



ESCUELA DE PSICOLOGÍA

IMPACTO QUE TIENEN LAS ACCIONES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LOS EMPLEADOS DE LA HIDROELÉCTRICA COCA CODO SINCLAIR EP, EN CUANTO A SU COMPORTAMIENTO DENTRO Y FUERA DE LA ORGANIZACIÓN

Trabajo de Titulación presentado en conformidad con los requisitos establecidos para optar por el título de Psicóloga Organizacional.

Profesor Guía
Juan Carlos Cevallos

Autora
Michele Pamela Padilla Pástor

Año
2015

DECLARACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

“Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con el estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación”.

.....

Juan Carlos Cevallos

MBA

CI. 170759058-2

DECLARACIÓN DE AUTORIA DEL ESTUDIANTE

“Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.”

.....
Michele Pamela Padilla Pástor

CI. 172237687-6

AGRADECIMIENTOS

Agradezco primeramente a Dios que me ha dado la fuerza necesaria para continuar día a día con todo lo que he deseado.

El agradecimiento a mis padres y hermana es fundamental ya que han sido un gran apoyo e impulso para concluir con este gran sueño.

Agradezco también a mi amiga y hermana Caro que gracias a nuestras reuniones seguidas he logrado este gran paso, gracias a mi novio Christian que estos últimos meses ha sido un soporte increíble para este sueño.

Y por último, gracias a la Universidad de las Américas que desde el comienzo de mi carrera me guiaron de buena manera, proporcionándome grandes profesores con excelente experiencia que permitieron que mis conocimientos vayan creciendo y mis aptitudes para ejercer mi profesión se desarrollen plenamente.

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi familia, papá, mamá y hermana que estuvieron siempre pendientes de mí, apoyándome y dándome el aliento que necesitaba para continuar con mis sueños.

RESUMEN

Dentro de esta investigación se ha planteado como objetivo analizar la percepción que tienen los representantes de las distintas áreas de la Hidroeléctrica Coca Codo Sinclair EP, en cuanto al impacto de las acciones de Responsabilidad Social de la organización, en su comportamiento diario dentro y fuera de la empresa.

Para esto se realizó una investigación de tipo cualitativo narrativo, que por medio de entrevistas estructuradas ha permitido que tanto bibliográfica como personalmente se vaya conociendo de manera completa la forma de pensar de las personas de las distintas áreas de la organización.

Es importante saber que la Responsabilidad Social se enfoca principalmente en el cuidado, protección e interés de todos los *stakeholders* de la empresa, esto permite que la organización se preocupe de manera permanente en cuanto a las acciones que afectan directamente a la empresa y a los grupos de interés.

Para la recolección de datos se utilizó una entrevista que se realizó a 15 personas de distintas áreas. Esto permitió obtener toda la información necesaria para poder realizar las conclusiones y recomendaciones de este trabajo de titulación.

Las conclusiones que se obtuvieron de la realización de esta investigación sirvieron para comunicar a la organización las fortalezas y debilidades de la empresa, el coordinador del área de Responsabilidad Social solicitó los resultados para el mejoramiento continuo de la comunicación interna de la organización.

Palabras Claves:

Responsabilidad Social, acciones sociales, impacto

ABSTRACT

Within this research has been set as an objective to analyze the perception of the representants from different areas of Coca Codo Sinclair EP , in the impact of the actions of social responsibility if the organization, their behavior inside or outside the company.

For this, it has been realized a narrative qualitative research, which through structured interviews, it has been allowed both bibliographic and personally to become known comprehensively, the thoughts from each of the people in the different areas of the organization, it is important to know that Social Responsibility is primarily focused on the care, protection and interest of all company's stakeholders; this allows the organization to permanently worry about the actions that directly affect the company and stakeholders.

For data collection the Interview was performed to 15 people from different areas. This allowed obtaining all the information necessary to make conclusions and recommendations from degree work.

The conclusions obtained from the research were used to inform the organization's strengths and weaknesses. The coordinator of the Social Responsibility requested the results to improve the internal communication of the organization.

Keywords:

Social Responsibility, social actions, impact

INDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	1
2.	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	3
3.	OBEJTIVOS	3
3.1	Objetivo general:	3
4.	MARCO TEORICO REFERENCIAL Y DISCUSIÓN TEMÁTICA.....	4
4.1	Psicología Social y Organizacional.....	4
4.2	Concepto de Responsabilidad.....	5
4.3	Responsabilidad Social	5
4.4	Tipos y Componentes de la Responsabilidad Social	7
4.5	Stakeholders o grupos de interés.	10
4.6	Estándares Internacionales de Responsabilidad Social.....	12
4.6.1	Pacto Mundial.....	12
4.6.2	Accountability.	13
4.6.3	Norma ISO	13
4.7	Prácticas de Responsabilidad Social.....	15
4.8	Indicadores de Responsabilidad Social según Guía CERES	15
4.9	Implementación de la gestión de Responsabilidad Social. .	17
4.10	Enfoques para evaluar el compromiso social.	20
4.10.1	Enfoque obstruccionista.	20
4.10.2	Enfoque defensivo.....	21

4.10.3	Enfoque acomodable.....	21
4.10.4	Enfoque proactivo	21
4.11	ESTUDIOS.....	22
4.12	INFORMACION EMPRESARIAL.....	26
4.12.1	CUADRO DE ACTIVIDADES CONSOLIDADAS.....	28
5.	PREGUNTAS DIRECTRICES.....	33
6.	METODO	34
6.1	TIPO DE DISEÑO Y ENFOQUE	34
6.2	Muestreo/ Participantes.....	35
6.3	Recolección de Datos.....	36
6.4	Procedimiento	36
6.5	Análisis de datos.	37
7.	RESULTADOS.....	39
7.1	Resultados de las entrevistas.....	39
8.	DISCUSION Y CONCLUSIONES.....	48
	REFERENCIAS.....	53
	ANEXOS.....	57

1. INTRODUCCIÓN

Dentro de las empresas existe un campo el cual ha sido de mucho interés desde hace mucho tiempo, el compromiso que tiene el empleado con su desarrollo social es de gran importancia ya que permite obtener mejores relaciones laborales e incluso cada empleado obtiene un gran conocimiento de sí mismo y de los que lo rodean, tiene un compromiso más fuerte con la sociedad, la naturaleza y con la empresa.

Según Schvarstein (2011. p, 2-3) la psicología organizacional y la psicología social tienen una gran relación con la responsabilidad social ya que estudian principalmente las relaciones y el comportamiento del ser humano de manera individual o en conjunto.

Una de las ideas principales para la empresa es intentar motivar a los empleados para que de una u otra manera sientan gran responsabilidad social, para así no obtener solamente beneficios empresariales sino también identificar las necesidades personales como la familia, el trabajo, sus logros profesionales y el ambiente.

Según Solano (2005, p.165) Muchas instituciones relacionadas con la responsabilidad social en el mundo, lo que desean implantar es un comportamiento responsable en las grandes multinacionales las cuales proporcionan un gran nivel de aportaciones para el medio ambiente y para la empresa en sí. Para esto es importante enfocarse en la relación de la empresa y el empleado con el ambiente, las comunidades, su familia, etc. ya que la influencia que tiene se da con respecto a la imagen y a la notoriedad de cada lugar de trabajo.

El proyecto Hidroeléctrico Coca Codo Sinclair EP, fue creado a partir de la compañía TERMOPICHINCHA S.A y de la empresa argentina de energía ENARSA en el año 2010, es de gran importancia este proyecto para el Gobierno ya que mejorará la potencia y la energía que el país necesita. El gobierno considera que este proyecto es importante no solo para nuestro país

sino también para los países vecinos ya que se podría llegar a exportar energía si fuese necesario.

Dentro de la Hidroeléctrica a la cual se ha acudido, se puede observar que la responsabilidad social que tiene la empresa, en cuanto al apoyo a las comunidades para mejorar las tierras, producir y trabajar, hace que cada uno tenga un sentido de pertenencia con las actividades que realiza y con las personas a las que proporciona su ayuda.

Como aporte esta investigación permitirá conocer el impacto que tienen las acciones de responsabilidad social en los empleados y de esta manera colaborar con los altos mandos para que tengan amplio conocimiento de sus aciertos y falencias en cuanto a Responsabilidad Social.

Es importante responder a la pregunta de investigación que se planteó desde el inicio de este proyecto, ¿Cuál es el impacto que tiene la Hidroeléctrica Coca Codo Sinclair EP en los empleados a partir de sus acciones en Responsabilidad Social?, el impacto que tienen las acciones de responsabilidad social de la empresa dentro de sus empleados es bueno ya que intentan motivarlos para que las acciones se puedan realizar fuera de la empresa también.

Se logró describir el impacto que tienen las acciones de Responsabilidad Social en cada uno de los empleados de diferentes áreas de la empresa en cuanto a su comportamiento dentro o fuera de la organización cumpliendo también así con los objetivos específicos.

Para la obtención de las conclusiones y recomendaciones, se realizaron entrevistas con preguntas semi estructuradas, por medio de los cuales se pudo conocer más a fondo las acciones sociales de la empresa y su impacto, relacionando lo investigado con las respuestas que cada persona proporcionó.

Los resultados que se obtuvieron, permitieron tener un conocimiento amplio acerca de la empresa, sus acciones y de cómo las acciones sociales impactan en los empleados, los colaboradores consideran que si podrían realizar

acciones fuera de la empresa, las acciones con la comunidad, los niños y la educación son muy importantes para cumplir con la misión de la organización. Es importante tener en cuenta también que según la mayoría de los empleados el impacto de las acciones sociales se da dependiendo de cada empleado, la empresa incentiva a la participación dentro del área de Responsabilidad Social pero depende de cada empleado el participar y aportar de manera voluntaria en estas acciones.

Para que se sustente mejor el tema de este trabajo de titulación se investigó a cerca de los componentes de la Responsabilidad social, los estándares internacionales, los indicadores de RS, etc. Esto permitió que la investigación y desarrollo de este tema se complemente y se obtengan mejores recomendaciones en cuanto al impacto social en los empleados dentro y fuera de la organización.

2. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.

¿Cuál es la percepción que tiene los empleados de las diferentes áreas de la organización incluyendo personal del área de influencia, acerca de las acciones de Responsabilidad Social de la Hidroeléctrica Coca Codo Sinclair EP?

3. OBEJTIVOS

3.1 Objetivo general:

Analizar la percepción que tienen los representantes de las distintas áreas de la Hidroeléctrica Coca Codo Sinclair EP, en cuanto al impacto de las acciones de Responsabilidad Social de la organización, en su comportamiento diario dentro y fuera de la empresa.

3.2 Objetivos específicos:

- Describir la percepción de los empleados en cuanto al impacto de las acciones de Responsabilidad Social dentro de la empresa.

- Determinar cuál es el comportamiento de los empleados dentro y fuera de la organización a partir de las acciones de Responsabilidad Social.
- Identificar si el comportamiento de los empleados se ve influenciado por las acciones de Responsabilidad Social que se dan dentro de la empresa.

4. MARCO TEORICO REFERENCIAL Y DISCUSIÓN TEMÁTICA

4.1 Psicología Social y Organizacional.

La Psicología Social, según la Lic. Sandra Guevara (2012, pp,7) tomado de su libro virtual, Psicología Social, es el estudio científico de la forma de comportarse de los individuos, saber lo que piensan, lo que sientes y cómo se comportan dentro de un contexto social.

Es importante tener en cuenta que la psicología social se preocupa por cada persona en distintos ámbitos de la vida no solamente en el ámbito laboral.

Es por esta razón que ha sido de gran importancia el estudio de la Psicología Social dentro de esta investigación, ya que lo que se desea conocer es la manera en la que las personas reaccionan y se comportan con las acciones que la empresa implementa.

Según Schvarstein (2011. p, 2-3) la psicología organizacional y la psicología social tienen una gran conexión ya que la psicología organizacional estudia principalmente las relaciones y el comportamiento del ser humano de manera individual o en conjunto.

Es importante para la psicología organizacional mejorar el rendimiento de cada uno de los trabajadores y también proporcionarles una buena calidad de vida, desarrollando sus competencias y potencialidades para que así el progreso de la empresa sea mayor.

Existe una relación entre la psicología organizacional y la responsabilidad social ya que las dos se preocupan y enfocan en la calidad de vida tanto de la

organización como de cada uno de sus empleados, la responsabilidad social se enfoca más en cuanto a todos los grupos de interés.

4.2 Concepto de Responsabilidad

Responsabilidad, como hemos visto, viene de responder, defender o justificar lo que se dice, hace u omite. Somos responsables cuando tenemos varias posibilidades de lección y nos decidimos por una, de la que debemos responder. Cuando no hay alternativas (por ejemplo, cuando nos fuerzan a cometer un delito bajo amenaza de muerte) no puede exigirse responsabilidad moral, entre otras porque tampoco ha existido libertad de elección (lo he hecho forzado por una amenaza irresistible), ni autentica y voluntad para actuar. (Navarro, 2012, p,58-59).

Según Horacio Martínez (2005, p.45), Responsabilidad significa cumplir con las expectativas y obligaciones de la vida de manera adecuada, permite también que las personas se comprometan con las cosas que están haciendo y las realicen de la manera correcta, es decir que tengan un compromiso con cada deber u obligación, la responsabilidad se va direccionando con cada cosa que las personas realizan sin necesidad de tener a alguien más que este vigilando o revisando su trabajo.

4.3 Responsabilidad Social

La responsabilidad social de una organización, debemos distinguir la responsabilidad “interna” –que la propia organización “siente” hacia sus integrantes y miembros de su comunidad- de aquella que le es exigible y por la cual debe rendir cuentas frente a alguien que tiene la autoridad para exigir su cumplimiento. Este último significado parece ser claro, por ejemplo, con relación a la preservación del medio ambiente;’ una organización puede elegir no cumplir con este mandato, pero existiendo al respecto un cuerpo normativo de cumplimiento obligatorio, deberá rendir cuentas tanto de sus elecciones como de sus omisiones. Para el caso en que estableciera un conjunto de prácticas cuyos resultados excedan dicho marco obligatorio, podría decirse que el excedente será

fruto de su “responsabilidad interna” antes que de su “responsabilidad exigible”. (Schvarstein, 2003, p. 47)

Las empresas que son socialmente responsables, saben que todo lo que hagan, sus bienes y servicios deben ser primeramente promoviendo el bienestar medioambiental, el de la comunidad y de cada uno de los actores sociales de las empresas. Es importante que cada una de las empresas tengan estrategias las cuales permitan mantener los procesos, las estructuras y las decisiones generales como principal objetivo ya que si esto se encuentra bien dentro de la empresa, de manera externa también se mostrará de la manera correcta y se proyectará lo que la empresa necesita. Esto permitirá también el crecimiento y formación en todos los aspectos de sus empleados, ya que la motivación en cuanto a ser actores del mejoramiento de la empresa permite hacer que cada uno sienta la responsabilidad social como parte importante de su crecimiento profesional.

La responsabilidad social no solamente es cuidar el ambiente, la comunidad y todo lo que rodea a la empresa, sino sentirse parte de la comunidad, cuidar y proteger la naturaleza, la gente, etc. No hay que ser exterminadores de planeta sino cuidadores y protectores de lo que a cada empresa rodea y lo que hace bien al planeta en sí.

Es también una actividad voluntaria que las empresas asumen no solamente para la protección del medio ambiente sino también para mejorar la relación con sus grupos de interés y para mejorar la reputación dentro de todos los mercados que abarcan.

Según el investigador Ernesto Duque (2011, p. 232-234) quien escribió el libro Geopolítica de los Negocios y Mercados Verdes, afirma que existen tres tipos de empresas verdes las cuales cada una apoya de distinta manera a la conservación ambiental.

La primera empresa es la **Verde y Azul**, las características de esta empresa es que dan prioridad a la responsabilidad social con sus *stakeholders* y con la naturaleza al cien por ciento, se preocupan más por la calidad personal que

podría tener cada empleado que por hacer de ellos sean personas competitivas, dentro del modelo de gestión se encuentra como primer punto el compromiso que tienen la empresa con la sociedad, se preocuparan por el control de calidad y los riesgo ambientales que se pueden dar, este tipo de empresas también se interesan por capacitar a sus empleados y a sus *stakeholders* para que de esta manera tengan una cultura de responsabilidad y de cuidado ambiental y social para así se dé un estilo de vida sustentable.

La segunda clase de empresas verdes para el investigador Ernesto Duque (2011, p. 232-234) es la **Verde Claro**, dentro de este tipo de empresa existen las siguientes características: se basan principalmente en objetivos que tiene la empresa, la prioridad será el resultado económico, se buscan siempre los mejores profesionales y por esta razón las empresas crecerán a pasos agigantados, siempre el objetivo de esta clase de empresas es lograr ser totalmente verdes.

Y por último, la empresa **Roja**, esta clase de empresa conocen el problema que existe en el medioambiente pero todo lo que realizan es más de manera estratégica y se preocupan para que se encuentren dentro de las actividades de la empresa, las principales características de esta clase de empresa es: no les interesa la responsabilidad social empresarial y sus inversiones serán solo para cubrir los daños que se realizaron por su empresa en el medioambiente, no les parece que la gestión del talento humano sea importante para su organización, no creen que sea importante educar para una vida sustentable a sus *stakeholders*.

4.4 Tipos y Componentes de la Responsabilidad Social

Según Ruiz, Gogo, García y López (2012. p, 262) existen tres tipos de áreas de trabajo dentro de la responsabilidad social corporativa y son:

- Responsabilidad social legal: la responsabilidad va más allá del cumplimiento legal que deben cumplir las empresas.

- Responsabilidad ética: este tipo de área de trabajo se relaciona más con los grupos sociales a los cuales la empresa apoya, es decir debe cumplir con la justicia a la que se ha sujetado desde un comienzo.
- Responsabilidad social económica: dentro de este tipo de área se refieren más a la riqueza que genera la empresa y a como se repartirá dentro de sus grupos de interés.

Hoy en día las organizaciones se encuentran preocupadas por un tema el cual compromete el desarrollo de la empresa, del empleado y de la sociedad en sí. La responsabilidad social permite establecer una relación no solo de trabajo dentro de una empresa sino también un compromiso empresarial con el empleado, con el ambiente, con sus pares, con la comunidad, etc.

“La responsabilidad social empresarial en la ética, según la Real Academia de la Lengua Española (2010), es entendida como el conjunto de normas morales que rigen la conducta humana, es decir, una consecuencia de las decisiones humanas que rigen el rumbo de las organizaciones y sus consecuencias en el entorno.” (Martínez, García, 2012, p.65)

Este tema es muy amplio ya que desde hace mucho tiempo ha ido evolucionando, la RSE permite el mejoramiento continuo de sus empleados, de la empresa y de cada una de las personas que se encuentran dentro de un proyecto social, es importante que la empresa se comprometa, ya sea con el empleado o con la sociedad en la cual se pretende establecer el mejoramiento o desarrollo propuesto.

Desde que surgió el concepto de RSE, hay dos aspectos que han sido objeto de estudio intenso: el ecológico y el económico. Respecto al primero, en el plano estratégico los organismos internacionales y los gobiernos de los países determinan los indicadores e índices fundamentales para cuidar y conservar el equilibrio ecológico. Buscan que los países y las comunidades acepten los indicadores para cuidar del ambiente. Han empleado su prestigio y poder hasta llegar a ser el

marco rector de la explotación y uso de los recursos naturales de la tierra. (Andrade, Fernández, 2005, p.2).

Según Fernández (2005, p.2) los aspectos económicos de la Responsabilidad Social se destacan ya que es de interés para las empresas el desarrollar y realizar productos y servicios de mejor calidad.

Es importante tener en cuenta que los dos aspectos que se han estudiado comprometen mucho el compromiso de la empresa, en el nivel ecológico, se analiza más la imagen que puede dar la empresa al mostrar preocupación por el cuidado y protección ecológica, en este caso la Hidroeléctrica Coca Codo Sinclair muestra un gran interés en el cuidado del ambiente con cada uno de sus proyectos, impulsan a las comunidades empezando por los niños pequeños a la conservación del ambiente, de los animales, de sus tierras, etc. Esto permite que todas las personas tengan confianza en la empresa y en sus proyectos y objetivos para con el ambiente.

Según la Red Iberoamericana De Universidades (2006, p.1), algunos de los Componentes de la Responsabilidad social empresarial son:

Protección ambiental: dentro de este componente las empresas deben encontrar soluciones para el adecuado uso de los recursos naturales con el objetivo de bajar el impacto ambiental dentro de la compañía.

Derechos humanos: en este componente se puede considerar que las prácticas que las empresas tienen pueden repercutir en los derechos de los empleados y las comunidades, es por esto que se desea desarrollar lugares libres de discriminación, para que de esta forma pueda existir un balance entre el trabajo y el ambiente.

Desarrollo sustentable: dentro de este componente se pretende realizar reducciones al mínimo de los daños que la empresa puede generar de sus actividades y generar valor tanto en la eficiencia económica como equidad social y protección medioambiental. Esto se debe relacionar con los grupos de

interés como: accionistas, clientes, público interno y externo, socios y comunidades.

El que las empresas se preocupen por el cuidado ambiental ha permitido que los beneficios empresariales sean notorios, y que la empresa reconozca que no solamente tiene un deber con sus empleados sino también con la sociedad en sí y el ambiente.

4.5 Stakeholders o grupos de interés.

Ser responsables para las organizaciones va más allá de la preocupación que tienen todos con su entorno, sino también es una ayuda voluntaria en donde la preocupación social, laboral y ambiental permite que se respeten los derechos humanos y también se de calidad a todos los grupos de interés de la organización.

Dentro de la responsabilidad social existen los grupos de interés, los cuales se definen como *stakeholders*, término que fue utilizado por primera vez por Edward Freeman, si bien él no fue el que creo el término de *stakeholders*, simplemente lo introdujo dentro de la estrategia y de la ética organizacional y la responsabilidad social, los *stakeholders* según Guédez (2010, p. 1) son todos los individuos o grupo de individuos que impactan a la empresa por las decisiones que se tomen o que son impactados por las acciones de la empresa. Se diferenciaron en grupos de interés y grupos de interesados. Los grupos de interés pueden hacer que dentro de la empresa se cambien los objetivos ya que la falta de ciertas necesidades hará que la misión de la empresa en cuanto al apoyo social cambie y mejoren.

Los factores que permiten a las empresas tomar una decisión en cuanto a los grupos de interés son: la influencia que los grupos de interés tienen sobre las actividades y beneficios empresariales, la dependencia significa la unión que tienen los grupos de interés con la organización y por último, las normas que hayan sido aprobadas dentro de la organización. (Guédez, 2010, p.1)

El consejo mundial de empresas para el desarrollo sostenible, afirma que la responsabilidad social es el compromiso de las empresas de aportar al desarrollo sostenible, trabajando en conjunto con los empleados y la sociedad en si para de esta manera mejorar la calidad de vida laborar y también mejorar el ambiente.

Según el Libro Verde de la Comisión Europea, citado por Navarro (2012, p.94) los objetivos de la Responsabilidad Social Empresarial con los *stakeholders* son:

- Empleados: es importante el desarrollo personal de cada empleado en cuanto a su crecimiento profesional.
- Clientes: hay que tener en cuenta que la empresa debe asegurar la calidad de los productos que se están ofreciendo y la garantía. También es importante garantizar el cumplimiento de la protección a los derechos humanos.
- Medio ambiente: es importante reducir el daño medioambiental que producen las actividades de la empresa.
- Sociedad: es importante tener en cuenta que si la empresa es capaz de generar empleo, sería de gran ayuda que lo haga ya que este es uno de los objetivos sociales de la responsabilidad social empresarial.
- Medios de comunicación: por medio de los medios de comunicación se puede dar una mejora de la imagen empresaria y confianza para cada uno de los clientes, es por esto que uno de los objetivos de la responsabilidad social empresarial es cuidar y preservar la calidad y confianza dentro de los medios de comunicación.

4.6 Estándares Internacionales de Responsabilidad Social.

4.6.1 Pacto Mundial

El Pacto Mundial es una iniciativa voluntaria, en la cual las empresas se comprometen a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anti-corrupción. Por su número de participantes, seis mil en más de 135 países, el Pacto Mundial es la iniciativa de ciudadanía corporativa más grande del mundo. El Pacto es un marco de acción encaminado a la construcción de la legitimación social de las corporaciones y los mercados. Aquellas empresas que se adhieren al Pacto Mundial comparten la convicción de que las prácticas empresariales basadas en principios universales contribuyen a la construcción de un mercado global más estable, equitativo e incluyente que fomentan sociedades más prósperas. (unglobalcompact.org, 2007).

Según Kofi Annan (1999) ex secretario general de Naciones Unidas citado por Navarro (2012, p.171) Dentro del pacto mundial de naciones unidas existen diez principios que se aplican principalmente en cuatro áreas: los derechos humanos, los derechos laborales, el medio ambiente y la anticorrupción, el secretario general de las Naciones Unidas ha pedido que las empresas apliquen los principios de cada área para que de esta manera se dé un mejor desarrollo organizacional.

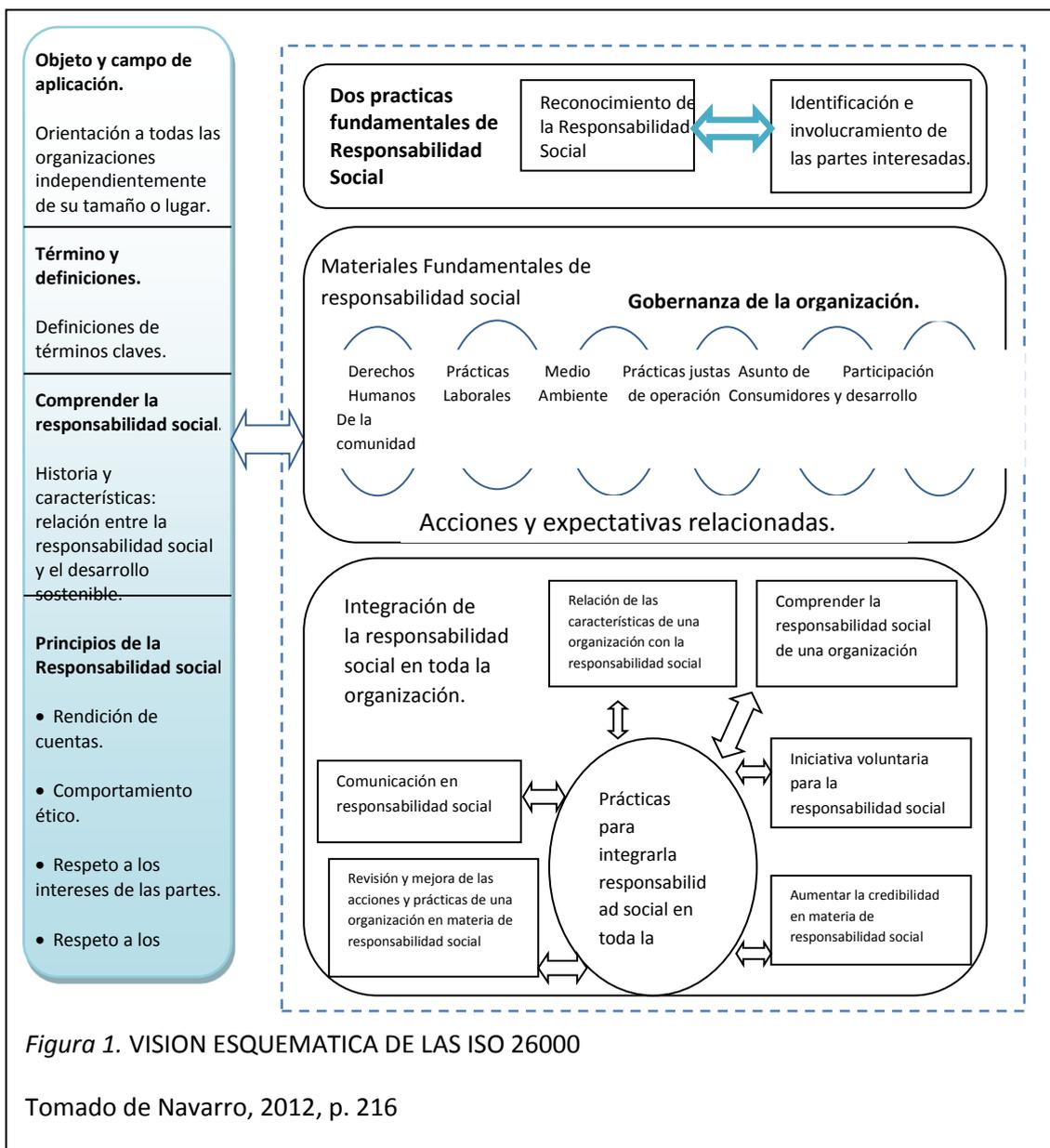
Uno de los principios es el del medio ambiental el cual principalmente se basa en promover de mejor manera una mayor responsabilidad ambiental dentro de la empresa, colaborar en cuanto a prevenir los retos medioambientales e incitar al desarrollo y cuidado de las tecnología que son parte del medioambiente.

4.6.2 Accountability.

Según Navarro (2012. p, 218) Accountability es una organización sin fines de lucro la cual se preocupa por la exhaustividad, la relevancia y la capacidad de respuesta de las organizaciones, permite también tener mecanismos de retroalimentación para que así las organizaciones conozcan la manera en la que son juzgadas y que de esta manera se comprenda y mejore el funcionamiento ético de la organización, ha desarrollado dos estándares en los cuales se encuentra el AA100SES (Norma de compromiso con los Grupos de Interés). Dentro de este estándar se proporciona formas de trabajo en donde se maneje de mejor manera la forma en que las organizaciones mantengan sus relaciones con sus grupos de interés.

4.6.3 Norma ISO

Según Navarro (2012. p, 215) la norma ISO 26000 es una Guía de Responsabilidad Social que permite a las organizaciones establecer de manera correcta, implementando y manteniendo las estructuras de RS, apoya también a las organizaciones a demostrar su Responsabilidad Social por medio del cumplimiento de compromiso de todos los accionistas y grupos de interés de la empresa. La responsabilidad social actualmente es una filosofía en donde se debe regir el comportamiento de la empresa como una estrategia de supervivencia, en la cual la mayor importancia se da por el medio ambiente, el bienestar de la sociedad y de cada uno de los grupos de interés de la empresa. Estas normas sirven de guía para poder trabajar de la mejor manera dentro de la empresa, es decir, para que se mantenga la armonía dentro del lugar de trabajo y también en cuanto a la protección y cuidado de sus grupos de interés.



Según la Organización Internacional de la Estandarización (Navarro, 2010. p, 215) la visión esquemática de la norma ISO 2600 es esta:

Este cuadro consolida a toda la norma ISO 26000 ya que muestra los 6 grupos de interés, las prácticas que se deben tener para que la Responsabilidad Social se integre dentro de toda la organización, las dos prácticas fundamentales de RS, etc.

4.7 Prácticas de Responsabilidad Social.

Según la revista La Responsabilidad Social de la Empresa Privada (2007), las prácticas de responsabilidad social hacen que se agregue valor a la empresa y exista una mejora continua, ya que permite:

- Reducir el impacto que tiene la empresa en el ambiente.
- Se incrementa la influencia positiva de la empresa dentro de la sociedad.
- Se mejora la imagen y la reputación empresarial.
- Se minimizan los riesgos y se reconocen todas las oportunidades.

Según esta revista el 62 % de los consumidores del Ecuador prefieren comprar productos y adquirir servicios de una empresa que se conozca como socialmente responsable. Ya que esto no solo les da un plus a la empresa a la que ellos apoyan sino también a ellos como personas, ya que de una u otra manera consideran que el colaborar con las acciones socialmente responsables de la empresa les hará colaborar indirectamente con todos los grupos de interés de la empresa.

4.8 Indicadores de Responsabilidad Social según Guía CERES

Según el equipo CERES (Consortio Ecuatoriano De Responsabilidad Social)(2010. p,12-66) existen 39 indicadores dentro de los cuales hablaremos principalmente de los que se preocupan por el cliente interno y sobre los impactos de la responsabilidad social empresarial, como: de regulación de la conducta, arraigo de la cultura organizativa, diálogo y participación de los grupos de interés, gestión participativa, respeto al individuo, trabajo decente, selección y alianza con proveedores, relaciones con la comunidad local, etc.

1. Regulación de la Conducta: esto trata de hacer entender a la empresa como está manejando su código de ética interno y como los grupos de interés se involucrarán dentro de todas las acciones posteriores a realizar.

2. Arraigo en la cultura organizativa: CERES (2010. p, 14) afirma que es de total importancia que se dé un buen proceso en cuanto a la difusión o transmisión de cada uno de los valores que se implantaran dentro de la empresa para que esto continúe por mucho más tiempo. Esto permitirá que cada uno de los valores sean tomados como propios para cada uno de los empleados y de esta manera también para cada uno de los grupos de interés de la organización.
3. Dialogo y participación con los grupos de interés: el gobierno corporativo trata de hacer entender a todas las personas de la organización que es importante priorizar las políticas de la organización y hacer que los altos directivos implementen dentro de la empresa la gestión ambiental a la que están interesados y también la practiquen.
4. Gestión Participativa: Aquí se da el respeto total por cada uno de los empleados dentro de la organización, esto es con el objeto de que las decisiones que se desean tomar sean consultadas también con los empleados, de esta manera se mejorara la comunicación, los servicios y las competencias de cada uno de los colaboradores, ya que no solo sienten que sus opiniones son de vital importancia sino también que son parte importante de la organización.
5. Respeto al individuo: dentro de este indicador se encuentra el compromiso que tienen las empresas con el futuro de los niños en cuanto a no realizar explotación infantil, contribuir con el desarrollo infantil, desarrollar programas que permitan realizar proyectos para los niños y adolescentes de las comunidades a las cuales la empresa colabora, la empresa debe combatir la discriminación infantil. Esto permitirá que la empresa tenga mayor compromiso con la comunidad, empezando por los niños de las zonas de influencia.

6. Trabajo decente: dentro de este indicador se pretende estandarizar los salarios de cada uno de los colaboradores dentro de la empresa, esto también permite estimular a los empleados por medio de la remuneración, teniendo en cuenta que posteriormente se puede dar un crecimiento y desarrollo en cuanto a nuevas habilidades y al interés que los empleados proporcionen dentro de cada una de sus actividades.

7. Selección y alianza con proveedores: se necesita dentro de la empresa obtener una política dentro de la cual se seleccionen y evalúen a cada uno de los proveedores de la empresa para que de esta manera los criterios y las decisiones que se tomen sean similares para el beneficio de la empresa, los proveedores también apoyan dentro de la empresa para erradicar el trabajo infantil.

Es por esto que la responsabilidad social impulsada por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas permite tener más compromiso dentro de las empresas que tienen estas acciones, ya que aparte de cumplir con las reglas y normas, también se crea una cultura de responsabilidad dentro y fuera de la organización, también existe un total interés por cada grupo de interés. Cada una de las empresas que impulsan la responsabilidad social poseen distintos puntos de vista o distintas maneras de hacer que las empresas se comprometan con cada uno. El pacto mundial, la guía CERES, las normas ISO 14000 Y 26000, etc. Permiten que las empresas se encuentren más identificadas con el cuidado ambiental, el compromiso con la comunidad y con sus grupos de interés. (Navarro, 2012. p, 170)

4.9 Implementación de la gestión de Responsabilidad Social.

Según Alvarado (2013. p, 1) para poder implementar la gestión de Responsabilidad Social es necesario que se analice el entorno como primer paso, luego se debe definir las áreas en las cuales se va a trabajar y las acciones sociales que se van a tomar, es importante obtener la aprobación del

plan que se implementará, posteriormente la implantación del plan permitirá que la empresa y los empleados se encuentren totalmente abiertos a cualquier cambio o situación que se puede presentar a lo largo de cada acción social y por último, se debe realizar dentro de la empresa el control y evaluación del plan implementado, para así obtener todos los resultados positivos y negativos que se dieron tanto en la empresa como en todo el entorno.

Según Viteri y Jácome (2011. p,5) la implementación de la responsabilidad social dentro de la planificación que tienen las organizaciones, se define como un modelo de gestión que permite que este en prioridad el respeto por el ambiente, el cumplimiento de los derechos humanos, los derechos de los trabajadores y el interés por los stakeholders. La implementación de la gestión de responsabilidad social tiene cuatro fases que permiten que se dé una mejora continua y así también crear valor para los grupos de interés de la organización, de esta manera se construye también la imagen institucional.

Las 4 etapas de la implementación de Responsabilidad Social según Viteri y Jácome (2005. p,5) son:

1. Planificación: esta etapa le permite a la empresa recolectar información e ideas para poder de esta manera tomar decisiones y construir consensos en cuanto a los puntos de vista que tienen los stakeholders para así obtener apoyo, credibilidad e imagen. Dentro de esta etapa se realiza 5 pasos:
 - a. Análisis de la situación interna y externa: se debe identificar las oportunidades y amenazas ya que se encuentran directamente relacionadas con la importancia de los grupos de interés, los cuales pueden ser público interno o externo. Para todo esto la empresa debe realizar un análisis FODA en donde se conozca los factores positivos y negativos de la organización con los cuales se

puedan tomar decisiones sobre los objetivos y acciones que se deben tener.

- b. Estructuración de la misión y visión: la misión y visión son factores claves de la organización ya que permiten tener muy en claro la planificación y en la cual se debe enfocar primeramente las acciones empresariales. Están también relacionadas con los valores que tiene la empresa y los que proporcionan a los grupos de interés.
- c. La definición de los objetivos estratégicos: La responsabilidad Social debe encontrarse dentro de esta fase, ya que se puede tener procedimientos y acciones que beneficien a la organización y a todos los stakeholders. Esta fase genera estrategias, metas e indicadores que hacen que la organización tenga un mejoramiento continuo y una evaluación que permita lograr los resultados que desean
- d. Establecimiento del plan de acción: esta fase incluye actividades, estrategias, proyectos, etc. que se deben realizar enfocándose principalmente en el cumplimiento de metas y logros. Estos deben ser coherentes y entendibles para que se mantengan diariamente dentro de la filosofía de la organización.

- 2. Implementación: dentro de esta etapa es necesario que las acciones que tiene la empresa se dé de manera organizada, asignando recursos que permitan una mayor eficacia y eficiencia en cuanto a la aplicación de los objetivos empresariales.

“La preparación para la implementación del plan, requiere que la empresa desarrolle mecanismos y sistemas para realizar el seguimiento y evaluación del plan, así como, diseños organizativos que apoyen las estrategias”. (Viteri y Jácome, 2011. p, 6)

3. Seguimiento: esta etapa es importante ya que permite verificar que los objetivos se cumplan e incluso en muchos momentos se realizan reajustes de objetivos para que estos se cumplan y se den los resultados que necesita la organización.
4. Evaluación: en la etapa final del proceso de la implementación de la gestión de Responsabilidad Social, se estudian de manera profunda los resultados que se obtuvieron en la etapa anterior para analizarlos y saber si necesitan modificación, soluciones o si es importante re definir los objetivos para que se dé una mejora continua en busca de la excelencia empresarial.

Según Viteri y Jácome (2011) es importante que las empresas, las políticas y procedimientos que tienen las organizaciones en cuanto a las acciones de responsabilidad social, se den orientadas más a los grupos de interés de las organizaciones, es por esto que las empresas deben analizar de manera profunda las metas y objetivos que tienen, ya que esto permite el mejoramiento continuo y la imagen de la organización se vea favorecida por los buenos manejos y el cumplimiento de cada uno de sus aspiraciones.

4.10 Enfoques para evaluar el compromiso social.

Según Jones (2008, p. 196-197) existen varios enfoques los cuales permiten evaluar el compromiso social que tiene una empresa con respecto a la responsabilidad social empresarial y son:

4.10.1 Enfoque obstruccionista: dentro de este enfoque los dueños de las empresas prefieren evitar ser socialmente responsables, su actitud es egoísta y antiética. Hacen lo posible para que la sociedad y las otras empresas no se enteren de su comportamiento, pero esto al fin y al cabo hace que su imagen decaiga y que la empresa pierda su reputación.

4.10.2 Enfoque defensivo: en este enfoque los gerentes de las empresas pretenden cumplir con la ley pero evitan ir más allá, es decir, ser responsables socialmente pero solo basándose en la ley. Se muestra muy poco interés en desarrollar o motivar a la responsabilidad social, simplemente se cumple con lo que se encuentra dentro de la ley. Se da un compromiso con lo ético de la empresa y de los gerentes. Las decisiones que se toman en cuanto al compromiso social de la empresa, no es una obligación que tienen que tomar los gerentes, su base es simplemente ética.

4.10.3 Enfoque acomodable: los gerentes que se encuentran dentro de este enfoque están en total acuerdo de apoyar a la responsabilidad social de manera que se rijan a lo legal y a lo ético de la empresa.

El enfoque acomodable los gerentes equilibran los intereses de la empresa, de los accionistas, de los empleados y de la sociedad en sí.

4.10.4 Enfoque proactivo: las empresas que se encuentran dentro de este enfoque, se basan mucho en la responsabilidad que deben tener con la sociedad, se preocupan mucho por identificar los intereses que tienen los accionistas y la comunidad. Empresas como Mc Donald's, HP, etc. realizan varias campañas dentro de las cuales sus principales preocupaciones se focalizan en realizar concientización dentro de las personas en cuanto a temas de contaminación, reciclaje, pobreza, reducción del crimen, eliminación de pruebas médicas con animales, etc.

Es de gran importancia que los gerentes adopten un enfoque proactivo con la sociedad ya que esto permitiría a las comunidades que rodean cada una de las empresas mejorar su calidad de vida y dentro de la empresa cada uno de los empleados estarían comprometidos con la sociedad y mejoraría de a poco el medio ambiente y la relación con este.

Las empresas que son socialmente responsables poseen un mejor clima laboral y su reputación crece, ya que al apoyar al medio ambiente y a sus

empleados, permiten que la relación que exista entre el público interno y su trabajo sea más confiable y así se satisfagan las necesidades de cada uno de los involucrados.

4.11 ESTUDIOS

Según la Fundación Avina (2012. P,1-3) en cuanto a responsabilidad social, la IDE Business School, la GIZ (Cooperación Alemana al Desarrollo) y la Fundación AVINA, realizaron un estudio en el año 2012 a 743 empresas del Ecuador, la muestra era tomada de entidades del gobierno y civiles, de diferentes tamaños e incluso del sector comercial, industrial y de servicios. Según los resultados obtenidos en el estudio de la fundación AVINA (2012, P,1-3), el 80% de las empresas encuestadas tienen algún tipo de acción relacionada con el tema de responsabilidad social implementado en la última década, y el 49% aun no lo hace. Y del último porcentaje más de la mitad de las empresas están interesadas en comenzar a realizar acciones de responsabilidad social.

Por otra parte el 26% de las empresas gubernamentales afirman que el factor legal es un gran impulsor para tomar acciones dentro de la empresa en cuanto a responsabilidad social. Según encuestas, la principal preocupación son los grupos de interés, los trabajadores y las comunidades. Según esta encuesta se ha llegado a la conclusión que las empresas que tienen acciones de responsabilidad social se direccionan en un 14% a la evaluación del trabajador y al cuidado del medio ambiente, un 22% se preocupa por las comunidades que se encuentran cerca de las zonas en las que se encuentra la empresa, y de esta manera también mejorar la calidad de vida de cada una de las personas de la comunidad, un 28% utiliza sus ganancias para dar donaciones, otro 28% tienen un gran interés en apoyar a grupos desfavorables y el 37% de las empresas prefiere a los proveedores locales. Las áreas en las que las empresas están más enfocadas son: salud, pobreza, educación, niñez y ambiente.

Con estos resultados se puede tener en cuenta que la relación que tiene la empresa con las prácticas de responsabilidad social hace que su interés por la niñez, el ambiente, la educación y la comunidad sea de gran impacto para los colaboradores, por otra parte existen varias empresas que ya tienen acciones socialmente responsables y esto permite que cada una evalúe como se desarrollan sus grupos de interés y en qué áreas deben continuar con su apoyo.

En el segundo estudio realizado por la Cámara de Comercio Ecuatoriano-Americana (AMCHAM) citado por la guía CERES (2012. p, 2) junto con otras 13 organizaciones, deseaba analizar la percepción que tiene la sociedad acerca de las empresas que tienen acciones de responsabilidad social, se realizaron varias encuestas a la población en las cuales principalmente se consultaba acerca de lo que es responsabilidad social, de la importancia que tiene para los ecuatorianos que una empresa sea socialmente responsable, entre otras. Se obtuvo como resultados según la Cámara de Comercio Ecuatoriano-Americana (AMCHAM) citado por la guía CERES (2012. p, 2) , según el 85% de las personas a las que se encuestó, que una empresa que tiene acciones de responsabilidad social es mucho mejor que una empresa sin acciones socialmente responsables, entre el 94% y 88% de las personas afirmaron que cambiarían los productos y servicios que usualmente utilizan por productos de una empresa que tenga prácticas de responsabilidad social.

Dentro del estudio también se obtuvo que el 75% de la población tiene un conocimiento parcial del significado de responsabilidad social.

Como conclusiones dentro de este estudio se pudo decir, que las empresas que son responsables socialmente tienen una mejor reputación en el mercado y la población preferiría sus productos y servicios. Una conclusión importante en este estudio, es que las personas encuestadas afirmaban que lo más importante de las empresas sería el cuidado ambiental.

Es importante tener en cuenta que la población que se encuentra fuera de las empresas toma más en cuenta de las prácticas que tiene cada empresa y depende de eso para que sus productos y servicios sean de preferencia de

muchos. A pesar de la falta de conocimiento acerca de responsabilidad social de las personas, el que las empresas aporten socialmente a las comunidades, el ambiente y a los grupos de interés, hace que su interés por estas empresas crezca y se conviertan en prioridad de varios.

El tercer caso que se ha estudiado, según Marín, Rubio (2008. p, 177-190) se tomó una muestra en la región de Murcia por empresas con más de cinco trabajadores y menos de 250, y fue tomada según el muestreo. La comunidad empresarial fue segmentada según actividad y comarca, las empresas se obtuvieron a partir de los registros del Régimen General de la Seguridad Social. El método con el cual se recogió la información fue una encuesta personal la cual tenía una guía de cuestionario. Se tomó la decisión de entrevistar a los gerentes de las empresas ya que tiene cercanía con los principales directivos de la empresa y ya que maneja mucha información relevante y esto es necesaria para cumplir con los objetivos del estudio.

Se tomó también en cuenta el tamaño de la empresa, la antigüedad y el sector de la actividad. La medición de las respuestas permite analizar la posición que tiene la empresa con respecto a la competencia enfocándose a responsabilidad social.

Los resultados que se obtuvieron en el estudio de Marín, Rubio (2008. p, 177-190), confirman que existe dentro de las empresas encuestadas una gran importancia en cuanto a responsabilidad social y económica. Por otra parte, se reflejan las ventajas que tienen las empresas y la sociedad cuando intervienen en asuntos sociales, los resultados son grandes ya que se muestra un apoyo a la cultura, al desarrollo de la organización y de su público interno. El éxito del apoyo social de las empresas permite un mayor crecimiento organizacional tanto externo como interno, es decir se mejora el ambiente laboral y se da un mayor conocimiento del público externo acerca de la empresa

Los consumidores se fijan principalmente en el precio y en la calidad del producto, los productos de las empresas cada día mejoran las ofertas y dentro de esto es en donde se encuentra la responsabilidad social, como un criterio de

compra para los consumidores que son los sensibilizados con los temas de responsabilidad social.

Según los estudios que se han realizado, la responsabilidad social influye en la empresa tanto en su imagen corporativa interna como en su reputación, las empresas que no tienen responsabilidad social comienzan a buscar maneras en las cuales puedan apoyar a la sociedad y reflejar un interés hacia el ambiente, la cultura, la organización, etc.

Según Cornejo y Venza (1998. p, 30) la cual realizo un estudio a 62 empresas del Ecuador, el 90% de las empresas que fueron encuestadas están acostumbradas a donar, el 55% de las empresas donan hace ya más de 20 años, 13 de las 62 empresas negaron la entrevista, esto puede haberse dado por su falta de interés en el tema.

El 90% de las empresas según la entrevista realizada, colaboran con ciertos recursos en cuanto a responsabilidad social, el 66% solamente responden a las políticas claras de responsabilidad social, el 58% están interesados en fortalecer todos los programas que tienen de responsabilidad social y solo el 39% de las organizaciones han creados sus propias fundaciones para el apoyo e interés de todos.

De acuerdo con los resultados obtenidos la Fundación Esquel, las 62 empresas encuestadas han sido divididas en varios grados dependiendo su grado de responsabilidad social. 14 de las empresas tienen un índice excelente de responsabilidad social, 12 empresas poseen un índice muy bueno, 5 con un índice bueno, 13 con índice regular y 18 con un índice deficiente. Dentro de este estudio se pudo observar que Quito y Guayaquil son las únicas ciudades que poseen un liderazgo en cuanto a responsabilidad social, los empresarios de las empresas de estas dos ciudades han cambiado de mentalidad para mejorar todas las acciones dentro de su organización.

En conclusión de las 62 empresas encuestadas, 31 empresas tienen un índice entre excelente y bueno, son empresas que se encuentran conscientes de la responsabilidad social, con ganas de realizar más acciones en un futuro,

mientras que las otras 31 empresas, el apoyo que realizan en cuanto a responsabilidad social es más bien informal y casi inexistente. Dentro del Ecuador el 50% de las empresas según este estudio tienen un largo camino por recorrer para que de esta forma la práctica de la responsabilidad social se dé de manera más formal y se pueda cumplir con todas las necesidades de la organización y de los grupos de interés.

4.12 INFORMACION EMPRESARIAL.

Según la página oficial de la empresa cocacodosinclair.gob.ec (2010 p.1), el proyecto Hidroeléctrico Coca Codo Sinclair EP, creado a partir de la compañía TERMOPICHINCHA S.A y de la empresa de energía argentina ENARSA en el año 2010, es para el Gobierno de alta prioridad e interés ya que se estima que para el año 2015 se cubrirá alrededor del 36% de energía y 39% de potencia que el país necesita. Dentro del proyecto, existe una relación con las obras de compensación social para el desarrollo de las provincias aledañas como educación, infraestructura sanitaria, cuidado medioambiental, etc. El gobierno considera que este proyecto es importante no solo para nuestro país sino también para los países vecinos ya que se podría llegar a exportar energía si fuese necesario.

Entre los principales beneficios que esta obra tendrá dentro del país, están el de reducir las emisiones de CO₂ en aproximadamente 4.4 millones toneladas al año, se reemplazará a la generación de energía térmica cara, disminuirá la importación de diésel y evitará la importación de energía eléctrica, esto para el país y según los estudios realizados permitirá que se dé un ahorro diario de aproximadamente 2 millones de dólares.

Para la empresa la protección de la flora, de la fauna y de la comunidad en la que se encuentra el proyecto hidroeléctrico es esencial, ya que esto les permite tener una mejor relación con el país en sí. Es por esta razón que se están realizando planes de reforestación en los lugares en los que se ha construido vías, se creó una escuela en donde los niños aprenden acerca de la

conservación de las especies de la zona, tienen contacto directo con las especies, la comunidad conoce acerca del hábitat de cada uno de los animales que se encuentran en la zona en influencia, etc.

Los altos mandos de las empresas consideran que algunos de sus empleados aportan con un gran esfuerzo y una capacidad de innovación y organización por lo cual los utilizan para apoyar dentro de las áreas necesitadas, aparte de la protección al medio ambiente, el interés por el bienestar de la comunidad y por la de sus grupos de interés, es importante que se realice un plan de prevención de riesgos para así poder mantener a los empleados que la empresa necesita y darles las mejores condiciones de trabajo.

La Hidroeléctrica Coca Codo Sinclair EP, se preocupa por los componentes de responsabilidad social como el desarrollo sustentable, derechos humanos y la protección ambiental, ya que tanto para los empleados como para la comunidad que se encuentra cerca del proyecto, es importante tener en cuenta que lo que se desea hacer es beneficiar al país de una manera ecológicamente limpia, es decir utilizar los recursos de la naturaleza pero a su vez conservar el medioambiente. La empresa con esta idea ha intentado hacer que las personas que se encuentran relacionadas directamente con la empresa y su misión, tengan el completo conocimiento y participación de lo que se está realizando, del trabajo que va avanzando cada día y de la relación que esto tiene con el ambiente.

La Hidroeléctrica Coca Codo Sinclair realiza informes mensuales en los cuales se presentan las actividades que realizan, en donde se detallan las acciones, las actividades y los resultados que se han obtenido de cada acción de responsabilidad social, a continuación se adjuntará uno de los informes para conocer más a fondo las actividades y la manera en la que la empresa controla todo lo que realiza.

La empresa también adjunta a cada uno de sus informes fotos dentro de las cuales se observa que todo lo que realizan es verídico con grandes resultados.

4.12.1 CUADRO DE ACTIVIDADES CONSOLIDADAS.

Este cuadro fue proporcionado por la empresa Hidroeléctrica Coca Codo Sinclair E.P, realizado en el 2012, es un consolidado de las actividades que realizaron y de los resultados que obtuvieron con las respectivas fotos de respaldo.

Tabla 1. Actividades Consolidadas.

DEPARTAMENTO DE RELACIONES COMUNITARIAS COCASINCLAIR-EP					
INFORME CONSOLIDADO DE ACTIVIDADES DEL 2012					
LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ANTECEDENTES	ACTIVIDADES	ACCIONES EMPRENDIDAS	RESULTADOS OBTENIDOS	FOTOS DE RESPALDO
FORTALECIMIENTO DE LAS RELACIONES COMUNITARIAS	Paralización de trabajadores de la compañía contratista Sinohydro Corporation.	Se asistió al lugar de la paralización y se mantuvo un diálogo directo con los trabajadores y ellos han manifestado las causas de la paralización, entre ellas: El salario que perciben es bajo, requieren que se les provea de desayunos y meriendas, requieren nueva dotación de ropa de trabajo, requieren de adecuación de Equipo de Protección Personal, requieren se mejore el trato de los chinos para con los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> * Se asistió a lugar de paralización. * Se dialogó con los trabajadores de manera alternada e indiscreta para conocer el motivo de paralización. * Se viabilizó para que de la protesta se transforme en un pliego de requerimientos encaminados a fortalecimiento organizacional de los afectados y se establezca una mesa de diálogo con el apoyo del Alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado del Chaco. 	<ul style="list-style-type: none"> * Los trabajadores expresaron el agradecimiento por la intervención oportuna del Área de Relaciones Comunitarias de Coca Sinclair y Alcalde de El Chaco. 	 
	Reunión con la contratista Sinohydro y subcontratista SAKOTO CONSTRUCCIONES, respecto a la superación del impase surgido con los	Reunión con la contratista Sinohydro y subcontratista SAKOTO CONSTRUCCIONES, respecto a la superación del impase surgido con los	Exigencia a SAKOTO para que procedan a la entrega de los roles de pagos de sus trabajadores a Sinohydro, a su vez, estos son entregados a Sinohydro Quito para procesar los	Se establece la posición de Coca Sinclair EP, respecto a su participación durante el proceso de pago a los trabajadores (facilitación). Se establece procedimientos y	

		trabajadores impagos (Paro realizado); asisten: Iván Vasquez, Sr. Mahin por Sinohydro; y delegados de Cocasinclair EP. Coordinación con el área de Seguridad Física y la Policía Nacional.	pagos respectivos. Planteamiento de Cocasinclair EP, respecto al sitio de pago, invitación de autoridades como veedores y plan de seguridad durante el pago.	responsabilidades. Coordinación con el Cap. Marlon Ubillus y Tnt. Víctor Ureña de la Policía Nacional del Chaco, para mantener reunión de planificación el 4 de noviembre.	
	Paralización de trabajadores de la compañía subcontratista Gavilanes.	Se asistió al sector de San Carlos, lugar en el cual el personal de la compañía Gavilanes se encuentran en su campamento sin desarrollar actividad alguna, en el diálogo mantenido con representantes manifestaron que no se les había pagado, no tienen recorrido, no tienen agua, no tienen medicamentos, no están afiliados al seguro, no han firmado un contrato de trabajo y el mayor número del personal es de otro sector.	* Se dialogó con el personal. * Se dialogó con representantes de la compañía Gavilanes. * Apoyo para encaminar en capacidades de fortalecimiento de negociación.	Se logró acercamiento y diálogo entre trabajadores y representantes de la compañía en mención.	 
	Paralización de trabajadores de la compañía subcontratista Payamino.	Se asistió al lugar de la paralización, en el cual el personal manifestó que no se les ha pagado de dos meses.	* Se dialogó con la gente para tener información directa de los afectados. * Se dialogó con representantes legales de la compañía para conocer más información. * Se viabilizó un acercamiento entre Payamino y Sinohydro para buscar alternativas de solución.	* Los trabajadores expresaron el agradecimiento por la intervención oportuna del área de Relaciones comunitarias de Cocasinclair. * Sinohydro y Payamino expresan el agradecimiento por apoyar en proceso de negociación de las dos partes.	
	Pago a los trabajadores de Payamino.	Se presenció el proceso de pago, mismo que se desarrolló desde las 20h00 hasta	* Seguimiento en el proceso.	* Payamino pagó a los trabajadores en un 80% hasta el mes de septiembre quedando impagos el 20%. * El resto de pago	

		las 24h50 del día.		se desarrollará hasta el 24 del mes y año en curso. * El personal expresa el agradecimiento al Área de Relaciones Comunitarias de Cocasinclair EP.	
	Reunión de trabajo con representantes legales, trabajadores de Sinohydro, Alcalde de El Chaco, RRCC de Cocasinclair-EP, representantes del MRL e IESS.	Se asiste a la reunión en el sector de El Salado, en la cual todas las partes involucradas están con todo el deseo que se encuentren alternativas de solución y continúe las actividades laborales para el desarrollo y cumplimiento del proyecto. Por parte de Relaciones Comunitarias de Cocasinclair-EP, invita a mantener la cordura y explica que no es prudente paralizar la obra.	* Se escuchan las intervenciones de las partes. * Se encaminó al fortalecimiento organizacional de los trabajadores para reforzar sus capacidades de negociación y así presenten un pliego de propuestas totalmente estructuradas.	* La negociación en favorable para las partes. * Se finaliza la paralización de los trabajadores. * Los trabajadores expresan el agradecimiento al área de Relaciones Comunitarias de Cocasinclair-EP y Alcalde de El Chaco por la intervención oportuna. * Se plantea parámetros de negociación. * Se acuerda mantener una reunión a nivel de Gerencias de las partes el día 18 del mes y año en curso para tratar dos temas que quedaron pendientes. * Se firma un acta de compromiso.	  
	Coordinación de transporte para trasladar al personal de Sakoto desde San Luis con destino a Quito.	* Diálogo vía teléfono con representantes de Sinohydro para coordinar el transporte del personal en mención. * Diálogo con Ing. LIU de Sinohydro para tratar sobre el mismo tema, lo que está afectando al desarrollo del proyecto. * Diálogo con representantes de Sinohydro del campamento de San Luis para la coordinación del personal.	* Se explicó que el personal de Sakoto no tenían dinero para trasladarse. * Visita al campamento de Sinohydro. * Visita y diálogo con el personal de Sakoto. * Coordinación con el propietario del bus para fijar la hora de salida del personal. * Llamadas telefónicas a capataz y representantes de Sakoto para que esperen en la ciudad de Quito y cumplan con la responsabilidad de pago a los mismos.	* Sinohydro acepto que pondría el transporte pero para el día lunes. * El personal de Sakoto expresa el agradecimiento al Área de Relaciones Comunitarias de Cocasinclair-EP. Por el apoyo incondicional y en todos los momentos. * El personal de Sakoto expresó el agradecimiento al Área de Relaciones Comunitarias por el apoyo, de la misma manera agradece a Sinohydro.	
	Reunión con personal de Sinohydro para la evaluación de paralización.	Análisis del proceso de paralización del personal de las compañías subcontratistas y personal de	* Diálogo con los trabajadores de Sinohydro. * Visitas permanentes de campo para conocer el estado	* El personal se encuentra trabajando con normalidad pero están a expectativas de los resultados que se obtendrán en	

		Sinohydro.	de ánimo ante la expectativa de negociación a desarrollarse el 18 del mes y año en curso.	la reunión del 18 del mes y año en curso.	
GESTIÓN Y COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL	Convenio MINTEL, Ministerio de Educación y Cocasinclair-EP.	Visita Escuela Jorge Calpucha	En compañía del Arq. Miguel Mendoza, se asistió a la escuela Jorge Calapucha, en la cual se encontraba el Sr. Luis Enriquez maestro de la institución.	Se realizó la impermeabilización del techo	
		Traslado a Escuela Volcán Reventador	Se constató el funcionamiento del UPS instalado	Funciona normalmente	
	FORTALECIMIENTO COMUNITARIO	Visita de los Delegados de la Defensoría del Pueblo, Distrito Napo y Pichincha, al proyecto hidroeléctrico CCS, para observar el cumplimiento de los derechos humanos y la naturaleza.	En coordinación con el área Técnica, Ambiental, Seguridad, Administrativa y Social de CCS, se realiza la inducción respectiva y las visitas a los frentes de obra de: Casa de Máquinas, Embalse Compensador, Ventana 2 y Ventana 1 en el Salado.	Beneplicito y agradecimiento de los Delegados de la Defensoría del Pueblo hacia Cocasinclair EP, por la información obtenida y las buenas atenciones brindadas. Se levantará un expediente del proyecto con las debidas recomendaciones sobre las novedades encontradas en la contratista Sinohydro.	
	COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL	Reunión para coordinar con el MEER y la Secretaría de Pueblos, para determinar la visita de la Veeduría ciudadana al proyecto CCS.	Contactos institucionales con el MEER, Secretaría de Pueblos y Cocasinclair EP, para fundamentar y definir la fecha de la visita.	Se acuerda realizar la visita de la Veeduría ciudadana el 29 de noviembre, al proyecto CCS, según fue propuesto por la Secretaría de Pueblos y el MEER. La Jefatura de Relaciones Comunitarias manejará los procedimientos internos para la visita.	
		Recorrido por las instalaciones del colegio Técnico El Chaco, para observar el estado de la infraestructura y definir la implantación de los componentes Agro	Se realizan recomendaciones técnicas sobre la ubicación de los componentes agros productivos; rediseños y facilidades para la implementación de la Granja Pedagógica Modelo en el colegio El Chaco.	Se redefinen la ubicación de los componentes de infraestructura civil, y de producción agrícola y pecuaria en la Granja Pedagógica Modelo, en función de las características imperantes.	

		productivos, con la presencia de técnicos del MAGAP, SENPLADES, MUNICIPIO EL CHACO, COLEGIO EL CHACO y COCASINCLAIR EP (David Zapata y Fiodor Mena).			
COMUNICACIÓN, DIFUSIÓN Y SOCIALIZACIÓN	CIPs de: Lumbaqui, El Reventador y El Chaco en funcionamiento	Atención y explicación al público sobre el desarrollo del proyecto y diversas inquietudes planteadas por los visitantes. Se inscribieron en los Formatos de la Red Socio empleo al personal postulante para trabajar en la compañía contratista y subcontratistas del proyecto Hidroeléctrico.	* Explicación teórica del proyecto. * Demostración del proyecto en las maquetas existentes.	* La comunidad conoce sobre el proyecto y sus beneficios. * Aceptación de los visitantes y comunidades sobre el proyecto.	
	SOCIO EMPLEO	Socialización del Proyecto en Colegios del área de influencia del proyecto	Se socializó el proyecto a los alumnos de los colegios del sector en compañía de la red Socio Empleo, Secretaría de los Pueblos y Cocasinclair	En esta exposición se les entregó revistas y trípticos de CCS. Los alumnos mostraron interés y expectativa la construcción de la obra, realizaron las preguntas correspondientes para despejar sus inquietudes.	 
	CONVENIO SECAP-CCS.	Se sigue adelante con los cursos programados: albañilería, truchas fomix	Se entregó los materiales de construcción al recinto Amazonas, para el curso práctico de Albañilería *Se definió el inicio del curso de Manualidades en Fomix, para la parroquia de Santa Rosa	Entrega de materiales de construcción, que fue recibida por Sr. Anibal Usama coordinador local del curso. * Inicio del curso definido con fecha lunes 05 de diciembre del presente año, con el horario de 17:00 a 19:00.	
	Caminos vecinales, inspección	Reunión con la Subgerencia Ambiental y Relaciones Comunitarias y el equipo social y ambiental de CCS, para coordinar	Reunión con la Subgerencia Ambiental y Relaciones Comunitarias y el equipo social y ambiental de CCS, para coordinar actividades	Facilitación y apoyo para el cumplimiento de las actividades programadas, por parte de la Subgerencia Ambiental y Relaciones Comunitarias.	

		diferentes actividades programadas.	programadas.		
--	--	-------------------------------------	--------------	--	--

Tomado de los registros de la Hidroeléctrica Coca Codo Sinclair 2012

Según Juan Pablo Aguilar Coordinador de Responsabilidad Social y Ambiental de la empresa, esta clase de informes permite hacer que la organización se dé cuenta de cuáles son sus múltiples avances, los conflictos que existen no solo dentro de la empresa sino también en la comunidad y sectores cerca al proyecto, de la manera en la que se pueden resolver, los resultados obtenidos y las respectivas fotos de respaldo de cada una de las actividades que se realizan, el área de responsabilidad social está consciente que la falta de comunicación hace que los empleados no estén totalmente al tanto de todo lo que la organización realiza.

5. PREGUNTAS DIRECTRICES.

- ¿Cuál es la percepción de los empleados en cuanto a las acciones de Responsabilidad social?
- ¿Cuál es el impacto de las acciones de responsabilidad social en los empleados?
- ¿Cuál es el comportamiento de los empleados dentro y fuera de la empresa a partir de las acciones de Responsabilidad Social?
- ¿Qué tipo de acciones tiene la empresa en cuanto a responsabilidad social?
- ¿Cree que el comportamiento de los empleados se vea influenciado por las acciones de Responsabilidad Social?
- ¿Qué acciones de Responsabilidad Social cree que pueden ser utilizadas fuera de la empresa?

- ¿La influencia que tiene la empresa en sus empleados en cuanto a Responsabilidad Social permite que su interés sea también externo?

6. METODO

Es una investigación de forma narrativa desde el enfoque cualitativo.

6.1 TIPO DE DISEÑO Y ENFOQUE

Es una investigación de forma narrativa desde el enfoque cualitativo, la cual se basó en entrevistas para la obtención de datos y apoyo de esta investigación.

Diseño.

Esta investigación es de carácter narrativo en el cual se busca identificar por medio del conocimiento personal de los colaboradores de la empresa, el compromiso empresarial de la hidroeléctrica Coca Codo Sinclair EP desde la perspectiva de la responsabilidad social en cuanto a relación trabajo y ambiente.

Se realizará un análisis de contenido el cual, a través de los datos obtenidos de las entrevistas y de los cuestionarios permitirá un análisis conjunto de resultados y de la información antes conseguida. (Pineda y Alvarado, 2008, p. 104)

Enfoque.

Cualitativo

Se utilizara un enfoque cualitativo ya que se pretende identificar el fenómeno de estudio de manera natural en el ambiente, se da una relación entre lo real y la teoría que se ha investigado. Esta investigación se irá construyendo en relación al avance de los procedimientos en cuanto a recolección de datos y la teoría. (Pineda y Alvarado, 2008, p. 38).

Según Blasco y Pérez (2007) citados dentro de la enciclopedia virtual Eumed y según Creswell (1998. p,1) la investigación cualitativa estudia la realidad de manera natural y permite tener información de las personas implicadas por medio de entrevistas, imágenes, observaciones, historias de vida, etc. especificando también ciertos rasgos de esta investigación como:

- Inductiva
- Se intenta obtener datos acerca de las percepciones de los autores
- Para la obtención de los datos se utilizan pocos instrumentos, en donde el investigador es el instrumento de medida
- Los participantes y el escenario en donde se realiza la investigación son considerados como un todo

Es un proceso que busca la comprensión de un problema social o humano apoyando en tradiciones metodológicas distintivas. El investigador conduce su estudio en un ambiente natural, analiza palabras, informa detallados puntos de vista de los involucrados y construye un cuadro complejo e integrador (Grajales, 2011. p, 8)

6.2 Muestreo/ Participantes

Los participantes que se encuentran dentro de esta investigación permitirán el análisis y desarrollo de esta investigación, se elegirá 15 personas para las entrevistas, las cuales serán seleccionadas de diferentes áreas de la organización, basado en un muestreo por criterios el cuál se elabora a partir de características específicas que cada uno debe cumplir.

Para las 15 personas que realizarán la entrevista se tomó los siguientes criterios:

CRITERIOS DE INCLUSIÓN	CRITERIOS DE EXCLUSIÓN
Trabajadores con 1 año o más dentro de la organización.	Trabajadores a tiempo parcial o por horas
Trabajadores de áreas administrativas.	Trabajadores del área de limpieza y logística.

6.3 Recolección de Datos.

La recolección de datos se realizó por medio de entrevistas personales, las cuales permitieron obtener datos específicos de criterios personales de los participantes acerca del tema que se necesita explorar para la respectiva relación con la investigación previamente realizada.

6.4 Procedimiento

Dentro del procedimiento se detallaran los procesos que permitirán el avance de la investigación como:

Autorización: se obtuvo la respectiva autorización por parte de la empresa para el desarrollo de esta investigación, que posteriormente será adjuntada.

Área de Estudio: la investigación se realizó en la matriz de la empresa que se encuentra en la ciudad de Quito.

Tiempo: la investigación se realizó durante 10 meses máximos de ejecución, dentro de los cuales se planificara cronológicamente las actividades a realizar.

Recursos: los recursos humanos se proporcionaron por parte de la empresa, los recursos económicos y materiales costeados por parte del investigador.

Proceso: dentro de esta investigación se aplicó como método de recolección de datos una entrevista personal con cada uno de los participantes, en donde se aclararan los temas a tratar y se desarrolla de cada una de las preguntas.

Supervisión y coordinación: para el cumplimiento y desarrollo del estudio se trabajó con un tutor proporcionado por la Universidad el cual guió la investigación.

6.5 Análisis de datos.

El análisis de datos en el enfoque cualitativo permite analizar, organizar y dar significado a los datos que se han ido investigando dentro de este estudio, esto se da de manera conjunta ya que permite la reflexión e interpretación de todos los resultados, las entrevistas sirven para sustentar este trabajo de titulación.

Dentro del plan de análisis de datos se encuentra el análisis de contenido el cual permite tener diferentes perspectivas de la información personal que cada uno de los participantes proporciona en las entrevistas para el aporte del estudio.

El enfoque cualitativo permite obtener de manera global y conjunta la información, conocimiento y percepción de cada uno de los empleados de la Hidroeléctrica Coca Codo Sinclair EP, a partir de entrevistas.

Esta investigación se desarrollará por medio de un análisis de contenido, el cual se utiliza como método para coleccionar datos e información útil que permite relacionar los respectivos resultados con la información que en el transcurso del estudio se irá obteniendo.

Se realizara un análisis mediante plantilla ya que se evaluaran los datos obtenidos por medio de una relación entre la información investigada para el estudio y el contenido obtenido de las entrevistas.

Para la obtención de la información se realizó la aplicación de entrevistas a 15 personas. Para el análisis de los datos cualitativos, no se necesitó de la utilización de un software ya que con las preguntas abiertas se obtuvieron las respuestas que se necesitaban para cumplir con los objetivos que se plantearon dentro de esta investigación.

Dentro de la organización se realizó una inducción previa, para lo cual se informó acerca del objetivo de esta investigación dentro de la empresa, permitiendo eliminar ciertas dudas y mejorando la comprensión de cada una de las preguntas.

Por otra parte, se recalcó que la información obtenida sería tratada de manera confidencial, únicamente utilizándola para fines académicos y con el objetivo de apoyar el desarrollo de la investigación.

Es importante tener en cuenta que dentro de la muestra se necesitaron 15 personas con más de un año de trabajo para la entrevista dentro del área administrativa.

Conocer el impacto que tienen las acciones de responsabilidad social dentro de la empresa era importante ya que a partir de las percepciones de cada uno de los empleados participantes se logró el cumplimiento de los objetivos.

Las entrevistas estructuradas se realizaron dentro de la organización, fueron varias preguntas ya que la información que se recibiría sería totalmente amplia y ayudaría a desarrollar esta investigación.

Las preguntas directrices fueron previamente analizadas por el profesor guía dentro de esta investigación y aceptadas para aplicarlas a las 15 personas escogidas.

Dentro de este proceso se realizó una transcripción de cada una de las entrevistas realizadas, tal y como se han recibido. En cuanto a la conclusión de las entrevistas y para un mejor entendimiento se realizó primeramente una tabla de respuestas, en donde de cada pregunta se colocó la respuesta y de esta manera se realizó la siguiente tabla de códigos en la cual se asignó un código a cada palabra que era importante dentro de la tabla para conocer cuáles de los conceptos se repetían dentro de las respuestas y poder

codificarlos para dar las conclusiones respectivas, luego se realizó una tabla de categorías en donde se unió los códigos y se sacó las respuestas más importantes con la tabla de codificación de códigos. Con esta tabla final se pudo poner los significados de cada uno de los códigos principales y así poder redactar las conclusiones y recomendaciones de esta investigación.

TABLAS DE CODIGOS, TABLA DE CATEGORIAS (ANEXOS)

7. RESULTADOS

Las entrevistas realizadas permiten tener un conocimiento más a fondo acerca de la empresa y también permite relacionar todo lo que se ha investigado con cada una de las preguntas realizadas.

7.1 Resultados de las entrevistas.

En cuanto a las respuestas de cada una de las preguntas, se pudo obtener los siguientes resultados:

1. Cuál o cómo crees que es tu comportamiento dentro de la empresa?

En cuanto al comportamiento de los colaboradores dentro de la empresa 15 de las 15 personas entrevistadas consideran que su comportamiento es de responsabilidad con los demás, tienen un comportamiento adecuado el cual permite que se dé un ambiente bueno y de respeto. Permitiendo así cumplir con las tareas asignadas, amando lo que hace y agradeciendo a la empresa por su ayuda al crecimiento. No creen que su comportamiento se dé por la responsabilidad social de la empresa. En relación con los estudios realizados, ninguna de las investigaciones menciona el comportamiento.

2. Porqué te comportas de esta manera?

4 De las 15 personas entrevistadas, le atribuyen su comportamiento a su forma de ser, 3 de las 15 personas consideran que su crianza y las responsabilidades del cargo permiten que su comportamiento se dé de cierta manera, mientras que las 8 personas entrevistadas restantes consideran que el buen comportamiento permite también un buen funcionamiento de la organización y que su comportamiento se da con madurez, responsabilidad, valores, etc. La formación familiar y laboral es parte importante de la manera de comportarse. No hay estudios de relación con esta pregunta.

3. Quizás hay algún elemento o factor dentro de la empresa que tú piensas que puede influir en que te comportes de esta manera?

14 de los 15 entrevistados opinan que el comportamiento de las personas se da de cierta manera ya que tienen un reglamento interno y externo que influye en su manera de actuar y comportarse, el cumplimiento de las normas y reglas de la organización permitirá un buen ambiente laboral y un crecimiento tanto laboral como personal. Depende de cada persona el aceptar cada una de las pautas establecidas en los reglamentos de la empresa.

La entrevista restante afirma que la moral y las costumbres que ha adquirido durante su vida le permiten comportarse de esta manera.

Se puede concluir que no hay influencia de las acciones sociales para que las personas actúen y se comporten de cierta manera.

4. Algún otro elemento?

9 de las 15 personas entrevistadas respondió ante esta pregunta que no existe otro elemento que influya en su comportamiento, mientras que las 6 personas restantes no contestaron la pregunta.

Se puede obtener como resultado de esta pregunta que no hay elementos de responsabilidad social que influyen en el comportamiento de los trabajadores de la organización.

5. Cuál o Cómo es tu comportamiento fuera de la empresa?

7 de las personas entrevistadas opinan que su comportamiento es bueno y que se da de igual manera dentro y fuera de la organización.

Los 8 entrevistados restantes opinan que su comportamiento fuera de la empresa es acorde al día, con responsabilidad y tranquilidad. Afirman que es distinto el comportamiento ya que es diferente compartir con amigos, familia y con compañeros de trabajo. No hay un estudio que hable específicamente del comportamiento de los empleados.

6. Y por qué te comportas de esta manera?

9 de las 15 entrevistas afirman que se comportan de cierta manera ya que esto les da seguridad dentro y fuera del trabajo, permitiendo buenas relaciones laborales, responsabilidad para la entrega de proyectos, enseñanzas de vida y porque es parte de su ser y crianza. Mientras que los 6 entrevistados restantes afirman que para que su comportamiento se dé, la formación familiar, personal, laboral y educacional es importante ya que permite un crecimiento en todos los aspectos de la vida de cada uno de los trabajadores.

7. Piensas que algo de la empresa influye en tu comportamiento fuera de ella?

9 de las 15 personas entrevistadas opinan que no existe algo de la empresa que influye en el comportamiento fuera de ella. Mientras las 6 personas restantes opinan que el comportamiento que se da fuera de la empresa si influye pero depende de cada persona y de las reglas de Coca Codo Sinclair,

ya que permite un crecimiento e interés por todo lo que tiene que ver con Responsabilidad Social.

Según los resultados obtenidos en el estudio de la fundación AVINA (2012, P,1-3), del 14% de las empresas encuestadas, evalúan al trabajador para saber cómo siguen los procesos de responsabilidad social dentro y fuera de la organización, por lo cual se puede relacionar esta investigación o estudio con la pregunta realizada ya que se desea investigar si algo de la empresa influye, puede que influya el interés de la empresa por los empleados el que haga que se comporten de alguna manera o que mantengan el interés en el tema de responsabilidad social..

8. La empresa proporciona información acerca de las acciones de responsabilidad social?

15 de las 15 personas entrevistadas afirman que si existe información seguida acerca de las acciones que se realiza dentro y fuera de la organización con respecto al tema de Responsabilidad Social.

Según el estudio de Cornejo y Venza (1998. p, 30) el 90% de las empresas según la entrevista realizada, colaboran con ciertos recursos en cuanto a responsabilidad social, el 66% solamente responden a las políticas claras de responsabilidad social, el 58% están interesados en fortalecer todos los programas que tienen de responsabilidad social y solo el 39% de las organizaciones han creados sus propias fundaciones para el apoyo e interés de todos. El proporcionar información acerca de las acciones sociales es parte de fortaleces los programas de responsabilidad social ya que esto permite el mejoramiento y crecimiento de la empresa.

9. De qué manera proporciona información para que así se dé un amplio conocimiento en los empleados?

Las 15 personas entrevistadas afirman que la televisión dentro de los pasillos, los correos masivos y las revistas internas son las principales formas de transmitir la información dentro de la empresa, dentro de los cuales la televisión y la revista son los medios más llamativos por donde ingresa la información a los empleados. 2 de las 15 personas entrevistadas comentó que volantes, folletos conversaciones informales y charlas también permiten conocer las acciones que tiene la empresa con respecto a Responsabilidad Social.

Dentro de los estudios realizados no existe una manera específica de transmitir las acciones de responsabilidad social.

10. Crees que esta clase de publicidad desde el área de responsabilidad social tienen impacto en los empleados?

15 de las 15 personas entrevistadas contestaron que si impacta esta clase de publicidad dentro y fuera de la empresa ya que no solamente están interesados en realizar sus actividades sino también en conocer más acerca de las acciones, de la empresa, etc. Es importante tener en cuenta que el ejemplo que deben dar los jefes de la empresa es importante ya que así el impacto será mucho más personal y el crecimiento y apoyo en cuanto a las acciones de Responsabilidad Social serán más grandes.

**11. Tú tienes conocimiento acerca de todas las acciones que realizan?
Todas las acciones sociales?**

11 de las personas entrevistadas supieron comunicar que no conocen acerca de todas las acciones que se realizan pero que creen que si conocen la mayoría. 2 de las personas afirman conocer todas las acciones de Responsabilidad social mientras que las 2 restantes afirman no conocer todas

las acciones sociales pero consideran que esto se ha dado por la falta de interés de su parte.

Se obtuvo como resultados según el estudio de la Cámara de Comercio Ecuatoriano-Americana (AMCHAM) citado por la guía CERES (2012. p, 2), el 75% de la población tiene un conocimiento parcial del significado de responsabilidad social.

12. Crees que el comportamiento de los empleados se ve influenciado por las acciones de responsabilidad social?

La mayoría de las personas entrevistadas consideran que si se ve influenciado el comportamiento de ellos por las acciones de responsabilidad social, se ve influenciado ya que las acciones permiten tener mejor comportamiento, transmite responsabilidad y preocupación por el trabajo. Depende de cada persona para que las acciones influyan. Algunas personas entrevistadas consideran que para los que se encuentran en el sector del proyecto tiene más influencia ya que reciben directo el impacto de las acciones.

13. Cómo crees que impacta?

Dentro de esta pregunta se pudo conocer que en cuanto a cómo impactan las acciones de responsabilidad social, las respuestas de las 15 personas entrevistadas son muy similares. El impacto es positivo y se da un mayor interés por conocer acerca de los resultados y de las acciones de responsabilidad social, las personas se interesan por tomar conciencia, se motivan y tienen ganas de mirar lo que sucede a su alrededor y de estar pendientes de este tema.

14. Qué tipos de acciones de las cuales tú conoces crees que tienen impacto en los empleados?

11 de las 15 personas entrevistadas consideran que las acciones que causan más impacto en los empleados son las que se basan principalmente en el mejoramiento de las personas de la zona, el ambiente, creación de puestos de trabajo, cursos para las personas de la zona.

4 de 15 entrevistados considera que son las acciones con niños y la familia son las que más impacto tiene en los empleados. Ya que son los actores principales de cuidado dentro del proyecto.

Se obtuvo como resultados según el estudio de la Cámara de Comercio Ecuatoriano-Americana (AMCHAM) citado por la guía CERES (2012. p, 2), el 75% de la población tiene un conocimiento parcial del significado de responsabilidad social

15. Tal vez conoces de una acción principal en la que la empresa se base?

Dentro de la pregunta número 15, 8 de 15 empleados entrevistado consideran que reparar la parte ambiental es la acción principal en la que la empresa se basa.

3 de 15 empleados entrevistados creen que el mejoramiento de vida de las personas de la zona es la acción principal. Mientras que 2 de los 15 entrevistados considera que todas las acciones son principales y solamente una persona piensa que la ayuda social es la acción principal en la cual se basa la empresa.

16. Cuál crees tú que es la percepción que tienen los empleados en cuanto al impacto que tienen las acciones de responsabilidad social en la empresa o fuera de la empresa?

5 de los colaboradores de la Hidroeléctrica Coca Codo Sinclair consideran que la percepción que tienen en cuanto al impacto de las acciones de responsabilidad social es distinta, unos consideran que las acciones son buenas mientras que otros piensan que es un desperdicio de recursos. Esto depende de quienes son como personas para percibir las acciones de responsabilidad social, es el libre albedrío de cada persona.

3 de las personas entrevistadas afirman que las acciones son bien vistas y que permiten la unión entre áreas y por esto se da un excelente trabajo dentro de las mismas.

7 De las personas restantes, afirman que los resultados de las acciones de responsabilidad social permiten incentivar a los empleados en todos los aspectos, los empleados se preocupan por como colaborar antes de la finalización del proyecto, consideran también que es un tema nuevo en las organizaciones y que por eso quizás no saben con exactitud el impacto que puede causar en los empleados.

17. La empresa aplica de manera correcta las acciones de responsabilidad social?

15 de las personas entrevistadas consideran que si se aplican de manera correcta las acciones de responsabilidad social, que se realizan para mejorar la situación de la zona y es un compromiso que la empresa adquirió con la sociedad desde el inicio del proyecto. La empresa informa de mejor manera las acciones sociales y esto permite tener un mayor interés por parte de los empleados de todo lo que se realiza dentro y fuera de la organización.

18. Las acciones que realiza el departamento de Responsabilidad Social hace que los empleados o incentivan a los empleados a participar de las acciones de responsabilidad social?

Dentro de la pregunta 18, las 15 personas entrevistadas afirman que el departamento de responsabilidad social si incentiva a los empleados a participar de las acciones sociales de manera directa o indirecta. 5 de los 15 entrevistados piensan que es importante que se dé una mayor información no solo a las personas de la zona de influencia sino también a Quito para que de esta manera la participación no solo sea cuando las acciones se den sino siempre. Es deber de la empresa el hacer que todos participen y el incentivar a el involucramiento de todos los colaboradores.

19. Las acciones de Responsabilidad Social tienen impacto en tu comportamiento fuera de la empresa?

13 de las 15 personas entrevistadas considera que si tienen impacto las acciones de responsabilidad social en cuanto a su comportamiento fuera de la empresa, ya que participan en cuanto a cuidar la naturaleza, leen acerca del tema de Responsabilidad Social, participan en programas de reforestación. Mientras que 2 de las 15 personas entrevistadas consideran que las acciones no tienen impacto en el comportamiento de las personas fuera de la empresa ya que esto se da solo dentro de la organización. Dentro de los estudios que se realizaron no existe un informe acerca del impacto de las acciones, pero por lo que se pudo investigar, la empresa causa impacto en los empleados.

20. Para ti como empleado de Coca Codo Sinclair que crees que es la Responsabilidad Social?

En este caso las respuestas son distintas.

Las personas consideran que la responsabilidad social es como su nombre lo dice la responsabilidad que tiene la organización con toda la sociedad y grupos de interés. Es el compromiso, la inclusividad, la participación en conjunto y una política empresarial que permite la equidad, el desarrollo empresarial y el compromiso de los colaboradores con la empresa y con la sociedad.

El conocimiento de los pros y contras del proyecto es importante para el desarrollo y crecimiento empresarial.

8. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.

Luego de la realización del análisis de los datos, se puede concluir que para los colaboradores de la Hidroeléctrica Coca Codo Sinclair la responsabilidad social es la responsabilidad como su nombre lo dice con la sociedad dentro de la empresa. Es el compromiso que tiene la organización y cada uno los colaboradores con toda la comunidad, el ambiente, los niños, todos los actores sociales. El análisis de la percepción en cuanto al impacto de las acciones de Responsabilidad Social, fue que los colaboradores perciben las acciones de responsabilidad social de manera positiva, consideran que la percepción que tienen es distinta, unos consideran que las acciones son buenas mientras que otros piensan que los recursos de la organización se desgastan. Las acciones permiten la unión entre áreas y un mejor ambiente laboral. La preocupación que se da en cuanto a la colaboración en las acciones es de gran importancia porque así se da cuenta la empresa que las acciones están llegando de manera correcta a cada uno de los empleados que colaboran con este tema nuevo y muy importante para las organizaciones.

La percepción que han tenido los colaboradores ha sido muy buena y de manera positiva en cuanto a las acciones de responsabilidad social, ya que la forma en la que la empresa comunica las acciones también ha impactado de manera positiva en los empleados, se da un mayor interés por conocer acerca de los resultados de las acciones de responsabilidad social, las personas se interesan por tomar conciencia, se motivan y tienen ganas de mirar lo que sucede a su alrededor y de estar pendientes de este tema. La responsabilidad

social no solamente es cuidar el ambiente, la comunidad y todo lo que rodea a la empresa, sino sentirse parte de la comunidad, cuidar y proteger la naturaleza, la gente, etc. No hay que ser exterminadores de planeta sino cuidadores y protectores de lo que a cada empresa rodea y lo que hace bien al planeta en sí.

Para los empleados que colaboraron de las distintas áreas de la empresa, el contribuir con el desarrollo en cuanto al mejoramiento de vida de cada una de las comunidades es de mucha importancia, ya que el impacto de las acciones de la empresa han marcado a cada una de las personas, más a las de la zona de influencia. Los planes dentro de la empresa permiten mantener el interés en cada acción social.

Existen varias respuestas dentro de las cuales se pudo conocer cuál es el comportamiento de los empleados dentro y fuera de la organización, en cuanto al comportamiento fuera de la empresa lo que se pudo conocer es que los colaboradores de la empresa no tienen una influencia directa en el comportamiento las acciones de responsabilidad social sin embargo su comportamiento viene seguido de la formación familiar, crianzas y valores que han adquirido en su vida. Su comportamiento es distinto ya que comparten fuera de la organización con otras personas y poseen otras responsabilidades.

En cuanto al comportamiento dentro de la empresa se pudo obtener como conclusión que los empleados se rigen a los reglamentos de la empresa los reglamentos tanto general como interno dentro de cada área, teniendo en cuenta que la formación laboral, formación educativa y familia es de gran valor para las personas de la organización. Es importante tener en cuenta que el comportamiento de los empleados se da de manera respetuosa y acatando los valores y normas que se encuentran dentro de cada reglamento. La responsabilidad que cada empleado tiene dentro de la empresa hace que su comportamiento se dé. Sin embargo la Responsabilidad Social no se encuentra dentro del comportamiento de los colaboradores.

En la Hidroeléctrica Coca Codo Sinclair EP existe un buen nivel de Responsabilidad Social ya que existe mucha información en cuanto a las acciones y los resultados que se dan. Lamentablemente dentro de Quito no se conocen todas las acciones que se realizan, sin embargo el interés por la participación de los empleados es alto. Considerando que hay como recomendación por parte de los empleados el implementar y mejorar la información y el apoyo que se da a los colaboradores de la empresa para un mejor desarrollo de las acciones tanto en Quito como en la zona de influencia.

Según las entrevistas realizadas, la responsabilidad Social permite no solo el crecimiento empresarial, sino también personal tanto para los trabajadores como para cada uno de los funcionarios de las distintas áreas.

Cumpliendo con uno de los objetivos específicos, el identificar si el comportamiento de los empleados se ve influenciado por las acciones de responsabilidad social que se dan dentro de la empresa, definitivamente se ve influenciado el comportamiento, se ve influenciado ya que las acciones permiten tener una mejor conducta, los colaboradores transmiten responsabilidad y preocupación por el trabajo. Para que la influencia de las acciones se de en el comportamiento, depende de cada persona que acepte de una u otra manera las acciones y las aplique fuera o dentro. Algunas personas entrevistadas consideran que para los que se encuentran en el sector del proyecto tiene más influencia ya que reciben directo el impacto de las acciones, se considera que esto es importante conocer ya que falta información dentro del área de Quito y las acciones se perciben de distintas maneras.

A pesar de que la organización tienen una área grande de responsabilidad Social, las acciones que realizan nunca serán suficientes, es importante estar en constante desarrollo y mejoras en cuanto a los planes y actividades que el área desea realizar ya que los problemas que se presentan nunca serán los mismos y se necesitan tener diferentes soluciones y enfocándose en distintos resultados.

La empresa proporciona la información por medio de televisiones en los pasillos, una revista interna, emails, por donde comunica los problemas, las acciones y los resultados adjuntando fotografías de respaldo para que la información se sustente y se dé un mejor conocimiento por parte de los que los reciben.

Este trabajo de titulación se desarrolló de manera correcta, la empresa tuvo mucha apertura aprobando de manera inmediata el desarrollo de esta investigación. En cuanto a las personas que colaboraron en las entrevistas, se tuvo un poco de roces ya que el tiempo que tenían era corto, pero finalmente colaboraron de manera muy abierta y con ganas de conocer los resultados obtenidos dentro de esta investigación.

Se recomienda a la organización mejorar en cuanto a la comunicación interna, la Responsabilidad social va más allá y sería importante que todas las personas conozcan cómo trabaja la empresa, cuáles son sus preocupaciones y que actividades realiza para que se den las mejores soluciones.

Sería de mucha ayuda para la organización, el mejorar el interés proporcionando mayor información y haciendo participar de distintas actividades a todo el personal, ya que la percepción en cuanto al impacto y al comportamiento debe ser más fuerte, siendo Coca Codo Sinclair un proyecto en el cual se realizan muchas actividades sociales para mejorar la calidad de vida de las personas de la zona de influencia. Se necesita mantener dentro de su personal, colaboradores que conozcan de manera global las acciones que se realizan dentro de la organización y no solo en cuanto al tema de Responsabilidad Social sino también en todas las actividades que se realizan para así mantener a las personas interesadas en la realización de sus obligaciones y con una buena formación laboral.

Es importante también preguntar de manera periódica a los empleados en cuanto a su comodidad y calidad de vida laboral se refiere, ya que dentro de la carrera de Psicología Organizacional es importante conocer como las personas

actúan y se comportan en su entorno, y eso también es parte de la Responsabilidad Social que debe llevar la empresa.

Se recomienda también el dar la apertura total para la investigación y desarrollo de este tema, ya que es algo totalmente innovador que están implementando las organizaciones últimamente y necesitan para crecer y para mantener a su cliente final interesado en la empresa y en las personas.

REFERENCIAS

- Alvarado, M. (2013) Guía de implementación de la responsabilidad social. 1-3. Recuperado el 10 de mayo del 2014 de <http://www.slideshare.net/malvara/gua-de-implementacin-de-la-responsabilidad-social>
- Andrade, S y Fernández, M. (2005). Responsabilidad social empresarial. *Significados e implicaciones a partir de la evolución de los procesos productivos*. 4-6. Recuperado el 2 de Noviembre del 2012 de <http://csh.xoc.uam.mx/produccioneconomica/publicaciones/MEMORIAS/2005/rse.pdf>
- Barroso, F. (2008). *La responsabilidad social empresarial. Un estudio en cuarenta empresas de la ciudad de Mérida, Yucatán*. 75-80. Recuperado el 20 de Octubre del 2012 de <http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/n226/n226a5.pdf>
- Bingé, E, Chumpitaz, R, Andreu, L y Swaen, V. (2005). Percepción de la responsabilidad social corporativa. Un análisis cross-cultural. *005*, 14-27. Recuperado el 20 de octubre del 2012 de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/433/43300503.pdf>
- Cancino, C y Morales, M. (2008). Responsabilidad social empresarial. (1), 13-15. Recuperado el 3 de Noviembre del 2012 de <http://redunirse.com/files/Serie%20Docente%20N%C2%BA%201%20-%20RSE.pdf>
- Carvalajino, G. (2011). Responsabilidad Social y grupos de interés: expectativas y tendencias. Fundación Dis. Recuperado el 28 de Enero del 2013 de <http://www.redceres.org/2012/11/responsabilidad-social-y-grupos-de-interes-expectativas-y-tendencias/>
- Cornejo, B. y Venza, A. (1998). Responsabilidad Social: Una empresa de todos. (1ª ed.). Quito, Ecuador: Fundación Esquel

De la cruz, J. (2012). Responsabilidad social empresarial y medio ambiente. AIC CONSULTORES SAC. Recuperado el 28 de Enero del 2012 de <http://www.slideshare.net/shaktivivesanovivefeliz/responsabilidad-social-empresarial-y-medio-ambiente>

Duque, E. (2011). Geopolítica de los negocios y mercados verdes. (1ª ed.). Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones Ltda.

Elkington, J. y Hartigan, P. (2008). El poder de la locura. Empresas rentables que cambian el mundo. (1ª ed.). Barcelona, España: Deusto

Fundación Avina (2012). Percepción de los ecuatorianos frente a la Responsabilidad Social de las empresas. 1-3. Recuperado el 5 de abril del 2013 de <http://www.avina.net/esp/5181/fueron-presentados-los-resultados-del-estudio-de-responsabilidad-social-de-empresas-del-ecuador/>

Gálvez, M, Caba, M y López, M. (2009). Responsabilidad social y transparencia on-line de las ONG: análisis del caso español. Recuperado el 3 de Noviembre del 2012 de <http://ehis.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&hid=6&sid=5744dc90-34ee-4c67-a1f3-9dae55d558ea%40sessionmgr14>

Grajales, T. (2011). Investigación Cualitativa. Recuperado el 27 de Noviembre del 2013 de http://www.unac.edu.co/docsrector/Investigacion_cualitativa.pdf

Guédez, V. (2010) Grupos de interés y responsabilidad social empresarial. Recuperado el 27 de Enero del 2013 de http://ganar-ganar.mx/pdf/r47/Grupos_de_interes.pdf

Guevara, S. (2012) Psicología Social. Recuperado el 23 de enero del 2014 de <http://www.slideshare.net/2851945/desempleo-en-el-ecuador-2917885>

- Hernández, R. (2010). *Responsabilidad social en el sector bancario: Un estudio de caso. Administración y Organizaciones*, 12(24), 105-128
- Jones, G. (2008). *Teoría organizacional, Diseño y cambio en las organizaciones*. (5ta Ed.). México. Pearson.
- López, R., y Díez, O. (2011). Responsabilidad social y sustentabilidad: Identificación del desempeño socialmente de acuerdo con el Modelo Boston College. *Administración y organizaciones*, 14(27), 31-45.
- Lozano, J. (2009). *La empresa ciudadana como empresa responsable y sostenible*. Madrid, España: Trotta
- Marín, L y Rubio, A. (2008). ¿Moda o factor competitivo? Un estudio empírico de responsabilidad social corporativa en pyme. *Tribuna de economía*, 177-190. Recuperado el 2 de Noviembre del 2012 de http://www.revistasice.com/cachepdf/ICE_842_177-193__C47E466F982AF171BAC98D40354FF29D.pdf
- Navarro, F. (2012). *Responsabilidad Social Corporativa: Teoría y Práctica*. Madrid, España: Esic
- Olcese, A., Rodríguez, M. y Alfaro, J. (2008). *Manual de la empresa responsable y sostenible*. (1ª ed.). Madrid, España: Mc Graw Hill
- Ruiz, E., Gogo, M., García, M. y López, S (2012). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. (1ª ed.). Madrid, España: Mc Graw Hill
- Schvarstein, L. (2003). *La inteligencia social de las organizaciones*. (1ª ed.). Buenos Aires, Argentina: Paidós SAIFCF

United Nations Global Compact: El pacto mundial (2007). Recuperado el 20 de Diciembre del 2013, de <http://www.unglobalcompact.org/languages/spanish>

Urroz, F. (2010). ¿Que son los stakeholders? Guioteca. Recuperado el 28 de Enero del 2013 de <http://www.guioteca.com/rse/que-son-los-stakeholders/>

Viteri, J. y Jácome, M. (2011). La responsabilidad Social como modelo de gestión empresarial. Recuperado el 1 de Julio del 2014 de <file:///C:/Users/Nelson/Downloads/aa63fd41-9048-4839-a8dd-f7f74d044c82.pdf>

ANEXOS

Consentimiento Informado.

Universidad de las Américas

Consentimiento informado

Yo, _____, he sido convocado/a para colaborar en el proyecto de investigación científica acerca de _____

Esta investigación se realiza como trabajo de titulación de la carrera de psicología de la Universidad de las Américas.

Mi participación en este estudio contempla una entrevista de aproximadamente una hora, la misma que será grabada y transcrita en su totalidad. Entiendo que la información que entregue en mis relatos será absolutamente confidencial y solo conocida integralmente por el equipo de investigación a cargo de este estudio; el resguardo de mi anonimato será asegurado a partir de la modificación de nombres de personas y de toda otra información que emerja.

Estoy en mi derecho durante la entrevista de suspender mi participación si así lo encuentro conveniente, sin que esta decisión tenga ningún efecto.

He leído esta hoja de consentimiento informado y acepto participar de este estudio

Firma participante

C.I. _____

En _____, al _____ de _____ del 2015

Esquema de Preguntas para Entrevista.

1. Cuál o cómo crees que es tu comportamiento dentro de la empresa?
2. Porqué te comportas de esta manera?
3. Quizás hay algún elemento o factor dentro de la empresa que tú piensas que puede influir en tu comportamiento?
4. Cuál o Cómo es tu comportamiento fuera de la empresa?
5. Piensas que algo de la empresa influye en tu comportamiento fuera de ella?
6. La empresa proporciona información acerca de las acciones de responsabilidad social?
7. De qué manera proporciona información para que así se dé un amplio conocimiento en los empleados acerca de las acciones de Responsabilidad Social?
8. Se conoce acerca de todas las acciones sociales que realizan?
9. El comportamiento de los empleados se ve influenciado por las acciones de responsabilidad social?
10. Cómo impactan las acciones sociales?
11. Qué tipos de acciones tienen impacto en los empleados?
12. Cuál es la acción principal en la que la empresa se base?
13. Cómo es el comportamiento de los empleados de la empresa en cuanto a responsabilidad social?
14. Cuál es la percepción que tienen los empleados en cuanto al impacto que tienen las acciones de responsabilidad social en la empresa o fuera de la misma?
15. La empresa aplica de manera correcta las acciones de responsabilidad social?
16. El departamento de Responsabilidad Social incentiva a que los empleados participen de las acciones de Responsabilidad Social dentro y fuera de la empresa?
17. Las acciones de Responsabilidad Social tienen impacto en su comportamiento fuera de la empresa?
18. Para usted como empleado de Coca Codo Sinclair qué cree que es la Responsabilidad Social?

Tabla de Códigos

TABLA DE CÓDIGOS	
CÓDIGOS	SIGNIFICADO
RESPON	Responsabilidad
COMP	Comportamiento
CCORR	Comportamiento Correcto
BC	Buen Comportamiento
AH	Ama lo que hace
AG	Agradecimiento
GR	Gratitud
RES	Respeto
BUE	Bueno
REG	Reglamento General
REGIN	Reglamento Interno
NOCU	Normas de cumplimiento
BUAM	Buen ambiente
REGLCA	Reglamento cada área
PACC	Pautas para accionar
DECP	Depende de cada persona
RESCLA	Responsabilidades Claras
RELA	Relaciones
FOLA	Formación Laboral
FFA	Formación Familiar
INF	Información
INFSE	Información seguida
SINF	Si hay información
REVME	Revista Mensual
TV	Televisión
EM	Email
PUB	Publicidad
REVIN	Revista interna
VOL	Volantes
COR	Correos
CONIN	Conversaciones informales
FOL	Folletos
CH	Charlas
INFVIR	Información virtual
MCU	Moral costumbres
RESCA	Responsabilidad del cargo
BFORG	Buen funcionamiento de la organización
AGEM	Agradecimiento con la empresa

FOR	Formación
FOS	Forma de ser
VA	Valores
TP	Trabajo positivo
MAD	Madurez
PTR	Parte del trabajo
DARP	Devolver alegría resultados positivos
FRA	Fomenta Rehabilitación ambiental
IMP/INA	Impacto positivo
INA	interés en las áreas
MINF	Mucha información
COMPR	Compromiso
COAP	Conocer aprender
IMPER	Impacto personal
EJE	Ejemplo Jefatura
DCAF	Diferente compartir amigos y familia
NDP	No doble personalidad
TS	Tranquila seria
ACD	Acorde con el día
PERF	Perfeccionista
REATE	Responsabilidad de entrega de actividades en tiempos exactos
AVI	Aprendizaje de Vida
VYEH	Valores y enseñanzas hogar
RESPDI	Responsabilidad distintas
TCH	Trabajos con hombres
VPC	Valores propios de casa
MSHP	Mejor ser humano y profesional
SDYFT/BRL	Seguridad dentro y fuera del trabajo
BRL	Buenas relaciones laborales
EV	Enseñanzas de vida
MCE	Mostrarse como es
ESC	Esencia
CONP	Conocimiento de pequeña
CCH	Cuidado con lo que hace
MCD	Mejor comportamiento con los demás
CCQ	Cada uno comportamiento como quiere
RCCS	Reglas de Coca Codo Sinclair
IPL	Interés por leer
APRE	Aprendizaje
CRE/MTT	Crecimiento
MTT	Mitad Tiempo en Trabajo
NTPSM	No todas pero si la mayoría

NT	No todas
FIP	Falta de interés de su parte
TEMT	Todo es mi trabajo
CSRN	Comunican Si, Realizan No
S	SI
N	NO
ACC	Acciones
MVPZ	Mejor vida personas de zona
MN	Mejoramiento naturaleza
CPT	Creación de puestos de trabajo
ENA	Educación niños y adultos
CLE	Creación de lugares de estudio
APV	Ayuda personas vulnerables
CPF	Cuidado y protección familias
CPP	Cursos a la población del proyecto.
CGZ	Cuidado gente de zona
ANF	Acciones con niños y familia
ACN	Acciones con niños
CA	Cuidado ambiental
AYSO	Ayuda Social
MVPZ	Mejoramiento vida personas zona
RPA	Remediar parte ambiental
BMVGZ	Buena manera de vivir gente zona
REF	Reforestación
TSP	Todas son principales

Codificación de Entrevistas.

Modelo entrevista 1

Entrevista 1			
Preguntas	Respuesta	Contenido Relevante	Contenido relacionado con Responsabilidad Social
Cuál o cómo crees que es tu comportamiento dentro de la empresa?	Dentro de la empresa? Creo que es bueno, soy muy cordial, responsable pero cuando algo mal sale dentro de mi área las personas que están a mi cargo pagan las consecuencias, ahí si me altero bastante. Soy un poco impaciente pero eso sí muy correcta en lo que hago.	*Responsable con las personas que están a su cargo.	Responsabilidad significa cumplir con las expectativas y obligaciones de la vida de manera adecuada, permite también que las personas se comprometan con las cosas que están haciendo y las realicen de la manera correcta, es decir que tengan un compromiso con cada deber u obligación, la responsabilidad se va direccionando con cada cosa que las

			<p>personas realizan sin necesidad de tener a alguien más que este vigilando o revisando su trabajo.</p>
<p>Porqué te comportas de esta manera?</p>	<p>Más que nada porque así me criaron, así me gusta ser. Tengo varias personas a mi cargo y necesito ser a veces un poco dura ya que las responsabilidades que se delegan son importantes y la gente a veces se conforma con hacer lo mínimo entonces soy impaciente porque me gusta que todo se haga en el menor tiempo posible. Pero es por esto que me comporto así.</p>	<p>*Crianza. *Responsabilidad del Cargo</p>	

<p>Quizás hay algún elemento o factor dentro de la empresa que tú piensas que puede influir en que te comportes de esta manera?</p>	<p>Si claro, existe un reglamento que te explica lo que debes hacer y lo que no, obviamente también existe dentro de cada área un reglamento hablado si se lo puedo llamar así. Las personas que estamos encargadas de las distintas áreas es importante, que aparte de cumplir con el reglamento de la empresa, pongamos ciertas normas para que así el área y cada personas dentro de la misma se desarrolle y cumpla sus funciones con</p>	<p>*Reglamento General*Reglamento Interno.*Normas para cumplimiento de funciones*Buen ambiente laboral</p>	<p>La responsabilidad social actualmente es una filosofía en donde se debe regir el comportamiento de la empresa como una estrategia de supervivencia, en la cual la mayor importancia se da por el medio ambiente, el bienestar de la sociedad y de cada uno de los grupos de interés de la empresa. Estas normas sirven de guía para poder trabajar de la mejor manera dentro de la empresa, es decir, para que se mantenga la armonía dentro del lugar de trabajo y también en cuanto a la protección y cuidado de sus grupos de interés.</p>
---	---	--	--

	<p>cabalidad y de la mejor manera posible. Esto también mantiene un buen ambiente laboral.</p>		
<p>Algún otro elemento</p>	<p>mmm... creo que no. O sea aparte de los 2 reglamento prácticamente el de la empresa y el da cada área, creo que no.</p>		
<p>Cuál o Cómo es tu comportamiento fuera de la empresa?</p>	<p>Fuera de la empresa soy igual, cordial, impaciente, casi perfeccionista y bueno con mi familia soy igual.</p>	<p>*Comportamiento igual dentro y fuera de la empresa.</p>	
<p>Y te comportas así por qué?</p>	<p>Creo que depende mucho de cómo mi familia me crio, en especial mis padres. Ellos me enseñaron a ser responsable y muy perfeccionista,</p>	<p>*Crianza.*Responsable*Perfeccionista.</p>	

	<p>pero con el paso de los días fui entendiendo que si soy totalmente perfeccionista y algo sale mal el golpe cuando sientes que no hiciste bien las cosas es más fuerte, por eso hago las cosas más tranquilamente. Pero igual me gusta la perfección, en todo lado.</p>		
<p>Piensas que algo de la empresa influye en tu comportamiento fuera de ella?</p>	<p>No no lo creo.</p>	<p>*No</p>	
<p>Dime, la empresa proporciona información acerca de las acciones de responsabilidad</p>	<p>Si, como lo que realizamos en campo necesita ayuda social en todos los aspectos entonces la</p>	<p>*Información seguida</p>	<p>Es de total importancia que se dé un buen proceso en cuanto a la difusión o transmisión de cada uno de los valores</p>

ad social?	empresa proporciona información. Muy seguido.		que se implantaran dentro de la empresa para que esto continúe por mucho más tiempo.
Ya, de qué manera proporciona información para que así se dé un amplio conocimiento en los empleados?	Uyy. Por la revista mensual de la empresa, por las televisiones que están en los pasillos, vía mail también envían las actividades que realizan.	*Revista mensual *Televisión *Email	Por medio de los medios de comunicación se puede dar una mejora de la imagen empresaria y confianza para cada uno de los clientes, es por esto que uno de los objetivos de la responsabilidad social empresarial es cuidar y preservar la calidad y confianza dentro de los medios de comunicación.
Y tú crees que esta clase de publicidad desde el área de comunicación y aparte de responsabilidad	Si si tiene impacto creería yo. Porque básicamente nos enseñan a comportarnos también, es decir a como ser con el medio	*Si impacta. *Enseñan comportamiento con los grupos de interés. *Devolver alegría con resultados	Las empresas que son socialmente responsables poseen un mejor clima laboral y su reputación crece, ya que al apoyar al medio ambiente y a sus empleados,

<p>ad social tienen impacto en los empleados? O sea toda la publicidad todo lo que les enseñan tiene impacto esto en los empleados?</p>	<p>ambiente con la gente, con los compañeros, nos enseñan a hacer conciencia acerca de todo lo que nos rodea. Devolvemos alegría cuando las acciones de responsabilidad son bien hechas y eso causa impacto personalmente hablando.</p>	<p>positivos</p>	<p>permiten que la relación que exista entre el público interno y su trabajo sea más confiable y así se satisfagan las necesidades de cada uno de los involucrados.</p>
<p>Tú tienes conocimiento acerca de todas las acciones que realizan? Todas las acciones sociales?</p>	<p>No no tengo conocimiento de todo lo que hacen pero si de la mayoría, espero.jajaja</p>	<p>*No de todo pero si la mayoría.</p>	
<p>Crees que el comportamiento de los empleados se ve influenciado</p>	<p>Poniéndome en los zapatos de los otros creo que si impacta, creo que más obviamente a</p>	<p>*En los zapatos de otro si impacta. *Más a los que están en el</p>	

<p>por las acciones de responsabilidad social?</p>	<p>los que van al lugar al que realizan todas las acciones y ven que todo mejora y que hacen todo por mejorar el estilo de vida de todos. Entonces creo que si</p>	<p>lugar del proyecto</p>	
<p>Cómo crees que impacta</p>	<p>No sé, las personas toman conciencia como te decía.</p>	<p>*Toman conciencia.</p>	
<p>Qué tipos de acciones de las cuales tú conoces crees que tienen impacto en los empleados?</p>	<p>Creo que todas, es decir las que hacen mejor la vida de las personas de la zona de influencia, las que mejoran la naturaleza, las que permiten crear puestos de trabajo, las que hacen que los niños e incluso adultos mejoren su educación.</p>	<p>*Mejoran la vida de las personas de la zona. *Mejoramiento de la naturaleza. *Creación de puestos de trabajo. *Educación a niños y adultos.</p>	<p>la responsabilidad que deben tener con la sociedad es identificar los intereses que tienen los accionistas y la comunidad. Para así poder comenzar y culminar el proyecto de manera correcta</p>

<p>Tal vez conoces de una acción principal en la que la empresa se base?</p>	<p>Creo que la empresa tiene varias acciones que son súper importantes, pero a mi parecer debe ser la que mejora la vida tanto de las personas del área de influencia y de los empleados. Porque eso también es importante y también lo hacen.</p>	<p>*Mejoramiento de vida de las personas de la zona</p>	
<p>Tu que me hablaste un poco del comportamiento de los empleados. Me puedes decir más o menos si tienes idea de cómo es el comportamiento</p>	<p>mmm.. creo que es bueno, todos se comportan bien ya que si tienen ese impacto social que te comente que les hace que sean más conscientes y que se preocupen por las cosas que</p>	<p>*Buen comportamiento. *Si causa Impacto social / Más conscientes. *Preocupación por ayudar. *Ayuda dentro y fuera.</p>	<p>Ser responsables para las organizaciones va más allá de la preocupación que tienen todos con su entorno, sino también es una ayuda voluntaria en donde la preocupación social, laboral y ambiental permite</p>

<p>nto de los empleados de la empresa en cuanto a responsabilidad social? Cuál es su comportamiento?</p>	<p>están pasando y se preocupen también por lo que pueden ayudar dentro de la empresa. Al menos en mi área ayudamos bastante quizás porque yo les he impulsado a hacerlo porque yo si he visto como es todo en campo aunque no tiene nada que ver con mi área pero nos llevan en cierta época a hacer visitas entonces puedo yo ver como es y a mí me importa que un día dejemos de trabajar pero si ayudemos.</p>		<p>que se respeten los derechos humanos y también se de calidad a todos los grupos de interés de la organización.</p>
--	--	--	---

<p>Cuál crees tú que es la precepción que tienen los empleados en cuanto al impacto q tienen las acciones de responsabilidad social en la empresa o fuera de la empresa?</p>	<p>Bueno eso si es depende de cada uno. Yo pienso que es excelente que lo hagan porque devuelven lo que le quitamos a la naturaleza y a las personas.</p>	<p>*Depende de cada uno. *Impacto personal: las acciones son buenas.</p>	<p>La responsabilidad social no solamente es cuidar el ambiente, la comunidad y todo lo que rodea a la empresa, sino sentirse parte de la comunidad, cuidar y proteger la naturaleza, la gente, etc. No hay que ser exterminadores de planeta sino cuidadores y protectores de lo que a cada empresa rodea y lo que hace bien al planeta en sí.</p>
<p>Sientes que la empresa aplica de manera correcta las acciones de responsabilidad social?</p>	<p>Creo que sí, o bueno es la primera empresa en la que yo trabajo que veo que tiene tanto compromiso con la sociedad y con lo que están haciendo, que</p>	<p>*Si aplica bien las acciones. *Compromiso con la sociedad. *Realizan todo para mejorar la situación de la zona.</p>	<p>El compromiso que tiene el empleado con la sociedad es de gran importancia ya que permite obtener mejores relaciones laborales e incluso cada empleado obtiene un gran conocimiento de sí</p>

	realizan todo por mejorar la situación de la zona.		mismo y de los que lo rodean
Ya, las acciones de responsabilidad social dentro y fuera de la empresa permiten o hacen que los empleados participen de las mismas? O sea todas las acciones que realiza el departamento de Responsabilidad Social hace que los empleados o incentivan a los empleados a participar de las acciones de	Siiiiii claro, ellos tratan de hacer que nosotros participemos, directa o indirectamente. Lo que ellos realizan dentro de la empresa por ejemplo es reciclar las botellas o reciclar papel o un día de pronto nos llevaron una planta a cada persona encargada de las áreas y en el masetero de la planta decía “Cuida el medio ambiente y él lo hará contigo” entonces son cosas que indirectamente nos hacen tener	*Si hacen que participen de las acciones directa o indirectamente .	Los impactos de la responsabilidad social empresarial, como: de regulación de la conducta, arraigo de la cultura organizativa, diálogo y participación de los grupos de interés, gestión participativa, respeto al individuo, trabajo decente, selección y alianza con proveedores, relaciones con la comunidad local, etc.

responsabilidad social?	ganas de participar del cuidado y protección de todo.		
Las acciones de Responsabilidad Social tienen impacto en tu comportamiento fuera de la empresa?	Si la verdad. No me había puesto a pensar pero desde que me dieron la plantita aquí dentro de la empresa, compre una también para mi casa. Yo no era de las que compran plantas, pero ese día así de la nada me dio por comprar una y ya hasta ahorita ya voy como con 5 plantas en mi casa jajaja y es bueno eso porque también enseñe eso a mis hijos que aunque estén pequeños igual aprenden y	*Si, entregaron una planta y ahora cuida de sus plantas en casa. *Enseña a sus hijos a aprender y entender.	Una de las ideas principales para la empresa es intentar motivar a los empleados para que de una u otra manera sientan gran responsabilidad social, para así no obtener solamente beneficios empresariales sino también identificar las necesidades personales como la familia, el trabajo, sus logros profesionales y el ambiente.

	entienden.		
Bueno ya para terminar la entrevista y agradeciéndote tu ayuda. Quisiera que me digas para ti como empleado de Coca Codo Sinclair qué crees que es la Responsabilidad Social?	La responsabilidad social es para Coca Codo Sinclair una política empresarial que permite mejorar las condiciones de vida de la población del área de influencia del proyecto y por medio de planes de manejo social permiten que se dé un mejoramiento social y económico así se impulsa a los empleados y a la gente para que se dé un desarrollo sustentable de la zona, de los empleados y del país.	*Política empresarial. *Mejora condiciones de vida. *Planes de manejo social. *Mejoramiento social y económico. *Impulsan a los empleados al desarrollo sustentable.	los impactos de la responsabilidad social empresarial, como: de regulación de la conducta, arraigo de la cultura organizativa, diálogo y participación de los grupos de interés, gestión participativa, respeto al individuo, trabajo decente, selección y alianza con proveedores, relaciones con la comunidad local, etc.

Autorización de la empresa



MEMORANDO No. SAD-TH-2013-186

PARA: Ing. Marcelo Reinoso López
Subgerente Administrativo

DE: Michelle Padilla Pástor
Pasante de Talento Humano

ASUNTO: Autorización de investigación para desarrollo de Tesis

FECHA: Quito, 14 de mayo de 2013

Por medio de la presente, yo Michelle Pamela Padilla Pástor con No. C.C.: 1722376876, solicito a usted, autorice realizar las investigaciones referentes al desarrollo de mi tesis, planteado con el tema: *"Impacto que tienen las acciones de Responsabilidad Social en los empleados de la Hidroeléctrica COCA CODO SINCLAIR EP, en cuanto su comportamiento dentro y fuera de la Organización"*.

Dicha solicitud no afectará en las actividades que me han sido asignadas dentro de la pasantía que me encuentro realizando en Talento Humano.

Atentamente,


Michelle Padilla Pástor
Pasante de Talento Humano

Autorizado,


Ing. Marcelo Reinoso López
Subgerente Administrativo