayuda económica UNICOL	Coordinacion GTH																																		84	10	INTERNO		\$ 0,00			
<b>NEGOCIOS INCLUSIVOS</b>																																										
Emprendimiento	Comité RSC																																			30	8	SETEC	\$ 15,00	\$ 450,00		
Relaciones Humanas	Comité RSC																																			30	8	SETEC	\$ 15,00	\$ 450,00		
Calidad en la atención al cliente	Comité RSC																																			80	8	SETEC	\$ 15,00	\$ 1.200,00		
Administración de una pequeña empresa	Comité RSC																																			80	16	SETEC	\$ 15,00	\$ 1.200,00		
Salud y seguridad en el trabajo	Comité RSC																																			80	8	SETEC	\$ 15,00	\$ 1.200,00		
Seguridad Alimentaria	Comité RSC																																			80	8	SETEC	\$ 15,00	\$ 1.200,00		
Presentación, imagen y cultura profesional	Comité RSC																																			30	8	SETEC	\$ 15,00	\$ 450,00		
Normas de Higiene y sanidad alimentaria	Comité RSC																																			80	16	SETEC	\$ 15,00	\$ 1.200,00		
Buenas prácticas de Manufactura	Comité RSC																																			80	16	SETEC	\$ 15,00	\$ 1.200,00		
Definición de menús ( selección y verificación de alimentos)	Comité RSC																																			80	8	SETEC	\$ 15,00	\$ 1.200,00		
Preparación de platos	Comité RSC																																			80	8	SETEC	\$ 15,00	\$ 1.200,00		
Dietas y menús	Comité RSC																																			80	16	SETEC	\$ 15,00	\$ 1.200,00		
Montaje y decorado del plato para servir en la mesa	Comité RSC																																			80	8	SETEC	\$ 15,00	\$ 1.200,00		
Cierre de servicio de la mesa (mantelería, vajillas, afines)	Comité RSC																																			80	8	SETEC	\$ 15,00	\$ 1.200,00		

## ANEXO 10: EVALUACION DE CAPACITACION

EVALUACIÓN DEL CURSO XXXX						
Nombre del Instructor:						
Tema de la Capacitación:						
Nombre del Participante:						
Fecha:						
<b>LLENAR LA ENCUESTA DE ACUERDO CON EL SIGUIENTE CUADRO DE ASIGNACIÓN:</b>						
1 MUY SATISFACTORIO	4 REGULAR					
2 SATISFACTORIO	5 MALO					
3 BUENO						
		1	2	3	4	5
<b>INSTRUCTOR</b>						
1. El instructor condujo bien a los participantes en las diferentes actividades		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Posee y transmite los conocimientos teóricos y técnicos del tema.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. El instructor abordó y cumplió todas las unidades y contenidos temáticos del programa		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. El instructor resume y refuerza los temas principales		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Las preguntas e inquietudes de los asistentes fueron contestadas satisfactoriamente		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>CONTENIDO DE LA CAPACITACIÓN</b>						
6. El tema y contenido de la Capacitación es de utilidad para su trabajo o vida		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. ¿El contenido de la capacitación fue claramente presentado al inicio de la capacitación?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Se cumplieron con todos los objetivos de aprendizaje.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Las actividades, dinámicas y los ejemplos utilizados fueron los adecuados.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>LOGÍSTICA DEL EVENTO</b>						
10. La logística para la realización del curso fue:		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. El refrigerio se repartió a la hora programada		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. El material entregado fue claro y de fácil comprensión		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. El material cumple con los objetivos del programa.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>OBSERVACIONES Y/O COMENTARIOS:</b>						
_____						
_____						
_____						
_____						
Yo, ..... portador de la C.I. No. .... he recibido y comprendido la capacitación: ..... y me comprometo a aplicar lo expuesto.						
<b>Firma del Participante:</b>						