



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL

DISERTACION PREVIA A LA OBTENCION DEL TÍTULO DE

LICENCIADA EN GESTIÓN SOCIAL

**“RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL CON ENFOQUE DE GENERO Y  
DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA GRUPO REPCON EN LA CIUDAD DE QUITO”**

NOMBRES:

ANNGYE MARGARITA AGUIRRE CÁCERES

ILEANA RAQUEL MENA TAPIA

DIRECTOR: MASTER FRANCISCO PACHECO

QUITO, 2013

## DEDICATORIA

A mis tres amados hijos: Bianca,  
Sebastián y Juliana, la razón y la  
fuerza de cada día.

A mi esposo y compañero de sueños y  
luchas, Gabriel, el pilar que junto a mi  
sostiene y engrandece nuestra pequeña  
sociedad. Y a todos a quienes en el  
transcurso del camino recorrido y por  
recorrer me permitirán SER MÁS PARA  
SERVIR MEJOR.

*Anngye*

Todo el esfuerzo, trabajo, empeño está  
dedicado a mi hija Adaolisa, quien ha  
sido compañía y fuente de aprendizaje  
en la etapa más importante que he  
tenido, el ser MADRE

*Ileana*

## **AGRADECIMIENTO**

En primer e indiscutible lugar queremos agradecer a quien es el gestor de todo, quien ha guiado y protegido día a día nuestros pasos hasta llegar a la meta, DIOS.

También queremos agradecer profundamente a nuestras familias, quienes nos han brindado su apoyo incondicional, pero de manera especial queremos agradecer a nuestras madres quienes con su ejemplo de mujeres y madres han luchado junto a nosotras por alcanzar este sueño que se convirtió en el de ellas también, el sueño de ver a sus hijas, ahora pilares de sus respectivos hogares, con una profesión que asegure no solo su presente y futuro si no también el de sus nietos y nietas.

Y por último queremos hacer manifiesto nuestro mutuo agradecimiento, ante el apoyo incondicional que nos hemos brindado durante toda la carrera y en la elaboración de la presente disertación, lo que nos ha dejado un importante legado profesional y un hermoso lazo de amistad.

*Anngye e Ileana*

# INDICE

	<b>Pág.</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>1. Capítulo: Datos De Identificación de la Disertación</b>	<b>3</b>
<b>1.1</b> Título	<b>4</b>
<b>1.2</b> Alcance y Delimitación del Tema	<b>4</b>
<b>1.3</b> Importancia Del Estudio (Justificación)	<b>4</b>
<b>1.4</b> Enfoque Teórico Y Conceptual	<b>6</b>
<b>1.5</b> Problema A Investigar	<b>8</b>
<b>1.6</b> Objetivos De La Disertación	<b>8</b>
<b>1.6.1.</b> Objetivo General	<b>8</b>
<b>1.6.2.</b> Objetivos Específicos	<b>8</b>
<b>2. Capítulo: Marco Teórico Y Conceptual</b>	<b>9</b>
<b>2.1.</b> Enfoque De Desarrollo Humano Sostenible	<b>9</b>
2.1.1.  Según El Programa De Las Naciones Unidas Para El Desarrollo PNUD	<b>9</b>
<b>2.1.2.</b> Según José De Souza	<b>13</b>
<b>2.1.3.</b> Según Jiménez Herrero	<b>16</b>
<b>2.2</b> Responsabilidad Social	<b>20</b>
<b>2.2.1.</b> Responsabilidad Social Empresarial	<b>20</b>
<b>2.2.2.</b> Responsabilidad Social Empresarial en el Ecuador	<b>21</b>
<b>2.2.3.</b> Ejemplos De Empresas Que Practican La RSE en el Ecuador	<b>22</b>
<b>2.2.4.</b> Responsabilidad Social y Talento Humano	<b>24</b>
<b>2.3.</b> Equidad De Género: Aspectos Jurídicos	<b>32</b>
<b>2.4.</b> Discapacidad: Aspectos Jurídicos	<b>33</b>
<b>2.5.</b> Responsabilidad Social Empresarial: Aspectos Jurídicos.	<b>36</b>

<b>3. Capítulo: Análisis Del Entorno</b>	<b>38</b>
<b>3.1. Análisis Del Entorno Socioeconómico En El Ecuador</b>	<b>38</b>
<b>3.2. Análisis Del Entorno Social En El Ecuador</b>	<b>44</b>
<b>4. Capítulo: Marco Metodológico</b>	<b>64</b>
<b>4.1. Trabajo De Campo</b>	<b>64</b>
<b>4.2. Identificación De La Empresa Grupo Repcon</b>	<b>64</b>
<b>4.2.1. Misión De La Empresa</b>	<b>64</b>
<b>4.2.2. Situación Actual</b>	<b>65</b>
<b>4.2.3. Población</b>	<b>67</b>
<b>4.3. Diagnóstico</b>	<b>69</b>
<b>4.3.1. Análisis</b>	<b>69</b>
<b>5. Capítulo: Propuesta De Responsabilidad Social Interna En</b>	
<b>“Grupo Repcon Grupocon S.A.” En La Ciudad De Quito</b>	<b>90</b>
<b>6. Capítulo: Conclusiones Y Recomendaciones.</b>	<b>96</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>99</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>102</b>
<b>ANEXO 1: GLOSARIO.</b>	<b>103</b>
<b>ANEXO 2: ENCUESTA DE DIAGNOSTICO</b>	<b>106</b>
<b>ANEXO 3: VISIONES DE MUNDO EN CONFLICTO EN</b>	
<b>EL CONTEXTO DEL CAMBIO DE ÉPOCA</b>	<b>110</b>
<b>ANEXO 4: PARADIGMAS DE “DESARROLLO” EN</b>	
<b>CONFLICTO EN LA ÉPOCA HISTÓRICA EMERGENTE</b>	<b>112</b>
<b>ANEXO 5: MODOS DE INNOVACIÓN</b>	<b>114</b>
<b>ANEXO 6: FOTOGRAFIAS GRUPO REPCON</b>	<b>116</b>

## **INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo corresponde a la disertación de grado previa a la obtención de la licenciatura en Gestión social, el mismo está realizado bajo los requerimientos y parámetros establecidos por la Pontificia Universidad Católica, y es una investigación inédita que está dirigida por los conocimientos adquiridos a lo largo de los cuatro años de la carrera.

Este trabajo aborda varias temáticas que han sido ampliamente estudiadas en el contexto internacional y nacional, sin embargo es importante mencionar que en el caso ecuatoriano no se ha encontrado mucha información al respecto, dado que lo concerniente a la inserción laboral se mantuvo por muchos años en letra muerta, las actividades en este ámbito son recientes y no están presentes en todos los ámbitos de la realidad nacional, por esta razón es que se quiere realizar una caracterización de la realidad laboral en el Ecuador y de esta manera aproximarnos a un propuesta puntual **DE RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA EN “GRUPO REPCON GRUPOCON S.A.” EN LA CIUDAD DE QUITO.**

Para los fines antes mencionados se ha diseñado un amplio marco teórico, que permita establecer las directrices conceptuales con las que la tesis ha sido elaborada, haciendo un recorrido detallado por las teorías del Desarrollo Humano Sostenible, el mismo que permitirá encajar estos conceptos a la realidad ecuatoriana para un amplio y cabal conocimiento de la misma, se ha tomado en cuenta los puntos de vista institucionales principalmente de las Naciones Unidas, y de autores especializados en este ámbito como por ejemplo José de Souza, Jiménez Herrero, etc.

A partir de las ideas de Desarrollo Humano establecidas tanto por las Naciones Unidas y por los autores antes mencionados, se desarrollan los conceptos claves con los cuales se va a trabajar a lo largo de toda la investigación como por ejemplo Desarrollo Humano y Responsabilidad Social Empresarial así mismo en el trabajo se analiza estos conceptos en la realidad nacional.

Es importante mencionar también los modelos de responsabilidad social dentro de varias empresas que funcionan dentro del territorio nacional, estos sirven para dar cuenta de la evolución que han tenido en el Ecuador este tipo de políticas laborales, además como han influido para que el estado central haya creado un nuevo orden al respecto, dejando todavía un largo camino por recorrer.

Más específicamente lo que se abordará en este trabajo es el papel que ha tenido la responsabilidad social en el manejo de lo que se ha dado en llamar talento Humano, y los distintos enfoques que ha generado en las empresas ecuatorianas, principalmente en lo que se refiere a inclusión laboral en Género y Discapacidades, lo cual abre otro de los campos de análisis de este trabajo que es la realidad de las personas con discapacidad y una amplia caracterización de su situación tanto desde las políticas del estado central como desde la misma sociedad civil, el estudio de estos enfoques va de la mano con un amplio análisis de la situación económica del país y como esta influye en la realidad de los distintos grupos caracterizados.

Este análisis de categorías teóricas y su aplicación a la realidad nacional, tomando también en cuenta como en otras empresas se ha trabajado en el tema, han servido para la elaboración de una propuesta de trabajo en el “GRUPO REPCON GRUPOCON S.A.”, la misma que toma en cuenta varios ejes del desarrollo humano y que involucra a todo los actores dentro de la empresa y en la sociedad, haciendo que la responsabilidad de la empresa trascienda sus límites físicos.

Una de las actividades más importantes en el desarrollo de la empresa y su personal son las capacitaciones que mejoren la vida familiar de los empleados y la integración entre miembros que la componen, incentivando el trabajo en equipo. Así mismo se puede destacar las capacitaciones en temas más específicos como computación, seguridad, salud ocupacional, etc. Por último y no menos importante la propuesta contempla la importancia de las actividades recreacionales y de ocio como campeonatos y campamentos deportivos, etc.

Para la realización de propuestas que mejoren la calidad de vida de los empleados de una

empresa es necesario que estas sean el producto de un profundo análisis tanto de las categorías teóricas que direccionan el estudio como de la realidad que vive el país, solo de esta manera podremos tener una aproximación real tanto a la situación de los empleados como de la empresa misma y diseñar una propuesta aplicable de tal manera que el alcance de la misma trascienda lo detallado en esta tesis y pueda ser utilizada para un óptimo desarrollo de la empresa y sus empleados.

# **1. CAPÍTULO: DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA DISERTACIÓN**

## **1.1 TÍTULO**

Responsabilidad Social Interna con enfoque de Género y Discapacidad. Caso de la Empresa “Grupo Repcon” de la ciudad de Quito.

## **1.2 ALCANCE Y DELIMITACIÓN DEL TEMA**

El presente estudio busca constituirse en una investigación teórica - aplicada, que se enfocará en los conceptos básicos de responsabilidad social empresarial y su relación con la Gestión Social, y mediante un diagnóstico de las condiciones existentes en la empresa Grupo Repcon, referentes a la responsabilidad social, plantear una propuesta con enfoque de género y discapacidad.

## **1.3. IMPORTANCIA DEL ESTUDIO (JUSTIFICACIÓN)**

La justificación teórica del tema se basa en el Desarrollo Humano, como pilar fundamental de nuestra formación. Se denomina Desarrollo Humano al proceso de mejora sobre las condiciones de vida de las personas que integran una determinada sociedad y que por ende llegan a tener un incremento de sus bienes con el fin de cubrir sus necesidades básicas y complementarias, haciendo mención al cumplimiento de los derechos humanos.

Según el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) se define a éste: *“como el proceso de mejoramiento en un sentido económico, social y ambiental, incluyendo el desarrollo local y rural, hasta poder lograr el desarrollo sostenible”*. En los últimos años el desarrollo humano ha ido tomando gran fuerza y se ha posesionado como un nuevo paradigma, donde su objetivo inmediato es la transformación de los sistemas socioeconómicos propios, incorporando nuevos esquemas de gestión y definiendo nuevas fórmulas de

cooperación mundial apuntando a lograr avances sostenibles en el tiempo.

En cuanto a la justificación social del presente estudio, nos basamos en dos aspectos:

En primer lugar está la importancia de la respuesta de desarrollo humano sustentable y/o sostenible que debe existir por parte de las empresas hacia la sociedad, a esto se le a denominado Responsabilidad Social. Las empresas juegan un papel fundamental en estas sociedades y su desarrollo, estas que son a simple vista generadoras de riquezas económicas, poseen un fuerte e ineludible vínculo con la sociedad al ser ese capital humano el que mueve su real desarrollo. La responsabilidad social interna de las empresas pretende brindar y ciertamente retribuir a sus trabajadores herramientas que apunten a su propio desarrollo social sostenible.

El segundo aspecto, se relaciona a tener incidencia directa dentro del área de Recursos Humanos del grupo Repcon, el cual brinda servicios de limpieza, mensajería y mantenimiento, con más de 25 años de experiencia que le han permitido crecer hasta alcanzar hoy por hoy 280 empleados y cerca de 50 empresas contratantes, sin embargo la empresa no cuenta con un metodología de intervención y acción para hacer frente a situaciones varias que demanden una respuesta dentro del la denominada Responsabilidad Social. En base a lo mencionado se debe decir que nos enfocaremos a trabajar directamente con mujeres y personas con discapacidad, con quienes trataremos aspectos relacionados con su inserción laboral, en ambos casos serán tomados como actores sociales de grupos vulnerables y de atención prioritaria de la empresa.

Finalmente es importante recalcar que nuestra justificación personal esta basada en la importancia que tiene para nosotras, como Gestoras Sociales, el Desarrollo Humano de los actores sociales, apuntando al mejoramiento de su calidad de vida, nuestra investigación pretende orientar a los dos grupos vulnerables con los que trabajaremos: mujeres y personas con discapacidad; todo esto enfocando a un caso real de Responsabilidad Social Empresarial de la empresa Grupo Repcon, en donde, al pertenecer al área de Recursos Humanos, permite tener la facilidad y fiabilidad en la obtención de datos, que nos den como resultado final el planteamiento de un plan de acción que sea viable dentro de la misma empresa.

## 1.4. ENFOQUE TEÓRICO Y CONCEPTUAL

Los enfoques sobre los que está basada la presente disertación son: **desarrollo humano, responsabilidad social, género y discapacidad.**

- **DESARROLLO HUMANO:** “El desarrollo humano tiene que ver con la expansión de las libertades y las capacidades de las personas para llevar el tipo de vida que valoran y tienen razones para valorar, ambas nociones —libertades y capacidades— son más amplias que la de las necesidades básicas, en otras palabras, se trata de ampliar las opciones para llevar una “buena vida” se requieren fines y estos fines pueden ser valiosos no solo en sí mismos, sino también como medios, por ejemplo, podemos valorar la biodiversidad, o la belleza natural, independientemente de si aportan o no a nuestro nivel de vida”.<sup>1</sup>
  
- **RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL:** El concepto de RSE ha tenido diferentes avances y caracterizaciones en los últimos tiempos, sin embargo aun no existe un consenso de este concepto. Por ejemplo la Word Businnes Council for Sustainable Developement (Consejo Empresarial para el Desarrollo Sostenible) define a la Responsabilidad Social Empresarial como: “El compromiso de la empresa a contribuir al desarrollo económico sostenible, trabajar con los empleados y sus familias y la comunidad local en general para mejorar la calidad de vida”. En cambio el Libro Verde de la Unión Europea en el 2007 precisa que la RSE es la integración voluntaria por parte de las empresas de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores.<sup>2</sup>

La primera responsabilidad de una empresa es con sus colaboradores, y ahí la primera tarea es invertir en mejorar las condiciones laborales que permitan a los colaboradores desarrollar sus tareas en las mejores condiciones y finalmente contar con una empresa que respeta sus derechos y que comparte buenos resultados y no tan solo sus pérdidas,

---

<sup>1</sup> <http://hdr.undp.org/es/informes/mundial/idh2011/resumen/>.

<sup>2</sup> Pacheco Sempértegui, Francisco. EIDOS, Responsabilidad Social Empresarial: el asunto de la relación trabajo-familia, 2012.

debe ser un viaje de ida y vuelta.<sup>3</sup>

- **GÉNERO:** Es una forma de interpretación cultural e histórica que cada sociedad elabora en torno a una diferenciación sexual. Tal interpretación da lugar a un conjunto de representaciones sociales, prácticas, discursos, normas, valores y relaciones que dan significado a la conducta de las personas en función de su sexo. En consecuencia, el género estructura tanto la percepción como la organización concreta y simbólica de toda la vida social.<sup>4</sup>
- **DISCAPACIDAD:** Según la OMS en su Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM), publicada en 1980, una discapacidad "es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano."
- **INCLUSION SOCIAL:** Es el reconocimiento de grupos sociales distintos y el valor que hay en cada diferencia, es el respeto a la diversidad y el reconocimiento de un tercero vulnerable con necesidades específicas que deben ser saciadas para estar en condiciones de igualdad y disfrutar de sus derechos fundamentales.
- **CALIDAD DE VIDA LABORAL:** Se refiere al carácter positivo o negativo de un ambiente laboral, esta pone en relieve el desarrollo de habilidades, la reducción del estrés ocupacional y el establecimiento de relaciones más cooperativas entre la dirección y los empleados.
- **EQUIDAD:** La Equidad es un valor de connotación social que se deriva de lo entendido también como igualdad. Se trata de la constante búsqueda de la justicia social, la que asegura a todas las personas condiciones de vida y de trabajos dignos e igualitarios, sin hacer diferencias entre unos y otros a partir de la condición social,

---

<sup>3</sup> Vergara Hugo, Negocios y RSE, El valor del Recurso Humano, abril 2012

<sup>4</sup> <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/108>

sexual o de género, entre otras.<sup>5</sup>

## **1.5. PROBLEMA A INVESTIGAR**

Para definir el problema se ha planteado la siguiente pregunta principal: *¿Qué elementos básicos relacionados con la Gestión Social, debe contener una propuesta de Responsabilidad Social Empresarial, para la empresa Grupo Repcon, con enfoque de género y discapacidad?*

En base a esta pregunta se desea realizar una investigación teórica – práctica que mediante un diagnóstico inicial, pueda determinar las condiciones de la empresa en lo referente a responsabilidad social, para construir una propuesta participativa que se pueda ejecutar dentro de los enfoques de género y discapacidad.

## **1.6. OBJETIVOS DE LA DISERTACIÓN**

### **1.6.1. OBJETIVO GENERAL:**

Construir una propuesta de Responsabilidad Social Interna, con enfoque de género y discapacidad, aplicada en la empresa Grupo Repcon, de la ciudad de Quito.

### **1.6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

1. Investigar las condiciones de Responsabilidad Social Interna existentes en la empresa GRUPO REPCON de la ciudad de Quito con enfoque de género y de discapacidad.
2. Delimitar actividades específicas que promuevan las teorías de Desarrollo Humano, Responsabilidad Social, Género y Discapacidad que fundamentan esta investigación.

---

<sup>5</sup> <http://www.misrespuestas.com/que-es-la-equidad.html>.

## **2. CAPÍTULO: MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL**

### **2.1. ENFOQUE DE DESARROLLO HUMANO SOSTENIBLE**

Dentro de este capítulo se busca definir la teoría del desarrollo humano, así como se revisará la información acerca de la responsabilidad social empresarial en conjunto con el enfoque de género y discapacidad, para lo que será necesario revisar varias fuentes primarias como libros o artículos que se encuentren en la red.

#### **2.1.1. SEGÚN EL PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO PNUD**

En el Informe mundial sobre Desarrollo Humano de 1990, el concepto de desarrollo humano se expresaba de la siguiente manera: "El desarrollo humano es un proceso en el cual se amplían las oportunidades del ser humano. En principio, estas oportunidades pueden ser infinitas y cambiar con el tiempo. Sin embargo, a todos los niveles del desarrollo, las tres más esenciales son: disfrutar de una vida prolongada y saludable, adquirir conocimientos y tener acceso a los recursos necesarios para lograr un nivel de vida decente. Si no se poseen estas oportunidades esenciales, muchas otras alternativas continuarán siendo inaccesibles. Pero el desarrollo humano no termina allí. Otras oportunidades altamente valoradas por muchas personas, van desde la libertad política, económica y social, hasta la posibilidad de ser creativo y productivo, respetarse a sí mismo y disfrutar de la garantía de los derechos humanos".<sup>6</sup>

En 1990 el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) publicó su primer Informe mundial sobre Desarrollo Humano. En él se propuso una nueva forma de conceptualizar y evaluar el desarrollo. El principal mentalizador, tanto del nuevo paradigma como de la idea de editar un Informe sobre Desarrollo Humano, fue el notable economista pakistaní, Mahbub ul Haq, ya fallecido.<sup>7</sup> Para definir en qué consiste el desarrollo humano, es

---

<sup>6</sup> PNUD. 1990. Informe de Desarrollo Humano 1990. Bogotá: Tercer Mundo Editores, p. 34.

<sup>7</sup> PNUD Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, (2001), "Las tecnologías de la información y

útil citar sus propias palabras: “Se puede decir que el paradigma del desarrollo humano es el más holístico modelo de desarrollo que existe en la actualidad. Abarca todos los temas del desarrollo, incluyendo el crecimiento económico, la inversión social, el empoderamiento de la gente, la atención de las necesidades básicas y la provisión de redes de protección social, las libertades políticas y culturales, y todos los demás aspectos de la vida de la gente. No es ni estrechamente tecnocrático ni excesivamente filosófico. Es una reflexión práctica de la vida misma.”<sup>8</sup>

Para Ul Haq Mahbul, el paradigma del desarrollo humano consta de cuatro componentes esenciales:

- Equidad (Igualdad de oportunidades para todos),
- Sustentabilidad (Las generaciones presentes y futuras deben gozar del mismo bienestar),
- Productividad (Generar un ambiente favorable para que las personas puedan desarrollar todo su potencial mediante la inversión) y
- Empoderamiento (el desarrollo se basa en la participación de las personas, no en paternalismos, asistencialismos o acciones de caridad).

El concepto de desarrollo humano ha reemplazado a aquel que asimilaba el desarrollo al crecimiento económico, siendo ahora este último sólo uno de los componentes de aquél. Un componente importante, porque se postula que sin crecimiento económico es casi imposible mantener en el mediano plazo una política social eficiente o alcanzar resultados exitosos y sostenibles en la lucha contra la pobreza; esto sin contar con las dificultades de gobernabilidad que se plantean en los países con estancamiento en su economía.

La singularidad del desarrollo humano está puesta en la consideración del ser humano, de todo ser humano, como sujeto y a la vez meta del desarrollo. En cuanto es así, el conjunto completo de las necesidades, aspiraciones y potencialidades humanas son consideradas, de una u otra manera, en los objetivos del desarrollo. Por lo tanto, el goce efectivo de la libertad y los

---

comunicación para el desarrollo humano”, Informe sobre el desarrollo humano Ecuador 2001, pág. 3  
<sup>8</sup> Haq, Mahbul ul. 1995. Reflections on Human Development. New York: Oxford University Press, p. 23.  
Traducción propia.

derechos humanos, la equidad de género, la cotidianidad democrática, la distribución equitativa de la riqueza, las soluciones sostenibles que favorecen a la presente generación sin afectar a las futuras, son todos componentes del desarrollo humano. También lo es el respeto a la identidad cultural de las personas.<sup>9</sup>

El Ecuador es un país privilegiado en cuanto a recursos naturales se refiere, su variedad en climas hacen que cuente con condiciones únicas en el planeta que le proporciona facilidades para la producción agrícola, ganadera, piscícola, etc., tanto a nivel de la Sierra como de la Costa por la fertilidad de sus suelos. Todos estos recursos incluyendo al petróleo como recurso natural del que se ha venido haciendo uso para sustentar las necesidades y gasto público de todo el país, son varios de los beneficios que tiene el Ecuador.

En síntesis, tanto la capacidad productiva actual del país, como su potencial futuro, derivado de su diversidad cultural, amplia dotación de recursos naturales y biodiversidad, confieren una base sólida para el desarrollo humano en el Ecuador. Las limitaciones para alcanzarlo no se vinculan precisamente a la escasez de recursos. Por el contrario, se relacionan con la desigual distribución social de los activos productivos, ingresos y oportunidades.<sup>10</sup>

Los líderes mundiales se han comprometido a alcanzar los Objetivos de desarrollo del Milenio (ODM) para 2015, incluso el objetivo trascendental de reducir la pobreza extrema a la mitad. El PNUD, mediante su red global, coordina los esfuerzos mundiales y nacionales para alcanzar dichos objetivos.<sup>11</sup>

Son ocho objetivos:

- Erradicar la pobreza extrema y el hambre
- Lograr la enseñanza primaria universal
- Promover la igualdad de género y la autonomía de la mujer

---

<sup>9</sup> PNUD Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, (2001), “Las tecnologías de la información y comunicación para el desarrollo humano”, Informe sobre el desarrollo humano Ecuador 2001, pág. 3

<sup>10</sup> PNUD Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, (2001), “Las tecnologías de la información y comunicación para el desarrollo humano”, Informe sobre el desarrollo humano Ecuador 2001, pág. 5

<sup>11</sup> PNUD Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, (2012), [[http://www.undp.org/content/undp/es/home/operations/about\\_us.html](http://www.undp.org/content/undp/es/home/operations/about_us.html)], “Acerca del PNUD”

- Reducir la mortalidad infantil
- Mejorar la salud materna
- Combatir VIH/SIDA, paludismo y otras enfermedades
- Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente
- Fomentar una asociación mundial para el desarrollo<sup>12</sup>

Con los factores analizados, se pueden compartir algunos resultados relacionados con la pobreza, desempleo, educación, analfabetismo, discapacidades, acceso a servicios básicos, etc., que son importantes para determinar las condiciones de vida de la mayoría de ecuatorianos.

La tasa de inflación máxima los dos últimos años se ubicó en 6,12%; el costo de la canasta básica es de \$559,41 para el año 2011, mientras que los ingresos del mes por familia son de \$492,80 con 1,60 perceptores de la remuneración básica, es decir, que se tiene una restricción de consumo por familia de cuatro miembros de \$66,61; la remuneración básica para el año 2011 fue de \$264,00 mientras que para el año 2012 se incrementó en 10,6% llegando a ser de \$292,00; el personal ocupado en la sierra es de 53,23%, en la costa de 43,13% y en la región amazónica es de 3,35%.

Solamente 1'786.005 viviendas son propias, el 72% de casas tienen agua proveniente de red pública, el 93,2% cuentan con servicio eléctrico de red pública; los hogares tienen en promedio 3,8 integrantes y 1,6 hijos; 526.860 personas son separadas, 413.296 son viudas, 203.393 son divorciadas; en diciembre de 2011 la desocupación total se ubico en una tasa de 5,07%, y se nota una mayor desocupación en mujeres con un 6,13% y hombres menor porcentaje con 4,31%; la población económicamente activa representa el 55,4% de diez años a más, de los cuáles el 94,9% son ocupados y el 5,1% restante son desocupados o desempleados; el desempleo para junio de 2012 se ubicó en 5,19%, en los dos últimos años se ha tenido una tasa máxima de desempleo de 9,09% en 2010 y una tasa mínima de 4,88% en 2012; Guayaquil es la ciudad con mayor tasa de desocupación con 6,22% y Quito con un 4,35% a junio de

---

<sup>12</sup> PNUD Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, (2012), [http://www.undp.org/content/undp/es/home/mdgoverview/], “Objetivos de Desarrollo del Milenio”

2012; En cuanto a la educación, del total de la población de 15 años a más, el 67% son no bachilleres, el 13% son bachilleres, el 12% tienen un nivel superior, el 7% son profesionales y el 1% tienen estudios de post grado; el analfabetismo de la población de 15 años a más a nacional es de 9,1%, teniendo la zona urbana un 4,9% de analfabetismo y el la rural un 17,1%; según el Censo 2010 a nivel nacional la población que no sabe ni leer ni escribir en el año 1190 fue de 11,7%, en el 2001 fue de 9,0% y en el año 2010 el 6,8%; del total de la población de 10 años a más que utilizaron teléfono celular, internet y computadora los últimos seis meses a partir del censo 2010 fueron el 60,5%, 26,7% y el 31,6% respectivamente; el porcentaje de asistencia escolar en el año 1990 fue de 34,9%, en 2001 fue de 31,9% y en el 2010 fue de 92%; la población urbana en condiciones de pobreza a diciembre de 2011 fue de 17,17%; el coeficiente de Gini que mide la desigualdad para diciembre de 2011 fue de 0,441 (mientras más se acerca a cero es mejor); el 5,64% del total de la población tienen discapacidades permanentes por más de un año; el 9,35% del total de la población tiene seguro de salud privado, mientras que el 84,80% no tiene seguro.

## **2.1.2. SEGÚN JOSÉ DE SOUZA**

### **A) PERFIL DEL PARADIGMA PARA LA SOSTENIBILIDAD DEL DESARROLLO HUMANO**

Este perfil se presenta en forma de premisas orientadoras debidamente organizadas en torno al fenómeno de la vulnerabilidad – sostenible y la “idea de desarrollo”, de las cuáles se presenta un extracto que podrán complementarlo con los Anexos 3 y 4.

### **B) EL FENÓMENO DE LA VULNERABILIDAD-SOSTENIBILIDAD**

El fenómeno de la vulnerabilidad-sostenibilidad está asociado a la relación entre los conceptos de coherencia y correspondencia. Una iniciativa de cambio es siempre un intento de identificar para superar brechas de coherencia interna, para aumentar la eficiencia en el manejo de los medios internos, y de correspondencia externa, para mejorar la relevancia de los fines, lo que resulta en mayor sostenibilidad. La coherencia de un proyecto, organización o sociedad es socialmente construida en correspondencia con ciertos valores, intereses y compromisos, y

podría ser socialmente transformada en correspondencia con otros valores, intereses y compromisos.<sup>13</sup>

- Una época histórica declina cuando su coherencia se fragmenta, o cuando su coherencia pierde correspondencia con la realidad de la humanidad y del planeta.
- El paradigma de la época del agrarianismo fue superado por el del industrialismo a partir de la segunda mitad del siglo XVIII. Desde los años 60, el paradigma de la época histórica del industrialismo entró en crisis. La coherencia de la forma de producir y consumir de la sociedad industrial no está en correspondencia con los límites del planeta, además de deshumanizar a la humanidad.
- En un cambio de época, la vulnerabilidad es una propiedad emergente de la pérdida de correspondencia con el contexto cambiante, y la sostenibilidad es una propiedad emergente de la interacción con dicho contexto.

### **C) LA “IDEA DE DESARROLLO”**

- La emergencia de la ‘idea de desarrollo’ está asociada a la intención de dominación para la explotación. Esta idea asume una racionalidad biológica donde “desarrollo” significa un proceso en el cual uno evoluciona de lo malo a lo bueno, de lo tradicional a lo moderno, de la imperfección a la perfección, de lo inferior a lo superior.
- El inferior necesita de la ayuda del superior, el poderoso generoso, nosotros nunca fuimos ‘civilizados-primitivos’ ni somos ‘desarrollados subdesarrollados’, porque siempre fuimos, somos y seremos apenas ‘diferentes’.<sup>14</sup>
- El éxito de otro modo de innovación para el desarrollo (humano sustentable) está asociado a su énfasis en el contexto como referencia, la interacción como estrategia y la ética como garante de la sostenibilidad de todas las formas y modos de vida.
- El desarrollo es contextual y no universal. Por eso fracasan los modelos de desarrollo impuestos en América Latina, desde 1492. El éxito de un modelo universal exige que la realidad sea idéntica aquella desde la cual el modelo ha sido concebido. La sostenibilidad

---

<sup>13</sup> SOUZA SILVA José, (2008), “Otro paradigma para el desarrollo humano sustentable – Parte II”, [<http://uipsociologia.wikispaces.com/file/view/Souza-Otro+Paradigma-Parte+II.pdf>], pág. 13

<sup>14</sup> SOUZA SILVA José, (2008), “Otro paradigma para el desarrollo humano sustentable – Parte II”, [<http://uipsociologia.wikispaces.com/file/view/Souza-Otro+Paradigma-Parte+II.pdf>], pág. 14

del desarrollo, en cualquier contexto, implica cultivar las condiciones, relaciones y significados que generan, sostienen y dan sentido a la existencia de todas las formas y modos de vida en dicho contexto particular.<sup>15</sup>

- Un proyecto de desarrollo es un proyecto de desarrollo humano, porque el desarrollo que no es humano ni siquiera llega a ser desarrollo. Los proyectos insostenibles son los que no incluyen al ser humano (en comunidad, en sociedad, en su territorio) como centro y fin del desarrollo, y que ignoran la interdependencia entre lo humano, lo social, lo cultural, lo ecológico y lo ético. El ‘desarrollo humano sustentable’ (De Souza Silva 2007:147, 148) implica viabilizar proyectos de vida, individuales y colectivos. Un proyecto de vida es un ‘contrato social’ con el futuro, de un individuo, grupo o comunidad, que da sentido a su existencia y funciona como un ideal ordenador de su forma de ser, sentir, pensar, hacer y hablar. Un proyecto de vida es constituido de tres dimensiones: nivel de vida, condiciones de vida y calidad de vida. El nivel de vida se refiere a los ‘recursos’ o medios necesarios para mejorar el individuo, grupo o comunidad, tales como empleo, producción, tecnología. Las condiciones de vida se refieren al ‘objeto’: conjunto de necesidades básicas satisfechas para el bienestar del individuo, grupo o comunidad, tales como vivienda, alimentación, salud, educación, infraestructura, entretenimiento, seguridad.
- El desarrollo en se refiere al desarrollo en un cierto lugar geográfico (país, provincia, cantón, comunidad) para explotar los factores eco ambientales favorables del territorio. El desarrollo se define como fin el desarrollo humano y social de la gente en su territorio, y el uso de los recursos naturales, el crecimiento económico y el desarrollo tecnológico como medios.<sup>16</sup>
- El manejo de un problema de desarrollo implica ‘cambiar las personas’ que manejarán el problema, transformando su modo de vida a partir de un proceso de deconstrucción descolonización y reconstrucción de su modo de innovación.
- La sostenibilidad de una organización o proyecto de desarrollo depende más de su relevancia externa que de su eficiencia interna. La sostenibilidad de una organización o proyecto es una propiedad emergente de su interacción con los actores sociales e

---

<sup>15</sup> SOUZA SILVA José, (2008), “Otro paradigma para el desarrollo humano sustentable – Parte II”, [<http://uipsociologia.wikispaces.com/file/view/Souza-Otro+Paradigma-Parte+II.pdf>], pág. 14

<sup>16</sup> SOUZA SILVA José, (2008), “Otro paradigma para el desarrollo humano sustentable – Parte II”, [<http://uipsociologia.wikispaces.com/file/view/Souza-Otro+Paradigma-Parte+II.pdf>], pág. 15

institucionales de su contexto relevante.

- En la construcción de la sostenibilidad, el ‘conocimiento significativo’ es socialmente generado y apropiado en el contexto de su aplicación e implicaciones, mientras la ‘innovación relevante’ emerge de procesos de interacción social con la participación de los que la necesitan y de los que serán impactos por ella.
- La innovación institucional implica articular las dimensiones de futuro, contexto, interacción, estrategia y gestión. El cuidado con el futuro exige la construcción de escenarios y estudios prospectivos sobre sectores, temas y desafíos de interés. El contexto debe ser siempre la referencia para las iniciativas. La interacción interna y externa mejoran la coherencia (eficiencia) y la correspondencia (relevancia). La capacidad de desarrollar estrategias aporta al éxito de los objetivos. La dimensión de gestión es la más crítica de una iniciativa; todas las demás dependen de ella.

### **2.1.3. SEGÚN JIMÉNEZ HERRERO**

#### **A) ARGUMENTOS PARA LA NEGOCIACIÓN Y COOPERACIÓN MUNDIAL SOSTENIBLE**

En general, podríamos decir que los modelos de desarrollo, asociados a los excesos de la riqueza o a las carencias propias de la pobreza, así como los efectos debidos a sus interdependencias, han introducido cambios ambientales y sociales a escala global. En ambos casos se ha dado por supuesto la existencia de un capital natural infinito y consumible, hipótesis tan errónea como coherente con la racionalidad maximizadora del beneficio del sistema económico dominante, lo cual ha originado finalmente que se estén alcanzando umbrales de insostenibilidad generalizada.<sup>17</sup>

Estos argumentos se desprenden en nueve puntos importantes, de los que se compartirá un extracto de cada uno:

---

<sup>17</sup> JIMÉNEZ HERRERO Luis M., (2002), [<http://www.cima.org.es/archivos/Areas/cooperacion/4-cooperacion.pdf>], “Cooperación mundial para el desarrollo sostenible”, pág. 19

- **Prioridades centradas en el cambio climático y la gestión de los recursos naturales:** La prioridad viene definida por los temas en los que exista un mayor riesgo de pautas de desarrollo no sostenible. Mientras que para el mundo subdesarrollado lo más urgente sigue siendo la lucha contra la miseria, para los países ricos la gestión del “patrimonio y los bienes comunes globales” se convierte en una acción urgente de cooperación mundial a lo que también tienen que contribuir el Sur. En este ámbito, el cambio climático y la gestión de los recursos naturales son dos de los temas que ocupan la primera página de la nueva estrategia.<sup>18</sup>
- **Controlar la globalización económicamente dominante:** La concentración de la riqueza y de los beneficios en el Norte desarrollado y dominante frente a una pobreza que parece ser consustancial a la historia de los países del Sur, subdesarrollado y dependiente, genera grandes tensiones sobre el uso de los recursos naturales y el equilibrio de la biosfera.

Una economía globalizada, dentro de una corriente liberal propiciadora del libre juego de las fuerzas del mercado, busca aumentar la productividad y las ventajas competitivas que mejoren las condiciones de un consumo en masa, pero no se centra precisamente en satisfacer las verdaderas necesidades, eliminar las desigualdades y favorecer el bienestar de la sociedad en su conjunto.<sup>19</sup>

- **Exportación e importación de sostenibilidad: intercambio desigual:** Las contradicciones, por el momento, son bastante evidentes. Por un lado, los países en desarrollo, aún siendo “exportadores netos de sostenibilidad” (suministradores de recursos naturales y facilitadores de sumideros de residuos y aportadores de “espacio ambiental”) hacia los países desarrollados, vienen siendo acusados por éstos de “dumping ecológico” y “dumping social” por no internalizar debidamente los costes ambientales de la contaminación y los costes laborales en sus procesos productivos. Y

<sup>18</sup> JIMÉNEZ HERRERO Luis M., (2002), [<http://www.cima.org.es/archivos/Areas/cooperacion/4-cooperacion.pdf>], “Cooperación mundial para el desarrollo sostenible”, pág. 19

<sup>19</sup> JIMÉNEZ HERRERO Luis M., (2002), [<http://www.cima.org.es/archivos/Areas/cooperacion/4-cooperacion.pdf>], “Cooperación mundial para el desarrollo sostenible”, pág. 20

de esta manera podríamos apreciar, a nivel general, una tendencia creciente de ganancia de sostenibilidad neta de los países ricos a costa de los pobres.<sup>20</sup>

- **Liderazgo de los países ricos:** El modelo de crecimiento dominante necesita una transformación estructural. “La causa mayor del deterioro continuo del medio ambiente global es el insostenible modelo de producción y consumo, particularmente en los países industrializados”, en tanto que “en los países en desarrollo la pobreza y la degradación ambiental están estrechamente interrelacionados” (CNUMAD, 1992). Si tales modelos resultan ahora insostenibles es porque se evidencia la imposibilidad de seguir manteniendo unos estilos de desarrollo que se han basado históricamente en la explotación del medio ambiente.<sup>21</sup>
- **Norte y Sur viajeros de la “Nave Tierra”:** Si el sistema mundial se sigue basando en un mecanismo de redistribución no equitativo (como hasta ahora), algunos piensan que habría que resignarse a aceptar una teoría de la convergencia Norte-Sur, donde el Norte rico tiene que rebajar sus niveles de desarrollo, mientras que el Sur pobre tienen que contentarse con aspirar a un umbral de desarrollo muy por debajo de los estándares de los países industrializados. Esta es una renovación de la antigua teoría de los años 70 que propugnaba el “des-desarrollo” de los ricos y el “semidesarrollo” de los pobres (EHRlich, 1975).
- **Superar la “regla” 20/80:** Hoy día existe una nefasta situación que podríamos denominar “regla 20/80”. El Norte, que representa el 20% de la población más rica del Mundo, consume aproximadamente el 80% de los recursos naturales del Planeta y produce una contaminación global equivalente. El Norte absorbe el 85% de la renta mundial, el 75% de la energía total, el 75% de los metales y el 85% de las maderas.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> JIMÉNEZ HERRERO Luis M., (2002), [<http://www.cima.org.es/archivos/Areas/cooperacion/4-cooperacion.pdf>], “Cooperación mundial para el desarrollo sostenible”, pág. 21

<sup>21</sup> JIMÉNEZ HERRERO Luis M., (2002), [<http://www.cima.org.es/archivos/Areas/cooperacion/4-cooperacion.pdf>], “Cooperación mundial para el desarrollo sostenible”, pág. 23

<sup>22</sup> JIMÉNEZ HERRERO Luis M., (2002), [<http://www.cima.org.es/archivos/Areas/cooperacion/4-cooperacion.pdf>], “Cooperación mundial para el desarrollo sostenible”, pág. 24

- **Necesidades y necesidades:** Sin la reducción del despilfarro y sin mecanismos de redistribución equitativa desde el Norte hacia el Sur no podremos compartir un futuro común en armonía con la esfera de la vida. Porque el cambio de rumbo hacia la sostenibilidad planetaria, más que ajustar las necesidades humanas, supone reducir, en primer lugar, las “necesidades” de las sociedades privilegiadas para no restar posibilidades a las sociedades desposeídas que también tienen legítimo derecho a encontrar su propio desarrollo (Jiménez Herrero, 1996).<sup>23</sup>
- **Vivir simplemente, simplemente vivir:** No existe, por el momento, ninguna “fórmula mágica” para implantar estilos de desarrollo sostenible. No obstante, a nivel global-planetario uno de los requisitos básicos es empezar la transición mediante una reducción del consumo irracional en los países del Norte y una redistribución equitativa de la riqueza hacia los países del Sur en base a nuevos mecanismos de cooperación internacional (técnicos, financieros, comerciales, etc.). El primer requisito de la ecuación de sostenibilidad mundial es una cuestión cambio en las formas de vida. Es imprescindible que los “ricos vivan más simplemente, para que los pobres puedan simplemente vivir”.<sup>24</sup>
- **Equidad y reparto del espacio ambiental:** El espacio ambiental se refiere a la cantidad total de recursos naturales renovables y no renovables (minerales, energía, tierra agrícola, bosques, etc.) que se pueden usar, conjuntamente con la cantidad total de contaminación y desechos que se pueden producir de forma global sin privar a las generaciones futuras del mismo derecho de uso de la Naturaleza.

---

<sup>23</sup> JIMÉNEZ HERRERO Luis M., (2002), [<http://www.cima.org.es/archivos/Areas/cooperacion/4-cooperacion.pdf>], “Cooperación mundial para el desarrollo sostenible”, pág. 24

<sup>24</sup> JIMÉNEZ HERRERO Luis M., (2002), [<http://www.cima.org.es/archivos/Areas/cooperacion/4-cooperacion.pdf>], “Cooperación mundial para el desarrollo sostenible”, pág. 25

## 2.2 RESPONSABILIDAD SOCIAL

Hasta hace relativamente poco tiempo, se asumía que la responsabilidad de las empresas era únicamente generar utilidades. Actualmente, esta concepción no es suficiente ni aceptable. Además de generar utilidades para sus accionistas, la empresa debe tomar en cuenta que sus actividades afectan, positiva o negativamente, la calidad de vida de sus empleados y de las comunidades en las que realiza sus operaciones. Como consecuencia, un número creciente de empresas perciben que la responsabilidad social es un tema que no está restringido solamente a las acciones sociales o ambientales desarrolladas por la organización en la comunidad, sino que implica también el diálogo y la interacción con los diversos públicos relacionados con la empresa.<sup>25</sup>

### 2.2.1. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

**Concepto:** La RSE es inherente a la empresa, la cual se ocupa de que sus operaciones sean sustentables en lo económico, social y ambiental, reconociendo los intereses de los distintos grupos con los que se relaciona. Integra el respeto por las personas, los valores éticos, la comunidad y el medioambiente con la gestión misma de la empresa, independientemente de los productos o servicios que ésta ofrece, del sector al que pertenece, de su tamaño o nacionalidad.

Se han creado diferentes conceptos de responsabilidad social, sin embargo, el que ha tenido mayor nivel de participación en su construcción y es aceptado de cara a la configuración de la Norma ISO 26000 define a la Responsabilidad Social de la siguiente forma:

“Es la responsabilidad de una organización por los impactos de sus decisiones y actividades en la sociedad y en el ambiente, a través de un comportamiento transparente y ético que:

- Es consistente con el desarrollo sustentable y el bienestar de la sociedad,
- Toma en cuenta las expectativas de los Stakeholders

---

<sup>25</sup> CAJIGA CALDERÓN, Juan Felipe, (2012), “El concepto de responsabilidad social empresarial”, [[http://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto\\_esr.pdf](http://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf)], Cemefi, México

- Cumple con las leyes locales y es consistente con las normas internacionales de comportamiento y
- Está integrado a través de toda la organización”<sup>26</sup>

### **2.2.2. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN EL ECUADOR**

El concepto de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es relativamente nuevo, aún en los países desarrollados, y en el nuestro muy poco se conoce acerca de lo que éste abarca. En América Latina, está ganando terreno a medida que las empresas lo van adaptando frente a las demandas presentes en una economía cada vez más globalizada.

En términos generales, cuando hablamos acerca de RSE, hay la tendencia a relacionarlo, básicamente, con el medio ambiente; es decir, la responsabilidad que el empresario debe de tener en cuidar y mejorar el ambiente en el cual su negocio se desarrolla. Si bien es cierto que dicho enfoque es correcto, debemos tener presente que no es el único tema que RSE abarca. De hecho, al hablar de la RSE, debemos recordar que ésta incluye una gama de temas relacionados con la ética empresarial, calidad de vida de los empleados y sus familias, aspectos morales y el medio ambiente, entre otros. El pagar los impuestos oportunamente y cumplir la ley en los diferentes ámbitos en los que una empresa se desarrolla no es necesariamente Responsabilidad Social Empresarial. En estos casos, el empresario está cumpliendo con su obligación.<sup>27</sup>

La Responsabilidad Social Empresarial se basa en una decisión libre y voluntaria del empresario, más allá de sus obligaciones legales, para generar mejoras en las condiciones de vida de los miembros de una sociedad. El programa municipal “Aprendamos, una oportunidad para superarnos”, es un claro ejemplo de la aplicación de este concepto por parte de los canales de televisión abierta en nuestro país. Los canales de televisión han transmitido

---

<sup>26</sup> IDE, (2012), [<http://www.ideinvestiga.com/ide/documentos/compartido/gen--004056.pdf>], “Responsabilidad Social en el Ecuador”

<sup>27</sup> Fundación Ecuador, (2008), [<http://www.fe.org.ec/publica1f.php>], “Responsabilidad Social en el Ecuador”

gratuitamente, de forma continua, desde el inicio de Aprendamos en noviembre del 2003, cerca de 7.000 programas, es decir, han contribuido a mejorar la calidad de vida de la sociedad ecuatoriana.<sup>28</sup>

El Estado, la Empresa y la Sociedad Civil, tienen actualmente obligaciones y retos similares para integrar prácticas responsables. Este relacionamiento se basa en la puesta en acción de las fortalezas que cada uno tiene, por un lado la empresa con su visión de productividad, mejoramiento continuo, eficiencia y excelencia, el Estado con la institucionalidad, la estructura y orden básico y por otro lado la Sociedad Civil con su dinámica, movilidad y capacidad de asociarse.

Se puede decir que la implementación de la RS (Responsabilidad Social), ha tenido mayor impulso a partir de los 90's en el sector empresarial. En el caso del Ecuador, sin desestimar los esfuerzos de varias empresas, se considera que, es a partir del año 2000 cuando se introduce esta terminología en las empresas ecuatorianas, de la mano con la incorporación del tema en las agendas de las principales agencias de cooperación.<sup>29</sup>

### **2.2.3. EJEMPLOS DE EMPRESAS QUE PRACTICAN LA RSE EN EL ECUADOR**

#### **A) ADELCA ACERÍA DEL ECUADOR C.A.**



<sup>28</sup> Fundación Ecuador, (2008), [<http://www.fe.org.ec/publica1f.php>], “Responsabilidad Social en el Ecuador”

<sup>29</sup> IDE, (2012), [<http://www.ideinvestiga.com/ide/documentos/compartido/gen--004056.pdf>], “Responsabilidad Social en el Ecuador”

Adelca desde varios años atrás ha venido trabajando en el programa de inclusión laboral de niños autistas mediante talleres dentro de la planta. Este año la Fundación Entra a Mi Mundo, con la colaboración de Adelca, organizan el 1er. Foro Internacional de Buenas Prácticas de Responsabilidad Social, en una de las grandes maravillas naturales, las islas del Archipiélago de Galápagos, con expositores de reconocimiento mundial e invitados de diversos rincones del mundo. Este Foro de actualización permitirá que ponentes de alto nivel presenten los avances mundiales en temas de Responsabilidad Social, siendo su finalidad el ser un espacio que ofrezca a las empresas ecuatorianas e internacionales la oportunidad de dar a conocer sus buenas prácticas como empresas socialmente responsables.<sup>30</sup>

## **B) NESTLE**



Para Nestlé, la responsabilidad social equivale a la creación de valor compartido; el mismo que comienza con cada persona en las oficinas, bodegas y fábricas de Nestlé y se proyecta hacia la sociedad, sustentándose en valores corporativos sólidos, no negociables.<sup>31</sup> Además de que tiene responsabilidad no solo con sus clientes internos sino también con sus proveedores, medio ambiente, con la comunidad y alianzas solidarias.

---

<sup>30</sup> EKOS, (2012), [<http://www.ekosnegocios.com/revista/pdfTemas/438.pdf>], “RSE debe ser y parecer”

<sup>31</sup> NESTLE, (2012), [[http://www.nestle.com.ec/institucional/home\\_responsabilidad.asp](http://www.nestle.com.ec/institucional/home_responsabilidad.asp)], “Responsabilidad Social”

### C) HOLCIM



Holcim Ecuador tiene un alto compromiso con la comunidad, en el marco de su política de Responsabilidad Social Corporativa. Precisamente, uno de sus pilares de acción, es el trabajo en y con la comunidad. Para ello, a finales del 2005, Holcim creó la Fundación Holcim Ecuador, responsable de la inversión social de la empresa, la cual después de realizar un diagnóstico en todas las comunidades aledañas a todas las plantas de la empresa, estableció el Programa de Desarrollo Comunitario con cinco áreas de trabajo:

- Educación.
- Salud.
- Agua y gestión ambiental.
- Capacitación y organización social
- Iniciativas productivas y de empleo<sup>32</sup>

#### **2.2.4. RESPONSABILIDAD SOCIAL Y TALENTO HUMANO**

El Ecuador al igual que otros países de América Latina aún se caracteriza por la desigualdad entre los hombres y las mujeres en lo social, lo económico, lo político y lo jurídico. A pesar de algunos movimientos positivos a favor de las mujeres en la educación, legislación con

---

<sup>32</sup> HOLCIM, (2012), [<http://www.holcim.com.ec/es/desarrollo-sostenible/fundacion-holcim-ecuador.html>], “Responsabilidad Social”

respecto al trabajo y la participación en el mercado laboral las condiciones de desigualdad y sus consecuencias no han sido aún superadas.

La Nueva Constitución (Asamblea Constituyente, 2008) y el Plan Nacional del Buen Vivir 2009 - 2013 constituyen en una oportunidad para dirigir el nuevo rumbo de la sociedad ecuatoriana, plantea la necesidad de implementar un sistema que nos impulse a encontrar un nuevo modo de vida basado en la inclusión, la sustentabilidad y la democracia. (SENPLADES, 2009).

La formulación del Plan Nacional para el Buen Vivir 2009 - 2013 se sustentó en un proceso de diseño de agendas sectoriales que fueron construidas coordinada y concertadamente en los ámbitos técnicos y participativamente con la población, estableciendo coherencia a las propuestas de gestión pública con la nueva constitución, los objetivos del Buen Vivir y la planificación operativa.

A diferencia de otros momentos históricos de la planificación, el gobierno actual ha expresado su voluntad de articular significativamente los distintos sectores de atención pública con los grandes objetivos nacionales. Esto se lo hizo mediante la creación de un modelo de gestión pública funcional institucionalizado en un organismo estatal de varios niveles de coordinación y de gestión.

Conceptualmente las estrategias y los 12 objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir tienen dos grandes ejes transversales:

1. La sustentabilidad ambiental, y
2. Las equidades de género, generacional, intercultural y territorial.

Esto quiere decir que por principio cada una de las iniciativas de intervención pública se construyen y ejecutan (o al menos deben hacerlo) articulados a los objetivos nacionales transversalizando el enfoque de género hacia la equidad.

El riesgo de invisibilizar la equidad de género, obliga a que la transversalización debe dejar de considerarse una categoría de los principios y fundamentos ideológicos; debe pasar a ser el

camino práctico para lograr progresivamente la incidencia real en “la eliminación de las desigualdades que producen dominación, opresión o subordinación entre personas y en la creación de escenarios que fomenten una paridad que viabilice la emancipación y la autorrealización de las personas y donde los principios de solidaridad y fraternidad puedan prosperar y con ello la posibilidad de un mutuo reconocimiento”. (SENPLADES, 2009).

Es así pues que el reto más importante que el Estado enfrenta es el de lograr materializar e implementar toda su propuesta de base conceptual a las instituciones y con ello incidir también en la sociedad y sus ciudadanos.

El nuevo modelo de gestión y la nueva estructura del Estado, es una oportunidad para incluir efectiva y eficazmente el enfoque de género en planes, programas y proyectos ligados al desarrollo social. En ese marco se planteó la necesidad de analizar las condiciones actuales en las que se invierten los recursos públicos y plantear las implicaciones para fortalecer la transversalidad de género, de forma tal que esa inversión garantice cambios significativos en una realidad social donde prevalecen las desigualdades.

## **A) ENFOQUE DE GÉNERO Y LA ESTRATEGIA DEL PNUD**

La estrategia de PNUD Ecuador para la transversalización de género tiene tres principales objetivos:

- Crear capacidades internas dentro de PNUD Ecuador para incorporar el enfoque de género tanto a nivel interno como a nivel de país- para integrar los desafíos en materia de equidad de género en todas las áreas temáticas como también en el marco de cooperación con el país.
- Provisión de servicios de asesoramiento sobre políticas que promueven la equidad de género.
- Apoyo a intervenciones específicas para cerrar las brechas de inequidad entre hombres y mujeres.

La elaboración de este manual significa un paso esencial para lograr los objetivos expuestos. El manual ha sido revisado por el personal de PNUD Ecuador así como de otras agencias,

particularmente los y las colegas de UNIFEM Región Andina. Fuera del sistema de Naciones Unidas hemos contado con los valiosos aportes de expertos y expertas en género en el Ecuador y América Latina. Estos diferentes insumos han sido cruciales para asegurar un enfoque de género vigente y acertado.<sup>33</sup>

Habitualmente cuando hablamos de género tendemos a tratarlo como “sinónimo de mujeres”, “concepto que se relaciona o interesa solo a las mujeres”, o “derechos específicos de las mujeres que pretende superponerse a los demás”.

Existe otro supuesto que asume que el género es el resultado de la búsqueda de revancha de unas cuantas mujeres que: “por alguna razón no tienen buena relación con los hombres o con alguno de ellos” o “quieren aprovechar del discurso de moda para ascender en sus carreras sin méritos”. Estos conceptos producto del prejuicio suelen no ser expuestos de manera abierta porque sabemos que decirlo sería política y conceptualmente incorrecto. Entonces, sin exteriorizar nuestro pensamiento optamos por rechazar la transversalización de género o simplemente dejarlo del lado pues no lo consideramos importante.<sup>34</sup>

Por otro lado, las personas que sí consideran importante trabajar con un enfoque de equidad de género, a veces han tenido un acercamiento teórico al género sin mucho manejo metodológico, o con herramientas que consideramos poco aplicables; entonces, aún cuando creamos que es importante nos parece difícil y por lo tanto se convierte en un factor que trastorna la lógica del trabajo.

Esta posición suele ser expresada con mayor libertad: “no sabemos cómo hacerlo”. Pero trabajar con un enfoque de equidad de género es menos complejo de lo que parece y es más estimulante, útil y práctico de lo que hasta ahora hemos percibido. Es una herramienta que nos reta a transformar el pensamiento, la palabra y la conducta que hasta ahora nos han parecido “normales” y que en realidad, han sido las grandes limitaciones para lograr avances

---

<sup>33</sup> PNUD Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, (2012), [\[http://www.undp.org.ec/Genero/manual\\_transversalizacion.pdf\]](http://www.undp.org.ec/Genero/manual_transversalizacion.pdf), “PNUD Género”

<sup>34</sup> PNUD Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, (2012), [\[http://www.undp.org.ec/Genero/manual\\_transversalizacion.pdf\]](http://www.undp.org.ec/Genero/manual_transversalizacion.pdf), “PNUD Género”

en el desarrollo humano sostenible.<sup>35</sup>

## **B) ENFOQUE DE LA INCLUSION SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

En el Ecuador, país localizado en el continente sudamericano, cuya población asciende a 12'500.000 habitantes, la atención inicial a la persona con discapacidad fue bajo criterios de caridad y beneficencia, para luego irse tecnificando progresivamente a partir de los años 50, a través de las asociaciones de padres de familia, personas con discapacidad e instituciones privadas.

En la década de los 70 varios organismos públicos asumieron responsabilidades en los campos de la educación, salud y bienestar social, ampliándose la cobertura de atención, la misma que fue fortalecida en los años 80 por el impulso de la "Década del Impedido", decretada por las Naciones Unidas.

Una de las primeras acciones del estado orientada a la atención coordinada, técnica y normalizada fue la creación en 1973 del CONAREP - Consejo Nacional de Rehabilitación Profesional, que se encargó de la formación ocupacional e inserción laboral de las personas con discapacidad. En el área de la educación, en 1977 se expidió la Ley General de Educación en la que se señala que "la educación especial es una responsabilidad del estado". Otro paso estatal importante en la educación de las personas con discapacidad es la creación de la Unidad de Educación Especial en abril de 1979.

El 18 de julio de 1980 se crea la División Nacional de Rehabilitación en el Ministerio de Salud, encargándose de la organización e implementación de la rehabilitación funcional. Desde 1981 a 1984 se amplía la cobertura asistencial con la organización de servicios de Medicina Física y Rehabilitación en casi todas las provincias, que se suman a las ya existentes unidades de rehabilitación de la seguridad social.

---

<sup>35</sup> PNUD Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, (2012), [http://www.undp.org.ec/Genero/manual\_transversalizacion.pdf], "PNUD Género"

El 5 de agosto de 1982 se expide la Ley de Protección del Minusválido, que crea la Dirección Nacional de Rehabilitación Integral del Minusválido - DINARIM, reemplazando al CONAREP y asignando al Ministerio de Bienestar Social la rectoría y coordinación con las demás instituciones en todo lo relacionado con esa actividad. Esta Ley contiene varias disposiciones relacionadas con la prevención y la atención de las personas con discapacidad.

La ampliación de atención en ese entonces, también se realiza por acciones que provienen del sector privado. Una de las instituciones de mayores realizaciones es el Instituto Nacional del Niño y la Familia - INNFA, con la creación de varios centros de rehabilitación y escuelas de educación especial. Otras ONG'S que se destacaron por su trabajo en beneficio de las personas con discapacidad son: ASENIR, FASINARM, SERLI, FUNDACIÓN GENERAL ECUATORIANA, ADINEA, FUNDACIÓN HERMANO MIGUEL, CEBYCAM, FUNAPACE, OLIMPIADAS ESPECIALES, entre otras.

En los últimos años los programas de atención a las personas con discapacidad han corrido la misma suerte que la mayoría de los programas sociales, debido a la profunda crisis económica y social que atraviesa el país, deteniéndose la creación de nuevos servicios y funcionando los existentes con presupuestos bajos.

Sin embargo, hechos trascendentales en este período son el diseño y publicación del Primer Plan Nacional de Discapacidades (Marzo, 1991), la expedición de la Ley 180 sobre Discapacidades (Agosto, 1992) y la creación del Consejo Nacional de Discapacidades - CONADIS, que surgieron del trabajo de un equipo interinstitucional de profesionales, delegados de los ministerios de Salud, Educación, Bienestar Social, Trabajo, INNFA y CONADE, que conformaron la Comisión Interinstitucional de Análisis de la Situación de las Discapacidades en el Ecuador - CIASDE (Junio, 1989).

El avance más evidente en el tema es la ejecución del Primer Plan Nacional de Discapacidades, el establecimiento en el Reglamento a la Ley de las competencias, responsabilidades y atribuciones que tienen las distintas instituciones del sector público y privado en la prevención, atención e integración, así como la obligatoria necesidad de

coordinación y participación de las mismas, el fortalecimiento de las organizaciones de personas con discapacidad y la creación de la Red de ONG's.

A lo largo del desarrollo de la atención a las personas con discapacidad en el país, se han incorporado y modificado las concepciones acerca de lo que es la discapacidad y su forma de atención, pasando de la caridad y beneficencia al paradigma de la rehabilitación y de éste al de autonomía personal, inclusión y derechos humanos. De manera que poco a poco se van concretando acciones orientadas por los principios de normalización y equiparación de oportunidades, que señalan que la atención de las personas con discapacidad debe realizarse en los mismos sitios y sistemas de toda la población, procurando una verdadera inclusión donde puedan ejercer sus derechos ciudadanos.

## Estadísticas CONADIS<sup>36</sup>

CASOS REGISTRADOS EN LA CONADIS							
PROVINCIA	AUDITIVA	FISICA	INTELECTUAL	LENGUAJE	PSICOLOGICO	VISUAL	TOTAL
AZUAY	2304	12822	4407	342	545	2474	<b>22894</b>
BOLIVAR	866	2109	1182	151	121	742	<b>5171</b>
CARCHI	987	2239	865	77	233	518	<b>4919</b>
CAÑAR	777	2814	1400	182	243	652	<b>6068</b>
CHIMBORAZO	2210	4866	2796	153	141	1102	<b>11268</b>
COTOPAXI	1183	3658	1936	269	172	1043	<b>8261</b>
EL ORO	1464	7266	4914	156	741	1605	<b>16146</b>
ESMERALDAS	924	5480	3302	246	266	1444	<b>11662</b>
GALAPAGOS	28	109	94	3	13	28	<b>275</b>
GUAYAS	7739	35644	18872	890	2568	8305	<b>74018</b>
IMBABURA	2046	3838	1616	140	302	908	<b>8850</b>
LOJA	1478	4802	3984	141	564	1392	<b>12361</b>
LOS RIOS	1159	9386	3505	237	350	1646	<b>16283</b>
MANABI	3346	22184	5334	295	3604	5163	<b>39926</b>
MORONA SANTIAGO	312	1707	855	113	155	561	<b>3703</b>
NAPO	464	1616	811	125	69	464	<b>3549</b>
ORELLANA	401	1991	675	121	175	859	<b>4222</b>
PASTAZA	311	995	509	31	71	290	<b>2207</b>
PICHINCHA	7225	21483	10280	699	1954	5342	<b>46983</b>
SANTA ELENA	894	3960	1792	72	158	747	<b>7623</b>
SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS	836	4523	1806	96	385	929	<b>8575</b>
SUCUMBIOS	472	2195	1051	77	173	698	<b>4666</b>
TUNGURAHUA	1881	3933	2369	171	294	833	<b>9481</b>
ZAMORA CHINCHIPE	336	1415	773	57	96	307	<b>2984</b>
<b>TOTAL</b>	<b>39643</b>	<b>161035</b>	<b>75128</b>	<b>4844</b>	<b>13393</b>	<b>38052</b>	<b>332095</b>

<sup>36</sup> Consejo Nacional de Discapacidades CONADIS, (2012), [<http://www.conadis.gob.ec/provincias.php>], "Estadísticas"

## 2.3. EQUIDAD DE GÉNERO: ASPECTOS JURÍDICOS

En el Código de Trabajo vigente en el Ecuador, con respecto a la equidad de Género se manifiesta que:

**Art. 42.-** Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador: incisos 33 y 34

**33.** El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de **equidad de género** y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral.

El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso. La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y

sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades;

**34.** Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Trabajo y Empleo.

**Art. 79.-** Igualdad de remuneración.- A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

## **2.4. DISCAPACIDAD: ASPECTOS JURÍDICOS**

El 10 de agosto de 1.992 se publica en el Registro Oficial N° 996 la "Ley sobre discapacidades N° 180", la misma que recogiendo las recomendaciones de la Comisión Interinstitucional de Análisis de la Situación de los Discapacitados en el Ecuador "CIASDE" y todas aquellas recomendaciones de los organismos internacionales, establece en su Art. 6, que tiene relación con la equiparación de oportunidades. Constitución Política del Estado.

El Consejo Nacional de Discapacidades redactó una propuesta de consenso a ser incluida por primera vez en la Constitución Ecuatoriana, para que las personas con discapacidad del país gocen de la protección de sus derechos, que fue promulgada por la Asamblea Nacional Constituyente de 1998.

Varios artículos de dicha constitución que guardan relación con las discapacidades (23, 47,

53,102) merecen darse énfasis al Art. 53 de la Carta Magna, promulgada por la Asamblea Nacional Constituyente de 1998, cuyo texto dice:

"Art. 53.- El Estado garantizará la prevención de las discapacidades y la atención y rehabilitación integral de las personas con discapacidad, en especial en casos de indigencia. Conjuntamente con la sociedad y la familia, asumirá la responsabilidad de su integración social y equiparación de oportunidades.

El Estado establecerá medidas que garanticen a las personas con discapacidad, la utilización de bienes y servicios, especialmente en las áreas de salud, educación, capacitación, inserción laboral y recreación; y medidas que eliminen las barreras de comunicación, así como las urbanísticas. Arquitectónicas y de accesibilidad al transporte que dificulte su movilización. Los municipios tendrán la obligación de adoptar estas medidas en el ámbito de sus atribuciones y circunscripciones. Las personas con discapacidad tendrán tratamiento preferente en la obtención de créditos, extensiones y rebajas tributarias, de conformidad con la ley.

Se reconoce el derecho de las personas con discapacidad, a la comunicación por medios de formas alternativas, como la lengua de señas ecuatoriana para sordos, oralismo, el sistema Braille y otras".

Mientras tanto que el Código de Trabajo también hace mención sobre esta posible situación que pueden atravesar los trabajadores en el **Art. 42.- Obligaciones del empleador.-** Son obligaciones del empleador: incisos 33 y 35.

**33.** El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de

los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral.

El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso. La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades;

**35.** Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país.

**Art. 79.-** Igualdad de remuneración.- A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin

discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

## **2.5. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: ASPECTOS JURÍDICOS.**

Para llegar a la concepción actual de RS debemos partir de la Constitución de la República del Ecuador que es un conjunto de Leyes fundamentales que fija la organización política del Estado y establece los derechos y obligaciones básicas de ciudadanos y gobernantes. En forma documental, consta de nueve títulos a su vez, conformados por capítulos y estos divididos en secciones que, finalmente, se componen de artículos.

Los títulos más relevantes en relación al presente artículo son Título II: Derechos, Título VI: Régimen de desarrollo y el Título VII: Régimen del buen vivir. En conjunto, los dos últimos establecen un conjunto de normas o reglas para institucionalizar los Derechos del Título II.<sup>37</sup>

La Constitución Ecuatoriana aprobada en referéndum en septiembre de 2008, en el capítulo VII RÉGIMEN DEL BUEN VIVIR (Sumac Kawsay) en sus artículos 340 a 394, trata sobre la educación y manifiesta que existirá una institución pública, con autonomía, sujeta a evaluación interna y externa, que promueva la calidad de la educación, la ciencia, tecnología, innovación y saberes ancestrales, respetando la biodiversidad, recursos naturales y cuidando el suelo, agua y biosfera.

En tanto que la Ley de Educación Superior en su Capítulo I trata sobre las instituciones y la colectividad y específicamente en su artículo 3, indica que las instituciones del Sistema Nacional de Educación Superior tienen como misión la búsqueda de la verdad, el desarrollo

---

<sup>37</sup> MOYA VITERI JORGE, (2012), [[http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/4428/1/Viteri\\_Jorge.pdf](http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/4428/1/Viteri_Jorge.pdf)], “Constitución y RSE”

de las culturas: universal y ancestral Ecuatoriana, de la ciencia y la tecnología, mediante la docencia, la investigación, la gestión y la vinculación con la colectividad, para preparar profesionales en los niveles de pregrado y posgrado, líderes, con pensamiento crítico y conciencia social, de manera que contribuyan eficazmente al mejoramiento de la producción intelectual y de bienes y servicios de acuerdo con las necesidades presentes y futuras de la sociedad y la planificación del Estado.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> MOYA VITERI JORGE, (2012), [[http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/4428/1/Viteri\\_Jorge.pdf](http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/4428/1/Viteri_Jorge.pdf)], “Constitución y RSE”

### **3. CAPÍTULO: ANÁLISIS DEL ENTORNO**

#### **3.1. ANÁLISIS DEL ENTORNO SOCIOECONÓMICO EN EL ECUADOR**

Dentro de este capítulo se busca definir antecedentes sociales y del país que tengan incidencia en la situación de pobreza y desigualdad en un gran porcentaje de la población a nivel nacional como su condición de vida y los problemas que son causa de estos factores que se quiere analizar.

En este punto se pretende realizar un breve análisis de los indicadores macroeconómicos de mayor importancia para el desarrollo de este proyecto como es la canasta básica, la inflación, el personal ocupado y las remuneraciones que perciben los ecuatorianos.

##### **A) INFLACIÓN**

La inflación es un fenómeno que se define como el aumento persistente y sostenido del nivel general de precios a través del tiempo.

La inflación es medida estadísticamente a través del Índice de Precios al Consumidor del Área Urbana (IPCU), a partir de una canasta de bienes y servicios demandados por los consumidores de estratos medios y bajos, establecida a través de una encuesta de ingresos y gastos de los hogares.<sup>39</sup>

A continuación se muestra una tabla, con las tasas de inflación mensual de dos últimos años, es decir, los seis últimos meses del año 2010, todo el año 2011 y los primeros seis meses del año 2012.

---

<sup>39</sup> BANCO CENTRAL DEL ECUADOR. (2011). [<http://www.bce.fin.ec/pregun1.php>]. *Inflación*.

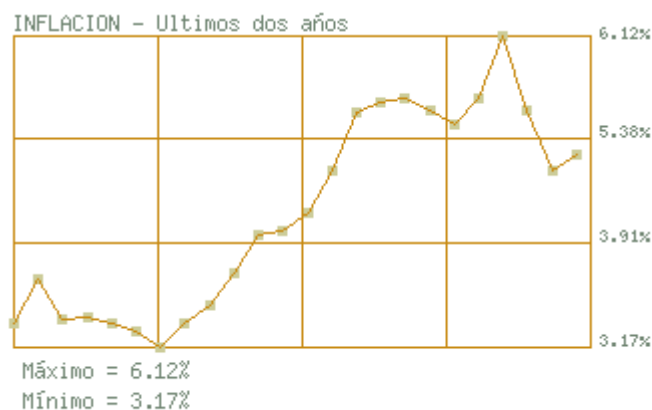
<b>INFLACIÓN MENSUAL DOS ÚLTIMOS AÑOS</b>	
<b>FECHA</b>	<b>VALOR</b>
Junio-30-2012	5.00 %
Mayo-31-2012	4.85 %
Abril-30-2012	5.42 %
Marzo-31-2012	6.12 %
Febrero-29-2012	5.53 %
Enero-31-2012	5.29 %
Diciembre-31-2011	5.41 %
Noviembre-30-2011	5.53 %
Octubre-31-2011	5.50 %
Septiembre-30-2011	5.39 %
Agosto-31-2011	4.84 %
Julio-31-2011	4.44 %
Junio-30-2011	4.28 %
Mayo-31-2011	4.23 %
Abril-30-2011	3.88 %
Marzo-31-2011	3.57 %
Febrero-28-2011	3.39 %
Enero-31-2011	3.17 %
Diciembre-31-2010	3.33 %
Noviembre-30-2010	3.39 %
Octubre-31-2010	3.46 %
Septiembre-30-2010	3.44 %
Agosto-31-2010	3.82 %
Julio-31-2010	3.40 %

**Fuente:** Banco Central del Ecuador<sup>40</sup>

**Elaborado por:** Banco Central del Ecuador

La tasa de inflación mensual, va fluctuando durante los dos años, algunos meses es más alta que otros pero en general tiende a ascender con el pasar del tiempo y depende del índice de precios del consumidor así como también de la canasta básica, a continuación se presenta el gráfico de los datos de la tabla anterior.

<sup>40</sup>BANCO CENTRAL DEL ECUADOR. (2012).  
[[http://www.bce.fin.ec/resumen\\_ticker.php?ticker\\_value=inflacion](http://www.bce.fin.ec/resumen_ticker.php?ticker_value=inflacion)]. *Inflación mensual*.



**Fuente:** Banco Central del Ecuador<sup>41</sup>

Como se observa en el gráfico, en el rango de los dos últimos años, se tiene una tasa máxima de 6,12% que no es constante y un mínimo de 3,17% que pertenece al año 2011.

## B) CANASTA BÁSICA

El índice de precios al consumidor es un número que resume las variaciones de los precios de una canasta de bienes, la cual es representativa del consumo de una familia promedio. El índice es un promedio ponderado de los precios de todos los bienes que componen la canasta. En el Ecuador es el principal instrumento para la cuantificación de la inflación (en otros países la medida de inflación puede ser el índice de precios al productor o al por mayor).

La canasta de bienes y servicios que es investigada mensualmente para identificar las variaciones de los precios, surge de una encuesta que durante 12 meses se realiza a las familias del área urbana del país representativas de los estratos económicos medios y bajos. La última encuesta realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos -INEC- fue entre septiembre de 1994 y agosto de 1995, período que se constituye en la base estadística del índice de precios.<sup>42</sup>

<sup>41</sup> BANCO CENTRAL DEL ECUADOR. (2012). [http://www.bce.fin.ec/resumen\_ticker.php?ticker\_value=inflacion]. *Inflación mensual*.

<sup>42</sup> BANCO CENTRAL DEL ECUADOR. (2011). [http://www.bce.fin.ec/pregun1.php]. *Índice de precios al consumidor*.

Estas canastas se refieren a un hogar tipo de 4 miembros, con 1,60 perceptores que ganan exclusivamente la Remuneración básica unificada, están constituidas por alrededor de 75 artículos de los 299 que conforman la Canasta de artículos (Bienes y servicios), del Índice de Precios al Consumidor (IPC).

Los artículos que conforman estas canastas analíticas, se considera que son imprescindibles para satisfacer las necesidades básicas del hogar considerado en: alimentos y bebidas; vivienda; indumentaria; y, misceláneos.

Para julio de 2011 la Canasta Familiar Básica, definida en noviembre de 1982, tiene un costo de 559.41 USD, en tanto que la Canasta Familiar Vital, definida en enero del 2007, alcanza un costo de 403.20 USD.

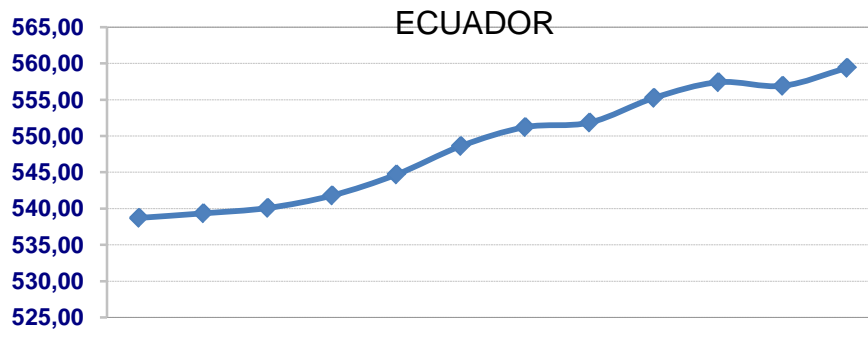
Dichos costos, frente al Ingreso Familiar del mes 492.80 USD obtenido con 1,60 perceptores de Remuneración básica unificada, plantean una restricción en el consumo de 66.61 USD, esto es del 11.91% del costo actual de la Canasta Familiar Básica; y, una recuperación en el consumo de 89.60 USD, esto es el 22.22 % del costo actual de la Canasta Familiar Vital.

En consecuencia, con su Presupuesto Familiar, los Hogares Urbanos de Ingresos Bajos no pudieron adquirir la Canasta Familiar Básica, pues el poder adquisitivo del ingreso familiar disponible fue insuficiente en 11.91%; pero adecuado para alcanzar una recuperación de 22.22% en la Canasta Familiar Vital.<sup>43</sup>

Para que una familia de cuatro personas pueda cubrir sus necesidades básicas de alimentación, y demás artículos de los que está compuesta la canasta básica, sería necesario que dos o más personas perciban el sueldo mínimo vital, lo que quiere decir que la familia compuesta de 4 personas, el padre y la madre deberían trabajar y percibir estos ingresos, pero si tienen dos hijos, en caso de tener más hijos, deben tener estudios que les permitan acceder a un mejor empleo en el que la remuneración sea mayor para solventar estos requerimientos o a su vez se genera el problema del trabajo infantil.

---

<sup>43</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS. (2011). *Índice de Precios al Consumidor*.



**Fuente:** INEC<sup>44</sup>

El gráfico que se muestra anteriormente muestra la evolución del valor de la canasta básica desde el año 2010 a julio de 2011, tomado del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos en su base de datos de excel que se encuentra a disposición en su página web.

### C) REMUNERACIÓN BÁSICA

A continuación se comparte el extracto de una publicación del diario “El Comercio”, en el que el ministerio correspondiente informa el alza del salario mínimo unificado para el año 2012.

El Ministerio de Relaciones Laborales anunció que el incremento salarial para el 2012 es de USD 28,00. De ahí que el nuevo salario será de USD 292. En rueda de prensa el ministro de Relaciones Laborales, Richard Espinosa, manifestó que “la meta es llegar al Salario Digno en el próximo año” Este incremento implica un aumento del 10,6% respecto al salario vigente en el 2011 que regirá desde el 1 de enero del próximo año. Para realizar este aumento se tomó en cuenta la inflación y la productividad. Es decir, USD 13,57 y USD 14,34. A la par se definieron los incrementos para dos de las 22 Comisiones Sectoriales. En la de transporte el incremento fue de entre 3% y 3,5%, tomando en cuenta los subgrupos profesionales del más bajo al más alto. Con ello el salario básico para este sector es de USD 451. Mientras que para

<sup>44</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS. (2012). *Ecuador en Cifras Agosto16*.

la Comisión de Actividades Comunitarias, en la que están los periodistas, el incremento es de 39,72% para todos los subgrupos laborales. Así, el mínimo sectorial más bajo quedó en USD 400 y el máximo en USD 631,19.<sup>45</sup>

<b>Evolución Salarios del año 2011 al 2012</b>		
Salarios (USD) dic-11 ene-12	dic-11	ene-12
Salario mínimo vital nominal promedio	307,83	340,47
Salario unificado nominal	264,00	292,00
Salario real	226,40	248,99

**Fuente:** Banco Central del Ecuador<sup>46</sup>

Como se observa en la tabla anterior, según las cifras económicas publicadas por el Banco Central del Ecuador el salario mínimo unificado es de \$292,00 a partir del primer mes del año 2012.

#### **D) PERSONAL OCUPADO**

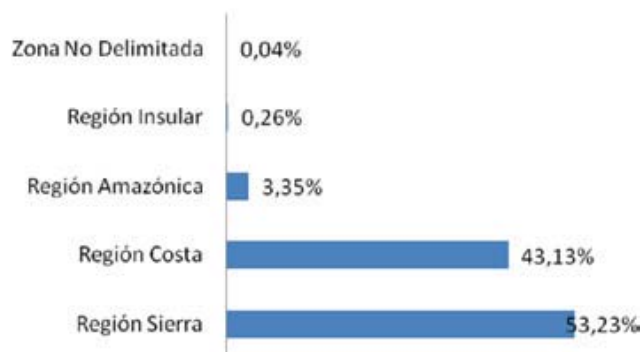
En el anuario estadístico publicado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos en conjunto con Ecuador en Cifras, se informa acerca de los índices del personal ocupado a nivel nacional, mediante una división por regiones.

El personal ocupado por regiones se encuentra distribuido de la siguiente manera: Sierra 53,23%, Costa 43,13%, Amazonía 3,4%, Insular 0,26% y Zonas no delimitadas 0,04%. Esta distribución es importante ya que hace referencia de igual manera a cómo se encuentra distribuida la población. A continuación se muestra el gráfico reflejando los porcentajes descritos anteriormente.

<sup>45</sup> Diario EL COMERCIO, (2011), [[http://www.elcomercio.com/negocios/nuevo-salario-basico-USD\\_0\\_617938246.html](http://www.elcomercio.com/negocios/nuevo-salario-basico-USD_0_617938246.html)], Salario Mínimo Vital 2012

<sup>46</sup>BANCO CENTRAL DEL ECUADOR. (2012). [<http://www.bce.fin.ec/documentos/Estadisticas/SectorReal/Previsiones/IndCoyuntura/CifrasEconomicas/cie201201.pdf>]. Cifras Económicas del Ecuador

### Personal Ocupado por Regiones



Fuente: INEC<sup>47</sup>

La provincia de Pichincha tiene el mayor porcentaje (59,69%) de personal ocupado, lo que evidencia que las personas ocupadas se concentran en la capital.

## 3.2. ANÁLISIS DEL ENTORNO SOCIAL EN EL ECUADOR

En este punto se pretende realizar un breve análisis de los indicadores sociales de mayor importancia para el desarrollo de este proyecto como es la estructura de la población, estado conyugal, desempleo y mercado laboral, la educación, la pobreza y la desigualdad.

### A) ESTRUCTURA DE LA POBLACIÓN

El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), presentó en agosto de 2011, los resultados oficiales del último Censo de Población y Vivienda realizado en noviembre de 2010.

Las cifras revelan que en Ecuador existen 14'483.499 habitantes y 1'786.005 viviendas propias o totalmente pagadas. El 72,0% de casas tienen agua proveniente de red pública, el 33,4%

<sup>47</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS. (2012).

[[http://www.inec.gob.ec/estadisticas/index.php?option=com\\_remository&Itemid=&func=startdown&id=1245&lang=es&TB\\_iframe=true&height=250&width=800](http://www.inec.gob.ec/estadisticas/index.php?option=com_remository&Itemid=&func=startdown&id=1245&lang=es&TB_iframe=true&height=250&width=800)], *Anuario Estadístico 2012*

cuenta con servicio telefónico, el 93,2% servicio eléctrico de red pública y para la conexión de servicio higiénico el 53,6% cuenta con red pública de alcantarillado. <sup>48</sup>

La provincia más poblada es Guayas, que concentra el 25,2% del total de la población, seguida por Pichincha con el 17,8%.

La ciudad más poblada es Guayaquil con 2'291.158 habitantes, le sigue Quito con 1'619.146, Cuenca con 331.888 y Santo Domingo con 305.632 personas.

El 7,2% del total de la población es afrodescendiente y el 7% indígena.

Los hogares de Ecuador tienen en promedio 3,8 integrantes y 1,6 hijos. En el 2001 el hogar promedio tenía 4,2 integrantes. <sup>49</sup>

En el transcurso de la última década se observa una constante disminución en la población menor de 5 años, esto se debe a la tendencia decreciente del promedio de hijos que tienen las mujeres en el Ecuador. Por otro lado, la población de 40 años y más se ha incrementado debido a que son generaciones sobrevivientes con altos índices de natalidad. Esto nos da indicios de que la población del Ecuador está iniciando un proceso de envejecimiento.

El rango de edad de 10 a 14 años es en el que se concentra el mayor porcentaje de la población con el 10,6%, como se lo puede distinguir en la siguiente tabla.

---

<sup>48</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS. (2012).  
[[http://www.inec.gob.ec/cpv/descargables/fasciculo\\_nacional\\_final.pdf](http://www.inec.gob.ec/cpv/descargables/fasciculo_nacional_final.pdf)], *Fascículo Nacional Resultados del Censo 2010*

<sup>49</sup> EL CIUDADANO. (2011).  
[[http://www.revolucionciudadana.gob.ec/index.php?option=com\\_content&view=article&id=27084:el-ultimo-censo-de-poblacion-y-vivienda-determino-que-somos-14483499-ecuatorianos&catid=4:social&Itemid=45](http://www.revolucionciudadana.gob.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=27084:el-ultimo-censo-de-poblacion-y-vivienda-determino-que-somos-14483499-ecuatorianos&catid=4:social&Itemid=45)].  
*Censo 2010*.

Rango de edad	2001	%	2010	%
De 95 y más años	31.943	0,3%	9.992	0,1%
De 90 a 94 años	39.386	0,3%	25.500	0,2%
De 85 a 89 años	63.167	0,5%	60.735	0,4%
De 80 a 84 años	97.462	0,8%	115.552	0,8%
De 75 a 79 años	142.949	1,2%	165.218	1,1%
De 70 a 74 años	194.686	1,6%	240.091	1,7%
De 65 a 69 años	244.031	2,0%	323.817	2,2%
De 60 a 64 años	293.667	2,4%	400.759	2,8%
De 55 a 59 años	339.411	2,8%	515.893	3,6%
De 50 a 54 años	462.855	3,8%	610.132	4,2%
De 45 a 49 años	538.983	4,4%	750.141	5,2%
De 40 a 44 años	673.871	5,5%	819.002	5,7%
De 35 a 39 años	774.543	6,4%	938.726	6,5%
De 30 a 34 años	863.071	7,1%	1.067.289	7,4%
De 25 a 29 años	947.395	7,8%	1.200.564	8,3%
De 20 a 24 años	1.168.637	9,6%	1.292.126	8,9%
De 15 a 19 años	1.240.531	10,2%	1.419.537	9,8%
De 10 a 14 años	1.341.039	11,0%	1.539.342	10,6%
De 5 a 9 años	1.362.121	11,2%	1.526.806	10,5%
De 0 a 4 años	1.336.860	11,0%	1.462.277	10,1%
<b>Total</b>	<b>12.156.608</b>	<b>100,0%</b>	<b>14.483.499</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: INEC<sup>50</sup>

El estado conyugal de las personas de 12 años y más en su mayoría son solteros porcentajes superiores al 33% en hombres y mujeres, pero el porcentaje de casados supera también el 30% para ambos géneros, en la tabla siguiente se pueden identificar estos porcentajes con mayor claridad.

Estado Conyugal*	Total	Hombre	Mujer
Soltero	3.960.653	39,7%	33,4%
Casado	3.521.424	32,7%	32,3%
Unido	2.214.067	20,7%	20,2%
Separado	526.860	3,7%	6,0%
Viudo	413.296	1,9%	5,7%
Divorciado	203.393	1,4%	2,4%

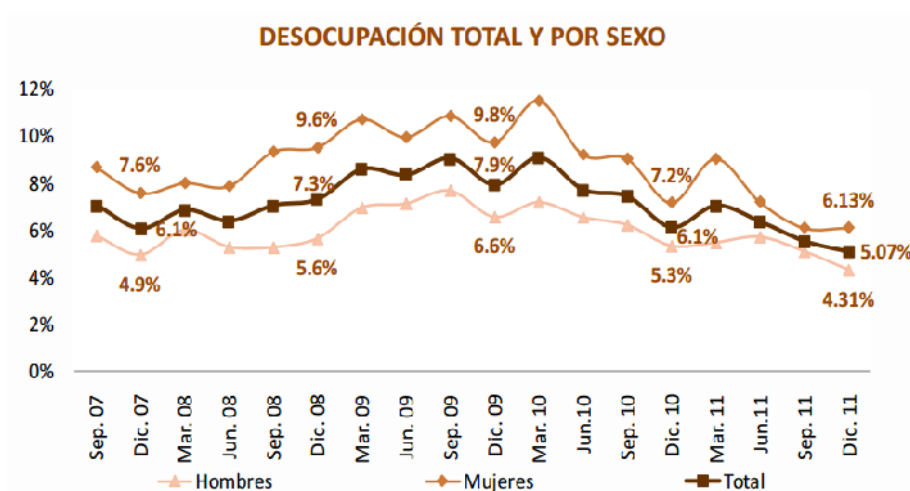
Fuente: INEC<sup>51</sup>

<sup>50</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS. (2012). [http://www.inec.gob.ec/cpv/descargables/fasciculo\_nacional\_final.pdf], *Fascículo Nacional Resultados del Censo 2010*

El total de personas separadas asciende a 526.860, de viudas a 413.296 y divorciadas a 203.393, lo que significa que muchos de estos miles de personas deben sustentar sus hogares sin ayuda de uno de la cabeza de hogar, es decir, padre o madre.

## B) DESOCUPACIÓN - SUBOCUPACIÓN – PEA Y PEI

En diciembre de 2011, la tasa de desocupación total fue de 5.07%. El 6.13% de las mujeres que conformaron la PEA se encontraron desocupadas, mientras que la desocupación de los hombres se ubicó en 4.31%, los dos porcentajes con respecto a la PEA de su respectivo género.<sup>52</sup>



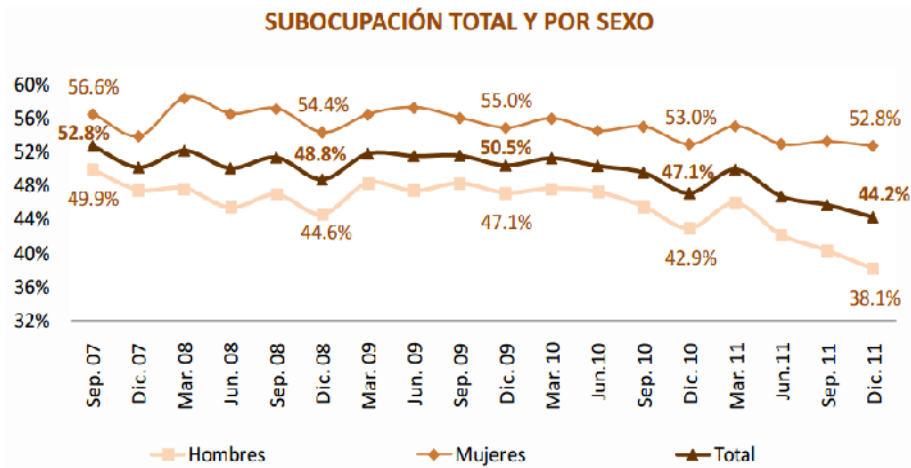
Fuente: INEC

La tasa de subocupación total en diciembre 2011 (44.22%) fue la más baja de las registradas en la serie observada, disminuyendo además en 2.9 puntos porcentuales con respecto a diciembre de 2010. Por sexo, el 52.8% de la PEA de las mujeres se encontraba sub ocupada,

<sup>51</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS. (2012). [http://www.inec.gob.ec/cpv/descargables/fasciculo\_nacional\_final.pdf], *Fascículo Nacional Resultados del Censo 2010*

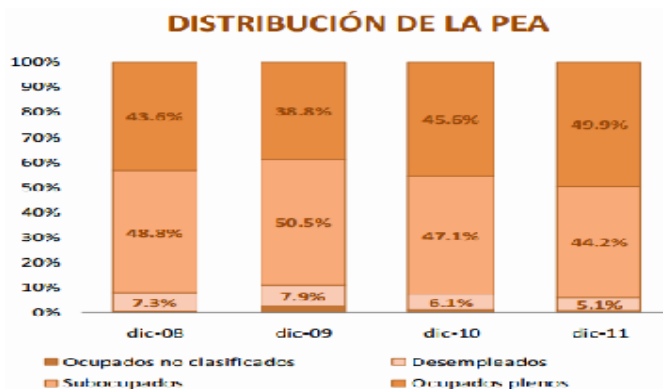
<sup>52</sup> BANCO CENTRAL DEL ECUADOR. (2012). [http://www.bce.fin.ec/documentos/Estadisticas/SectorReal/Previsiones/IndCoyuntura/EstMacro012012.pdf]. Estadísticas Macroeconómicas del Ecuador

en tanto que la tasa de subocupación en los hombres fue 38.1%.<sup>53</sup>



Fuente: INEC

Dentro de la estructura del mercado laboral de la PEA, en diciembre 2011 y desde el año 2008, la tasa de ocupados plenos representa la mayor parte de la PEA. Entre al año 2008 y 2011 se observa un aumento de los ocupados plenos, y una disminución de los su ocupados y desempleados.<sup>54</sup>



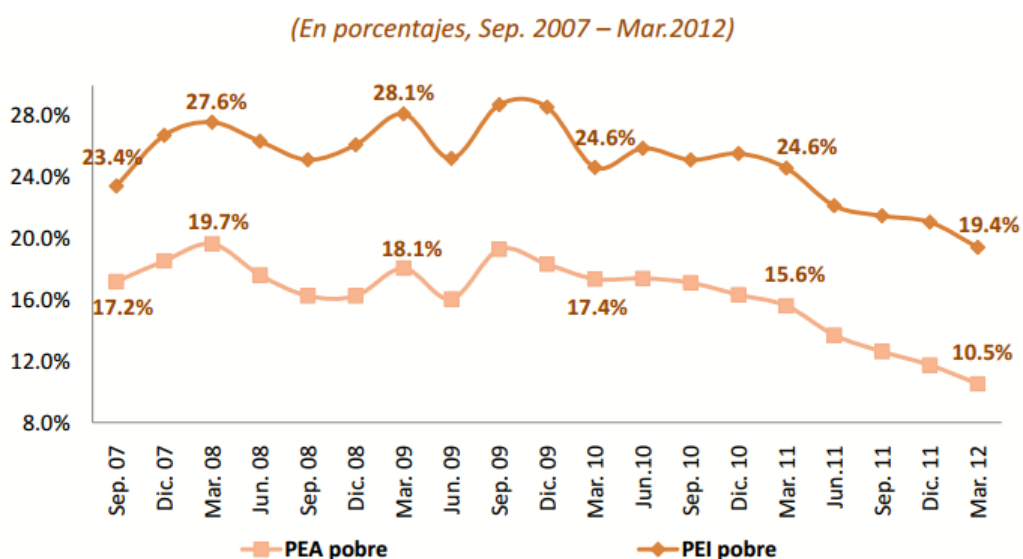
Fuente: INEC

<sup>53</sup> BANCO CENTRAL DEL ECUADOR. (2012). [http://www.bce.fin.ec/documentos/Estadisticas/SectorReal/Previsiones/IndCoyuntura/EstMacro012012.pdf]. Estadísticas Macroeconómicas del Ecuador

<sup>54</sup> BANCO CENTRAL DEL ECUADOR. (2012). [http://www.bce.fin.ec/documentos/Estadisticas/SectorReal/Previsiones/IndCoyuntura/EstMacro012012.pdf]. Estadísticas Macroeconómicas del Ecuador

### C) PEA Y PEI URBANA EN CONDICIONES DE POBREZA

En marzo de 2012, se registró la menor tasa de pobreza del grupo de personas que forman parte de la PEA urbana, si se compara desde septiembre de 2007, ubicándose en 10.5%. Por su lado, la Población Económicamente Inactiva (PEI), en igual mes de 2012, obtuvo una tasa de pobreza del 19.4% para el área urbana, es decir de 5.2 puntos porcentuales menos que la tasa registrada en igual mes del año 2011. Tal como se refleja en el siguiente gráfico<sup>55</sup>



Fuente: ENEMDU

A continuación se muestra una tabla con el resumen de los indicadores del mercado laboral a nivel nacional desde el año 2008 a diciembre del año 2011.

<sup>55</sup> BANCO CENTRAL DEL ECUADOR. (2012). [http://www.bce.fin.ec/documentos/Estadisticas/SectorReal/Previsiones/IndCoyuntura/Empleo/PobrezaMar2012.pdf]. Reporte de pobreza desigualdad y mercado laboral

## RESUMEN NACIONAL DE INDICADORES DE MERCADO LABORAL

CLASIFICACIÓN DE LA POBLACIÓN	2008	2008	2009	2009	2009	2009	2010	2010	2010	2010	2011	2011	2011	2011
	Sep.	Dic.	Mar.	Jun.	Sep.	Dic.	Mar.	Jun.	Sep.	Dic.	Mar.	Jun.	Sep.	Dic.
Población en Edad de Trabajar (PET)	82.0%	81.7%	81.9%	82.1%	82.5%	82.9%	83.0%	83.6%	83.5%	84.0%	84.5%	84.6%	83.5%	83.7%
Población Económicamente Activa (PEA)	60.6%	58.3%	60.2%	60.2%	57.9%	57.1%	59.1%	56.6%	57.2%	54.6%	55.5%	54.6%	55.2%	55.4%
Ocupados	92.9%	92.7%	91.4%	91.7%	90.9%	92.1%	90.9%	92.3%	92.6%	93.9%	93.0%	93.6%	94.5%	94.9%
Ocupados No clasificados	0.4%	0.3%	0.7%	1.7%	2.1%	2.8%	2.0%	1.6%	1.0%	1.2%	1.8%	1.3%	0.9%	0.8%
Ocupados Plenos	41.1%	43.6%	38.8%	38.4%	37.1%	38.8%	37.6%	40.3%	41.9%	45.6%	41.2%	45.6%	47.9%	49.9%
Subocupados	51.4%	48.8%	51.9%	51.6%	51.7%	50.5%	51.3%	50.4%	49.6%	47.1%	50.0%	46.7%	45.7%	44.2%
Visibles	9.7%	9.3%	10.9%	10.5%	11.4%	10.3%	12.1%	10.6%	10.2%	9.5%	10.5%	8.5%	8.6%	7.6%
Otras formas	41.8%	39.5%	41.0%	41.2%	40.3%	40.2%	39.3%	39.8%	39.4%	37.7%	39.5%	38.3%	37.1%	36.7%
Desocupados/Desempleados	7.1%	7.3%	8.6%	8.3%	9.1%	7.9%	9.1%	7.7%	7.4%	6.1%	7.0%	6.4%	5.5%	5.1%
Cesantes	4.7%	4.5%	6.6%	6.3%	6.9%	5.5%	6.7%	4.9%	5.8%	4.2%	5.2%	4.4%	4.7%	3.3%
Trabajadores Nuevos	2.3%	2.8%	2.0%	2.0%	2.1%	2.5%	2.4%	2.8%	1.7%	1.9%	1.8%	1.9%	0.8%	1.8%
Desempleo Abierto	5.4%	5.2%	6.9%	6.8%	7.2%	6.0%	7.4%	5.9%	6.1%	4.5%	5.7%	5.1%	4.8%	3.9%
Desempleo Oculto	1.6%	2.1%	1.7%	1.6%	1.9%	1.9%	1.7%	1.8%	1.3%	1.6%	1.3%	1.2%	0.7%	1.2%
Población Económicamente Inactiva (PEI)	39.4%	41.7%	39.8%	39.8%	42.1%	42.9%	40.9%	43.4%	42.8%	45.4%	44.5%	45.4%	44.8%	44.6%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

Nota: El cálculo de la PET y Menores de 10 años se lo hace con respecto a la Población Total; la PEA y PEI con respecto a la PET, mientras que el cálculo de los demás indicadores con respecto a la PEA.

**Fuente:** INEC

Para diciembre del año 2011 la población en edad de trabajar representa el 83,7% del total de habitantes a partir de los diez años de edad en adelante, La población económicamente activa representa el 55,4% en relación a la PET, de los cuáles el 94,9% son ocupados y el 5,1% restante son desocupados o desempleados. La población económicamente inactiva representa el 44,6% en relación a la PET.<sup>56</sup>

A continuación se muestra una tabla, con los índices de desempleo los dos últimos años publicado por el Banco Central del Ecuador, es decir los parte del año 2007, el año 2008, 2009, 2010, 2011 y parte del año 2012:

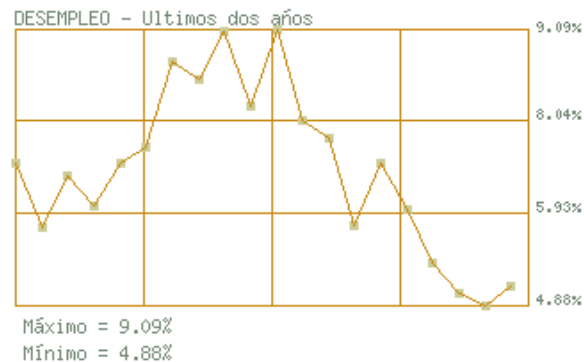
<sup>56</sup> BANCO CENTRAL DEL ECUADOR. (2012).

[<http://www.bce.fin.ec/documentos/Estadisticas/SectorReal/Previsiones/IndCoyuntura/EstMacro012012.pdf>].  
Estadísticas Macroeconómicas del Ecuador

<b>DESEMPLEO TRIMESTRAL DE 2007 A 2012</b>	
<b>FECHA</b>	<b>VALOR</b>
Junio-30-2012	5.19 %
Marzo-31-2012	4.88 %
Diciembre-31-2011	5.07 %
Septiembre-30-2011	5.52 %
Junio-30-2011	6.36 %
Marzo-31-2011	7.04 %
Diciembre-31-2010	6.11 %
Septiembre-30-2010	7.44 %
Junio-30-2010	7.71 %
Marzo-31-2010	9.09 %
Diciembre-31-2009	7.93 %
Septiembre-30-2009	9.06 %
Junio-30-2009	8.34 %
Marzo-31-2009	8.60 %
Diciembre-31-2008	7.31 %
Septiembre-30-2008	7.06 %
Junio-30-2008	6.39 %
Marzo-31-2008	6.86 %
Diciembre-31-2007	6.07 %
Septiembre-30-2007	7.06 %

**Fuente:** Banco Central del Ecuador<sup>57</sup>

Como muestran los datos, dentro de la comparación realizada, el mayor índice de desempleo se registra el 31 de marzo del año 2010 con una tasa de 9,09% y a partir de este mes tiende a la baja excepto por la tasa registrada a finales de marzo de 2011 con un desempleo de 7,04%. A continuación se muestra el gráfico que refleja los porcentajes presentados en la tabla anterior.



**Fuente:** Banco Central del Ecuador<sup>58</sup>

<sup>57</sup>BANCO CENTRAL DEL ECUADOR. (2011). [http://www.bce.fin.ec/resumen\_ticker.php?ticker\_value=desempleo]. *Desempleo Ecuador 2012*.

Tal como muestra el gráfico, la tasa máxima es la que se registra en marzo de 2010 con el 9,09% de desempleo, mientras que la tasa mínima es la que se registra en marzo de 2012 con el 4,88%.

A continuación se muestra una tabla, en la que constan cifras del mercado laboral de los meses de marzo del año 2012 y junio del año 2012, publicado por el Banco Central del Ecuador en su boletín de cifras económicas en el que muestra la tasa de desocupación total y la tasa de subocupación total:

<b>MERCADO LABORAL</b>		<b>mar-12</b>	<b>jun-12</b>
<b>Tasa de Desocupación Total</b>		<b>4,88%</b>	<b>5,19%</b>
	Quito	3,67%	4,35%
	Guayaquil	6,25%	6,28%
	Cuenca	4,66%	3,42%
	Ambato	4,33%	3,42%
	Machala	5,87%	4,75%
<b>Tasa de Subocupación Total</b>		<b>43,90%</b>	<b>42,96%</b>
	Quito	32,86%	33,76%
	Guayaquil	39,85%	36,98%
	Cuenca	33,83%	36,24%
	Ambato	41,47%	43,96%
	Machala	42,09%	41,78%

**Fuente:** Banco Central del Ecuador<sup>59</sup>

Como muestran los datos, la tasa de desocupación total ha incrementado de 4,88% que se registró el mes de marzo del año 2012, comparado con lo registrado a junio del año 2012 con una tasa de desocupación de 5,19%. En cuanto a la tasa de desocupación por ciudades, se registra un incremento de marzo del año 2012 a junio del mismo año en las ciudades de Quito y Guayaquil, mientras que en las ciudades de Cuenca, Ambato y Machala disminuye la desocupación en aproximadamente un punto porcentual.

La tasa de subocupación total se redujo de 43,90% que se registró el mes de marzo del año

<sup>58</sup>BANCO CENTRAL DEL ECUADOR. (2011).

[[http://www.bce.fin.ec/resumen\\_ticker.php?ticker\\_value=desempleo](http://www.bce.fin.ec/resumen_ticker.php?ticker_value=desempleo)]. *Desempleo Ecuador 2012*.

<sup>59</sup>BANCO CENTRAL DEL ECUADOR. (2012).

[<http://www.bce.fin.ec/documentos/Estadisticas/SectorReal/Previsiones/IndCoyuntura/CifrasEconomicas/cie201206.pdf>]. *Cifras económicas Ecuador 2012*.

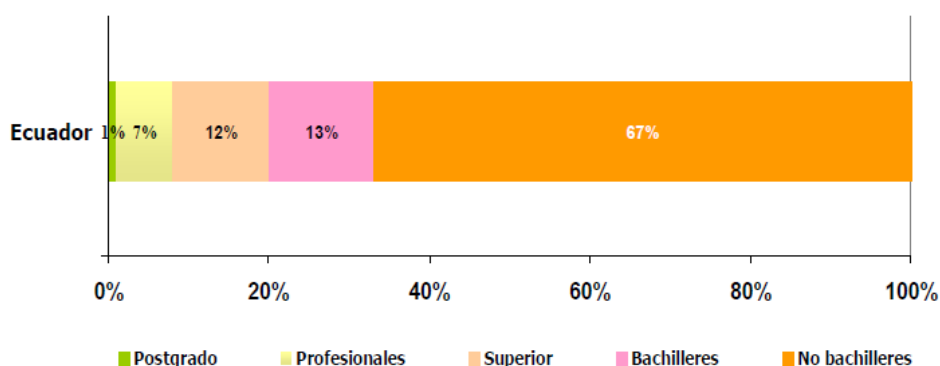
2012, comparado con lo registrado a junio del mismo año con una tasa de subocupación de 42,96%. La tasa de subocupación por ciudades, se registra un incremento de marzo del año 2012 a junio del mismo año en las ciudades de Quito, Cuenca, y Ambato, mientras que en las ciudades de Guayaquil y Machala disminuye la subocupación.

## D) EDUCACIÓN Y ANALFABETISMO: CONDICIONES DE VIDA SEGÚN NIVEL DE PREPARACIÓN ACADÉMICA.

Con frecuencia se escucha sobre la importancia de la educación en la economía de un país, en el desarrollo de los individuos, y en la trascendencia que tiene el nivel académico en el momento de conseguir un empleo o trabajo.

Para los datos que se presentarán a continuación respecto a este tema se han considerado únicamente a las personas de 15 años y más que comprenden una base de 8'092.155 personas, clasificándolas en cinco niveles de preparación académica: no bachilleres, bachilleres, universitarios, profesionales y profesionales con post grado.

A continuación se muestra un gráfico en el que se ven los porcentajes para los cinco niveles de preparación académica a nivel nacional.



Fuente: INEC<sup>60</sup>

<sup>60</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS. (2012). [http://www.inec.gob.ec/inec/index.php?option=com\_remository&Itemid=420&func=startdown&id=935&lang=es], *Condiciones de vida según nivel académico*

Como se puede observar en el gráfico, del total de 8'092.155 personas a nivel nacional a partir de 15 años de edad en adelante, el 67% son no bachilleres, es decir que no hay terminado el colegio, el 13% son bachilleres pero no siguen estudios superiores o universitarios, el 12% son universitarios, cursan estos estudios pero no tienen un título profesional, el 7% tienen un título profesional y únicamente el 1% cuentan con un título de cuarto nivel o post grado.

## E) INGRESOS E INCONFORMIDAD

A continuación se presenta una tabla con los ingresos mensuales promedio que perciben los cinco niveles de preparación académica y las expectativas de empleo que tienen cada uno de los niveles.

	<b>Media de Ingresos Mensuales</b>	<b>Mediana de Ingresos Mensuales</b>	<b>¿Busca otro trabajo además del que ya tiene?</b>	<b>¿En qué está buscando trabajo?</b>
<b>No Bachilleres</b>	\$185.77	\$150	3%	En lo que salga (64%)
<b>Bachilleres</b>	\$302.53	\$200	5%	En lo que salga (56%)
<b>Universitarios</b>	\$378.45	\$250	7%	Empleado del gobierno o privado (49%)
<b>Profesionales</b>	\$688.21	\$480	6%	Empleado del gobierno o privado (55%)
<b>Profesionales con Postgrado</b>	\$1520.78	\$1.200	5%	Trabajador Independiente (70%)

Fuente: INEC<sup>61</sup>

Se puede observar en la tabla que a medida que van subiendo los niveles de instrucción académica, son mayores los ingresos promedio que tiene cada uno, así como también se incrementan las expectativas y aspiraciones para cada nivel, es una relación directamente proporcional, ya que a más preparación o estudios, mayor ingresos y mejor empleo.

<sup>61</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS. (2012). [http://www.inec.gob.ec/inec/index.php?option=com\_remository&Itemid=420&func=startdown&id=935&lang=es], *Condiciones de vida según nivel académico*

## F) NÚMERO DE UNIVERSIDADES VS. PORCENTAJE DE POBLACIÓN QUE HA ASISTIDO A LA UNIVERSIDAD POR PROVINCIA

En la tabla siguiente se muestran diez y seis de las veinte y cuatro provincias del Ecuador, donde se encuentra establecido determinado número de universidades y se proporciona también el porcentaje que ha asistido a una universidad, con datos obtenidos por el CONESUP.

	Número de universidades	% de población que ha asistido a una universidad
Pichincha	24	25,30%
Azuay	5	21,90%
Manabí	5	17,60%
Guayas	15	20,00%
Loja	3	21,20%
Imbabura	2	18,70%
Chimborazo	3	22,30%
Tungurahua	4	18,40%
Cotopaxi	1	14,40%
El Oro	2	16,50%
Esmeraldas	1	15,40%
Carchi	1	11,40%
Los Ríos	2	12,50%
Amazonía	2	12,00%
Bolívar	1	12,40%
Cañar	1	12,00%
<b>Promedio</b>	<b>3,2</b>	<b>17%</b>

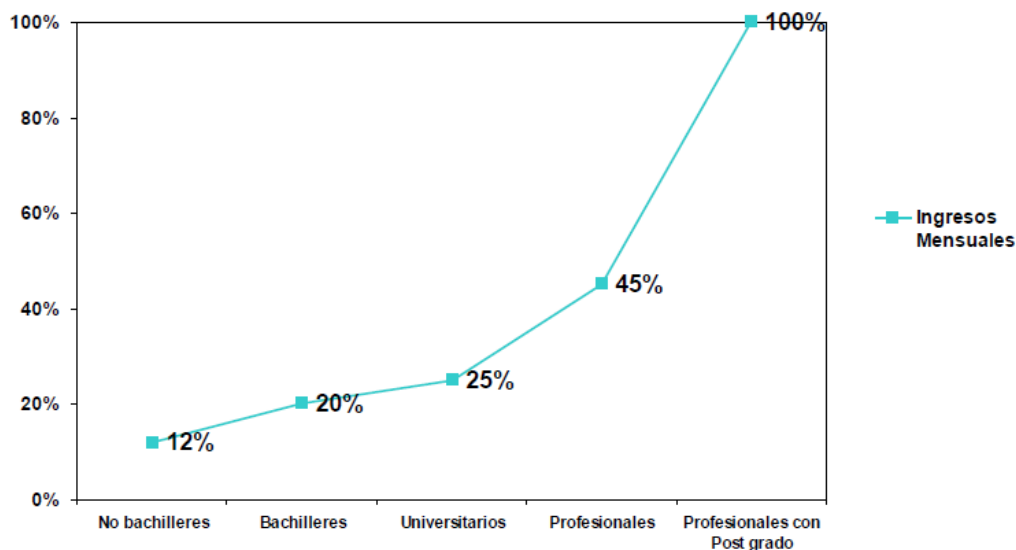
**Fuente:** CONESUP

Según los datos presentados en la tabla anterior, en la provincia de Pichincha se encuentran concentradas la mayor cantidad de universidades del país con 24, la segunda provincia con mayor concentración de universidades es en el Guayas con 15, así como también en Pichincha el 25,30% de la población ha asistido a una universidad y el segundo mayor porcentaje se encuentra en Chimborazo con 22,30%.

En la zona rosada se encuentran las provincias que tienen pocos establecimientos universitarios y bajo porcentaje de población que ha asistido a una universidad. En la zona verde se encuentran las provincias que tienen pocos establecimientos universitarios y que sin embargo tienen alto porcentaje de población (en relación a las demás provincias) que ha asistido a una universidad. En la zona celeste se encuentran las provincias con muchas universidades y alto porcentaje de población que ha asistido a una universidad; en relación a las demás provincias.

### G) INGRESOS MENSUALES VS. PREPARACIÓN ACADÉMICA

El gráfico que se observa a continuación se determina el porcentaje de ingresos mensuales para cada nivel de preparación académica.

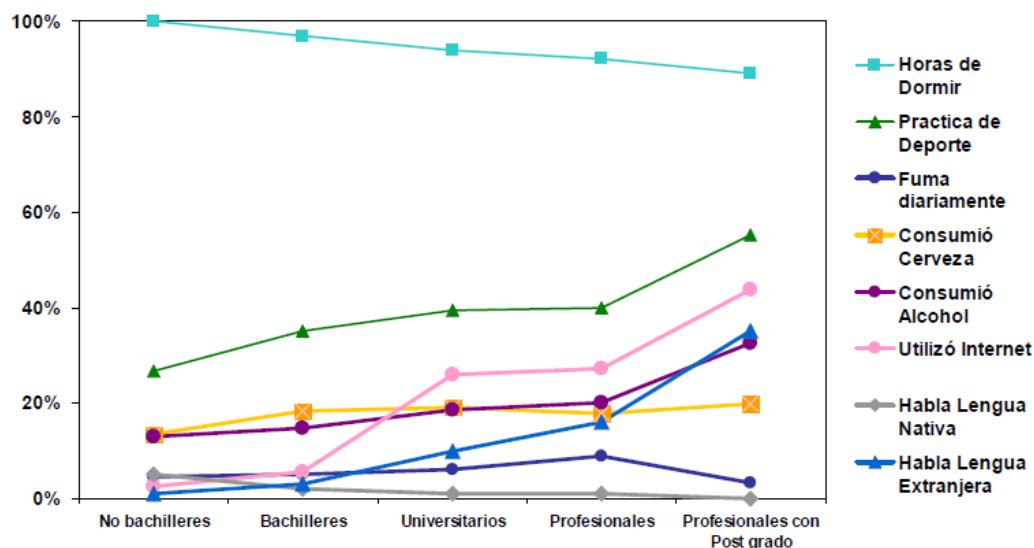


Fuente: INEC<sup>62</sup>

Tal como se muestra en el gráfico la relación es directamente proporcional a medida que se incrementa el nivel de preparación se incrementan los ingresos mensuales de las personas que pertenecen a cada uno de los cinco niveles.

<sup>62</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS. (2012). [http://www.inec.gob.ec/inec/index.php?option=com\_remository&Itemid=420&func=startdown&id=935&lang=es], *Condiciones de vida según nivel académico*

En el siguiente gráfico se pueden observar ocho hábitos para los cinco niveles de preparación académica.



Fuente: INEC<sup>63</sup>

A medida que se incrementa el nivel de preparación se disminuyen las horas de descanso, se incrementan las horas de práctica de deportes, se disminuye el vicio del cigarrillo, se eleva levemente el consumo de cerveza, se eleva radicalmente el consumo de alcohol, se incrementa a gran escala la utilización de internet, se disminuye el habla de la lengua nativa y se incrementa el habla de lenguas extranjeras.

En la tabla que se muestra a continuación, se definen algunas de las características para los no profesionales que comprenden los niveles de no bachilleres, bachilleres y universitarios, y para las personas profesionales que comprenden a profesionales con post grado y sin post grado.

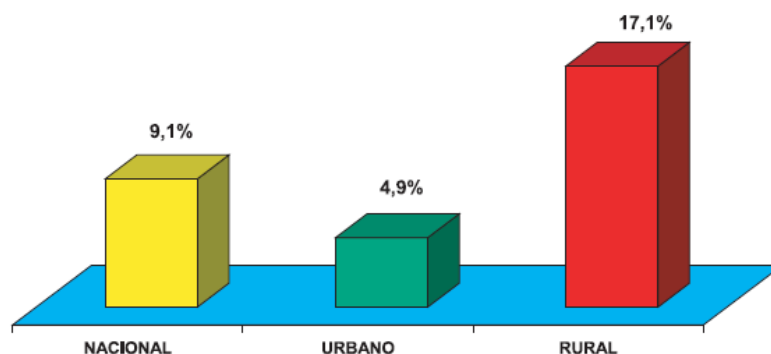
<sup>63</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS. (2012). [http://www.inec.gob.ec/inec/index.php?option=com\_remository&Itemid=420&func=startdown&id=935&lang=es], *Condiciones de vida según nivel académico*

Característica	No Profesionales	Profesionales
Recibe Vacaciones	35%	77%
Recibe cursos de capacitación	22%	61%
Seguro Social	38%	79%
Seguro Médico Privado	5%	18%
13 <sup>a</sup> Sueldo	32%	74%
14 <sup>a</sup> Sueldo	30%	74%
Tiene RUC la empresa en que trabaja	36%	87%
Se capacita para mejorar su trabajo	7%	44%
Afiliado al IESS, Seguro general de salud	1%	17%

Fuente: INEC<sup>64</sup>

Según lo presentado en la tabla anterior, se puede determinar que los mayores porcentajes se encuentran en su totalidad en la columna que representa a los profesionales, eso quiere decir que mientras más preparación tienen las personas, es posible que accedan a mayores beneficios como son las vacaciones, seguro social, décimo tercer y cuarto sueldo, etc.

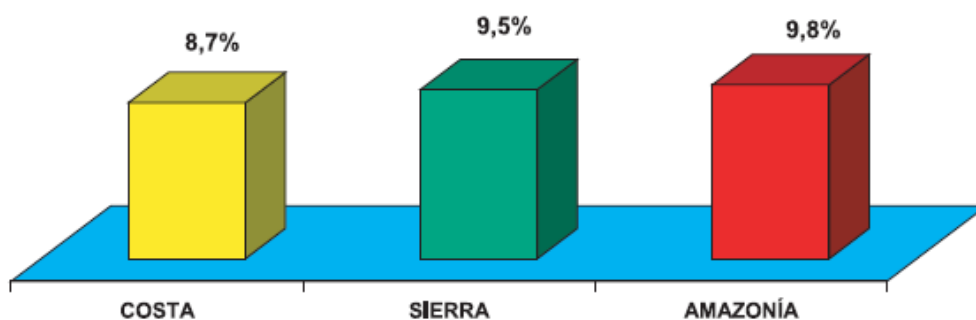
El porcentaje de población analfabeta a nivel nacional es del 9,1%, del total de la población de 15 años y más, pero la mayor concentración de personas analfabetas, pertenecen a la zona rural con el 17,1% y en el urbano con el 4,9%.



<sup>64</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS. (2012). [http://www.inec.gob.ec/inec/index.php?option=com\_remository&Itemid=420&func=startdown&id=935&lang=es], *Condiciones de vida según nivel académico*

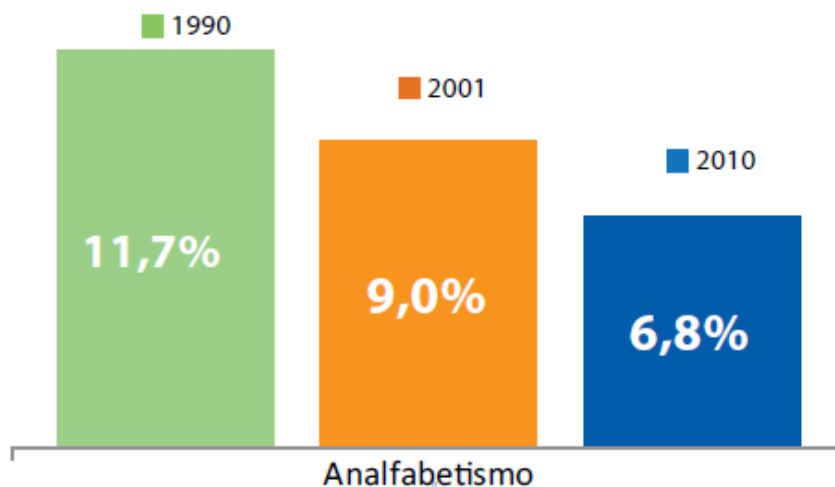
Fuente: INEC<sup>65</sup>

El índice de analfabetismo en la costa es de 8,7% con 379.585 habitantes, en la sierra de 9,5% con 376.911 personas y en la amazonia de 9,8% con 35.217 habitantes.



Fuente: INEC

#### Personas de 15 años y más que no saben leer ni escribir



Fuente: INEC<sup>66</sup>

A nivel nacional en el Censo poblacional del 2010, se expulsan los resultados de que el 6,8%

<sup>65</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS. (2012). [[http://www.inec.gob.ec/inec/index.php?option=com\\_remository&Itemid=420&func=startdown&id=931&lang=es](http://www.inec.gob.ec/inec/index.php?option=com_remository&Itemid=420&func=startdown&id=931&lang=es)], *Indicadores sociales*

<sup>66</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS. (2012). [[http://www.inec.gob.ec/cpv/descargables/fasciculo\\_nacional\\_final.pdf](http://www.inec.gob.ec/cpv/descargables/fasciculo_nacional_final.pdf)], *Fascículo Nacional Resultados del Censo 2010*

de las personas de 15 y más años no saben ni leer ni escribir.

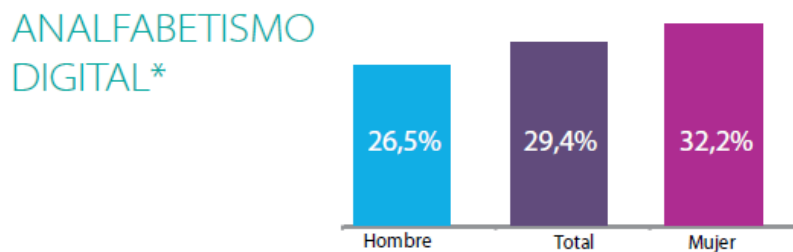
En el siguiente gráfico, se puede divisar el porcentaje de personas de diez años y más que utilizaron teléfono celular, internet y computadora los últimos seis meses a la aplicación del censo 2010.



Fuente: INEC<sup>67</sup>

Se puede decir mediante el gráfico anterior que el 60,5% de la población de diez años y más tienen acceso a un teléfono celular y hacen uso del mismo actualmente, el 26,7% tienen la posibilidad de utilizar internet en sus hogares así como el 31,6% tiene el poder adquisitivo de contar con una computadora para su uso.

El gráfico que se muestra a continuación, refleja el analfabetismo digital por género y en total, para personas de 10 años y más que en los últimos seis meses no utilizaron teléfono celular, internet ni computadora.



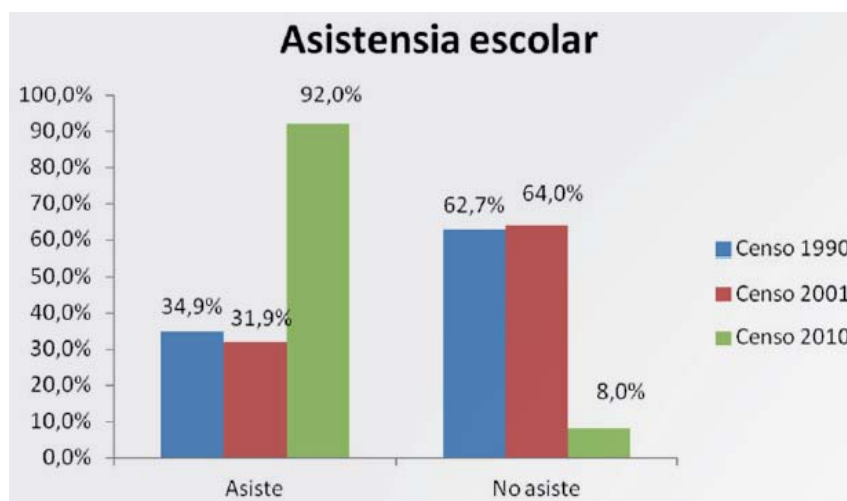
\* Personas de 10 años y más que en los últimos 6 meses no utilizaron teléfono celular, internet ni computadora

Fuente: INEC

<sup>67</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS. (2012). [http://www.inec.gob.ec/cpv/descargables/fasciculo\_nacional\_final.pdf], *Fascículo Nacional Resultados del Censo 2010*

El gráfico muestra que del total de personas de 10 años y más, el 29,4% no utilizaron los últimos seis meses a partir del censo 2010 ni teléfono celular, ni internet ni computadora.

La asistencia escolar en el país presenta una variación significativa a lo largo del tiempo, es así que el porcentaje de ecuatorianos con asistencia escolar en el año 1990 fue de 34,9%, pasando a un 31,9% en el año 2001 y elevándose significativamente al 92,0% en el 2010. Asistencia



Fuente: INEC<sup>68</sup>

## H) POBREZA Y DESIGUALDAD: POBLACIÓN URBANA EN CONDICIONES DE POBREZA

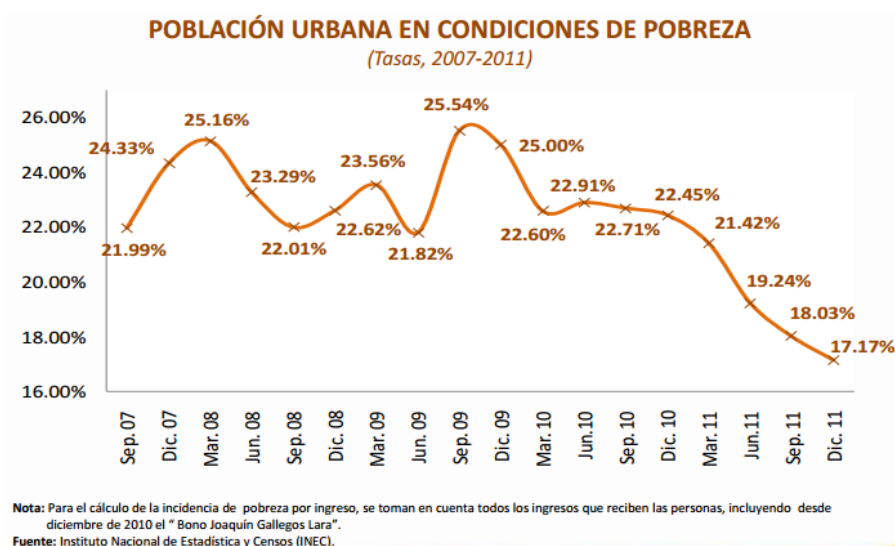
En diciembre de 2011, la tasa de incidencia de la pobreza de la población nacional urbana del país se situó en 17.17%, registrando el menor porcentaje desde septiembre de 2007, manteniendo una tendencia decreciente.<sup>69</sup>

<sup>68</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS. (2012).

[[http://www.inec.gob.ec/estadisticas/index.php?option=com\\_remository&Itemid=&func=startdown&id=1245&language=es&TB\\_iframe=true&height=250&width=800](http://www.inec.gob.ec/estadisticas/index.php?option=com_remository&Itemid=&func=startdown&id=1245&language=es&TB_iframe=true&height=250&width=800)], *Anuario Estadístico 2012*

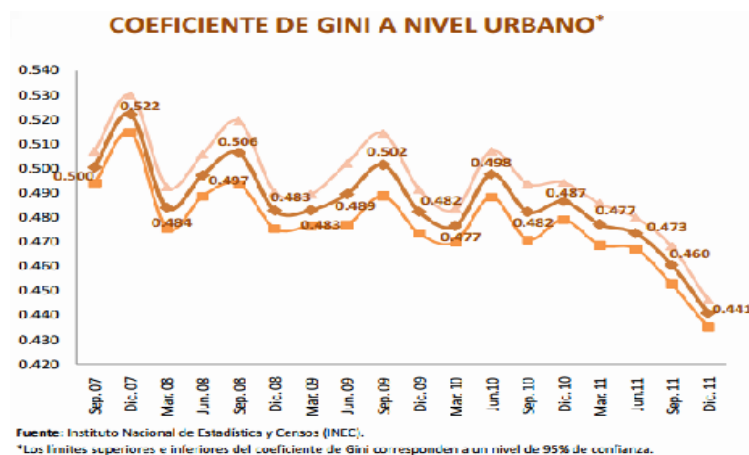
<sup>69</sup> BANCO CENTRAL DEL ECUADOR. (2012).

[<http://www.bce.fin.ec/documentos/Estadisticas/SectorReal/Previsiones/IndCoyuntura/EstMacro012012.pdf>]. Estadísticas Macroeconómicas del Ecuador



**Fuente:** INEC

El coeficiente de Gini es un indicador de desigualdad que mide la manera como se distribuye una variable entre un conjunto de individuos, mientras más cercano a cero el índice, más equitativa la distribución de la variable. En el caso particular de la desigualdad económica, la medición se asocia al ingreso o al gasto de las familias o personas. El BCE ha calculado el coeficiente de Gini usando el ingreso per cápita que se obtiene de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU).<sup>70</sup>



**Fuente:** INEC

<sup>70</sup> BANCO CENTRAL DEL ECUADOR. (2012). [http://www.bce.fin.ec/documentos/Estadisticas/SectorReal/Previsiones/IndCoyuntura/EstMacro012012.pdf]. Estadísticas Macroeconómicas del Ecuador

El coeficiente de Gini registró dentro del área urbana del país en diciembre de 2011 (0.441), valor menor que el registrado en diciembre de 2010 (0.487), con lo cual la brecha de desigualdad en el ingreso entre la población ha disminuido por cuarto trimestre consecutivo.<sup>71</sup>

## I) OTROS INDICADORES SOCIALES

A continuación se presenta una tabla, en la que constan datos obtenidos del censo 2010, en el que se muestra la cantidad de discapacitados permanentes por más de un año.

<b>Discapacidad permanente CENSO 2010</b>			
<b>Discapacidad permanente por más de un año</b>	<b># Casos</b>	<b>%</b>	<b>% Acumulado</b>
Si	816,156	5.64	5.64
No	12,546,802	86.63	92.26
No responde	1,120,541	7.74	100.00
<b>Total</b>	<b>14,483,499</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** INEC<sup>72</sup>

Como muestran los resultados, del total de la población el 5,64% tiene discapacidad permanente por más de un año mientras que el 86,63% de la población no tiene ninguna clase de discapacidad y el 7,74% restante no responde.

<sup>71</sup> BANCO CENTRAL DEL ECUADOR. (2012). [http://www.bce.fin.ec/documentos/Estadisticas/SectorReal/Previsiones/IndCoyuntura/EstMacro012012.pdf]. Estadísticas Macroeconómicas del Ecuador

<sup>72</sup> INEC. (2011). [http://redatam.inec.gob.ec/cgi-bin/RpWebEngine.exe/PortalAction]. *Censo 2010*.

## **4. CAPÍTULO: MARCO METODOLÓGICO**

### **4.1. TRABAJO DE CAMPO**

Para la aplicación del instrumento se procedió a identificar el área geográfica, conjuntamente con la ubicación donde laboran los diferentes elementos seleccionados para este fin.

Es necesario señalar que la encuesta fue ajustada y modificada después de realizar una primera aplicación. Igualmente se elaboro el instrumento de apoyo para la captura de la información en el trabajo de campo.

### **4.2. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA GRUPO REPCON**

Grupo Repcon nace en la ciudad de Quito en 1985 en una época en la cual las empresas de limpieza no se encontraban aun en auge pero, sin sospechar, irían tomando mayor fuerza año tras año. Estos servicios de limpieza, mantenimiento y mensajería iniciaron como un servicio de tercerización, sin embargo a partir del año 2008 cuando se elimina en el Ecuador la tercerización la empresa adquiere el carácter de empresa de servicios complementarios autorizada por el Ministerio de Relaciones Laborales, constituyéndose hoy por hoy en la principal empresa del Ecuador en servicios de limpieza, mensajería y mantenimiento con más de 27 años de experiencia comprobada.

La Empresa es dirigida desde diciembre del 2010 por su dueño, Ola Ernberg, de nacionalidad sueca, residente en el Ecuador desde hace más de 9 años. En su currículum sobresale el manejo de empresas transnacionales como Electrolux y Husqvarna, de las cuales fue Gerente Regional para Latinoamérica por varios años.

#### **4.2.1. MISIÓN DE LA EMPRESA**

Proporcionar servicios integrales de limpieza y mantenimiento de edificios a empresas públicas y privadas con un alto sentido de calidad y profesionalismo, con personal honrado

altamente comprometido con los objetivos y la imagen de los clientes.

Grupo Repcon, además de brindar sus servicios limpieza, mantenimiento, y mensajería, brinda servicios de lavado de tapicerías de autos con el servicio profesional de una empresa que es parte del grupo, Euroself, quien con 10 años de experiencia en Ecuador es una de las primeras y principales empresas en esta rama.

Su garantía consiste en su trabajo con gente experimentada en el área y en el uso de máquinas e insumos europeos especializados de muy alta calidad que son además amigables para el medio ambiente.

Euroself trabaja con los principales concesionarios de Toyota, Chevrolet, Nissan, Renault, Hyundai, Mercedes, Volvo, etc.

#### **4.2.2. SITUACIÓN ACTUAL**

La empresa ofrece actualmente servicios de limpieza, mensajería, electricidad, plomería, pintura, lavado de cisternas, etc., en todo el Ecuador, teniendo presencia en ciudades como Quito, Guayaquil, Cuenca, Ambato, Santo Domingo, Machala, Quevedo, Manta, Riobamba, Latacunga, Loja entre otras ciudades principales del Ecuador a precios competitivos y de muy alta calidad.

Sus oficinas principales se encuentran al norte de la ciudad de Quito, en las calles Gualaquiza y Nazareth, en el sector de cotocollao.

En las diferentes áreas se encuentran profesionales capacitados para el óptimo funcionamiento de la empresa día a día, buscando el eficiente desenvolvimiento de todos y cada uno de los trabajadores en todas las áreas, lo que ha llevado a ser una de las principales empresas en esta rama de servicios y contando con prestigiosos clientes como:

- REPSOL YPF ECUADOR
- BANCO DE LA PRODUCCIÓN PRODUBANCO
- BANCO GENERAL RUMIÑAHUI
- ENI ECUADOR (AGIP GAS)
- ECUACORRIENTE S.A
- CÁMARA ALEMANA ECUATORIANA
- AUTEK
- CERVECERIA NACIONAL
- DIARIO EL UNIVERSO
- TECNANDINA
- KIMBERLY CLARK
- ADECCOIBERIA
- EMBAJADA DE FRANCIA
- EMBAJADA DE ESPAÑA
- COMISIÓN FULBRIGHT
- CENTRO COMERCIAL PLAZA DE LAS AMERICAS
- CENTRO COMERCIAL EL RECREO
- PACIFICARD
- ETERNIT
- PRIMAX
- EDIFICIO BOREAL
- EDIFICIO UZIEL
- EDIFICIO RENNAZO PLAZA
- EDIFICIO MILAMESI
- BUPA
- MORGAN & MORGAN
- ECONOFARM
- XEROX
- DIRECTV

- NOKIA
- JHONSON & JHONSON
- REGUS
- ESTADIO DE LIGA DEPORTIVA UNIVERSITARIA

### **4.2.3. POBLACIÓN**

La empresa cuenta actualmente con 307 empleados a nivel nacional, la mayor parte de ellos, 170 trabajadores, se encuentran en la ciudad de Quito para más de 40 contratos activos de limpieza, que nos permiten cubrir aproximadamente 200.000 m<sup>2</sup> de limpieza diarios. Se cuenta con 8 supervisores capacitados a nivel nacional quienes se encargan de realizar visitas diarias a los lugares de trabajo y asegurarse sobre la limpieza y servicio que los trabajadores están brindando. En la nomina se cuenta también con el 4% de personal con distintas discapacidades (físicas e intelectuales) las cuales equivalen a 13 empleados a nivel nacional donde dos de ellos laboran en Quito, uno en Cuenca y diez en Guayaquil.

Los beneficios que reciben los empleados son:

- Beneficios Sociales de ley: Afiliación al IESS desde el primer día de trabajo y pago puntual de las obligaciones
- Beneficios Laborales de ley: Decimo Tercer Sueldo, Decimo Cuarto Sueldo, Vacaciones, Utilidades.
- Contrato a Plazo Fijo e indefinido después de un año de servicios
- Uniforme y credencial de identificación
- Médico ocupacional para el empleado, cónyuge e hijos
- Trabajadora Social dentro y fuera de la empresa
- Pago puntual el primer día de cada mes
- Prestamos y Anticipos de Sueldo
- Créditos directos con el Banco General Rumiñahui
- Tarjetas de Beneficios Corporativos
- Seguro dental privado con HUMANA.

La empresa se rige bajo el Código de Trabajo expedido por el Ministerio de Relaciones Laborales, contando además con su propio Reglamento Interno de Trabajo, en el que destacan normas para los empleados como:

- Puntualidad
- Buena presencia
- Normas sobre el uso correcto de los uniformes
- Normas sobre el uso correcto del material entregado
- Responsabilidad sobre el uso de la maquinaria
- Comunicación constante con su supervisor
- Amabilidad, cordialidad y respeto con los usuarios y clientes
- Pro actividad

Se podría decir de forma a priori que la empresa pretende cubrir sus necesidades pero sin ninguna guía o planificación en el ámbito social.

<b>CALCULO DE TAMAÑO DE LA MUESTRA PARA UNA POBLACIÓN FINITA DE LA QUE SE DESCONOCE LA VARIANZA POBLACIONAL</b>						
<b>p =</b>	0,5	Valor asignado				
<b>q =</b>	0,5	Valor asignado				
<b>e =</b>	6%	Valor asignado				
<b>z =</b>	1,88	De tabla para un	Nivel de confianza de	94%	Valor asignado	
			=			
<b>N (Población)</b>		Valor				
	170	investigado				
<b>n (muestra) =</b>	100	Valor calculado				

**FUENTE:** GRUPO REPCON

**FECHA:** DICIEMBRE 2012

**ELABORADO POR:** AUTORAS DE LA DISERTACIÓN

### **4.3. DIAGNÓSTICO**

Antes de plantear una propuesta de responsabilidad social interna es fundamental realizar un diagnóstico que nos permita conocer la situación actual de la empresa y las reales necesidades de los y las empleadas de Grupo Repcon.

La metodología propuesta es la encuesta, la misma que será aplicada a una muestra del tamaño total de la población conformada por los empleados que laboran en la ciudad de Quito.

Para esto se han planteado el siguiente cálculo:

Se obtuvieron así 100 encuestas para ser aplicadas aleatoriamente a los empleados de la empresa de distintos lugares de la ciudad de Quito. Es importante mencionar que se tomará a Quito como su lugar de trabajo mas no como su lugar de residencia puesto que algunos de ellos viven en sectores aledaños a la ciudad. También debemos destacar se tomara a los dos empleados con discapacidad sin selección aleatoria puesto que consideramos que es importante tomarlos como grupo vulnerable prioritario.

#### **4.3.1. ANÁLISIS**

Después del planteamiento de la herramienta que utilizamos para la investigación (la encuesta que la presentaremos como un anexo más adelante,); 100 encuestas a los empleados del GRUPO REPCON podemos realizar el siguiente diagnóstico de la situación actual de la empresa mediante los cuadros de los cruces de las variables escogidas con anterioridad.

## TABLA N° 1

### EDAD DE LA POBLACIÓN SEGÚN SEXO

1. tabla EDAD	SEXO			Total general
	N/C	MASCULINO	FEMENINO	
18-27	1	10	11	22
28-37	1	12	27	40
38-47		11	18	29
48-57		4	2	6
58-67		1	2	3
<b>Total general</b>	<b>2</b>	<b>38</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

FUENTE: EMPRESA REPCON  
 ELABORACIÓN: AUTORAS DE LA DISERTACIÓN  
 FECHA: DICIEMBRE/2012

La población de la empresa REPCON se caracteriza por tener un mayor número de mujeres respecto de hombres, sin embargo es necesario señalar que el índice de masculinidad guarda una relación equivalente a 1.6. Situación que motiva y hará que se den ciertas políticas en favor de las mujeres por tratarse del mayor número de población que labora en esta institución. En lo que se refiere a los tramos de edad estos son variados, los mismos que se caracterizan por estar concentrados entre los 18 a 47, situación que permite determinar que su gran mayoría son jóvenes. En lo manifestado también es necesario señalar que existe una población mayor la misma que es muy marginal respecto de la población total.

En lo que se refiere al estado civil es necesario manifestar que el mayor número de la población es casada (52%), de este porcentaje se puede señalar que la proporción existente de la relación mujeres/hombres es de aproximadamente de dos a uno. La situación descrita hace inferir que la empresa debe emprender actividades en favor de la mujer así como el de darle mayor atención para que esta pueda rendir de manera más eficiente y productiva. Le sigue en importancia los solteros en una proporción significativa, todo esto hace proveer que es necesario se tomen medidas en favor de las familias nucleares así como para la población joven a través de posibles acciones de distractores.

Igualmente los trabajadores de la empresa REPCON también presentan grupos de personas

que tienen unión libre, divorciados y viudos, estas tres categorías son aproximadamente el 21%, porcentaje significativo como para emprender determinadas acciones en beneficio directo de esta población.

**TABLA N° 2**  
**ESTADO CIVIL SEGÚN SEXO**

2. tabla ESTADO CIVIL	SEXO			Total general
	N/C	MASCULINO	FEMENINO	
N/C		4	2	6
SOLTERO/A		6	15	21
CASADO/A	2	18	32	52
VIUDO/A		3	1	4
DIVORCIADO/A		3	5	8
UNION LIBRE		4	5	9
<b>Total general</b>	<b>2</b>	<b>38</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

FUENTE: EMPRESA REPCON  
ELABORACIÓN: AUTORAS DE LA DISERTACIÓN  
FECHA: DICIEMBRE/2012

El nivel de instrucción que ostenta esta población es principalmente a nivel medio le sigue en importancia aquellos que tienen una formación superior (16%).

Sin embargo, es necesario manifestar que en esta población en análisis también existe con un nivel de formación primaria. Todo esto hace suponer que es necesario crear cursos a estos tres niveles. Todo esto para mejorar los niveles de eficiencia y calidad en las funciones que desempeñan y adicionalmente para emprender con políticas de la responsabilidad social empresarial. Estas alternativas de propuesta en última instancia vienen a contribuir en beneficio de las familias, un mejoramiento de la calidad de vida. Lo manifestado se hace viable en la medida de que la población que labora en esta empresa es joven y con aspiraciones.

Por otro lado a nivel de repercusiones internas se puede indicar que la empresa optimizaría tiempo así como el aporte directo de nuevas iniciativas en las labores que cumple esta población trabajadora.

**TABLA N° 4**  
**NIVEL DE INSTRUCCIÓN SEGÚN LA EDAD**

<b>4. tabla</b>		<b>NIVEL DE INSTRUCCIÓN</b>				<b>Total</b>
<b>EDAD</b>	<b>N/C</b>	<b>PRIMARIA</b>	<b>SECUNDARIA</b>	<b>SUPERIOR</b>	<b>general</b>	
18-27	4	2	14	2	22	
28-37	6	6	22	6	40	
38-47	5	6	12	6	29	
48-57		2	2	2	6	
58-67	1		2		3	
<b>Total general</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>52</b>	<b>16</b>	<b>100</b>	

FUENTE: EMPRESA REPCON  
ELABORACIÓN: AUTORAS DE LA DISERTACIÓN  
FECHA: DICIEMBRE/2012

Las labores que vienen desarrollando estos trabajadores son variadas y de múltiples funciones, los mismos que se encuentra en relación directa con el perfil de formación y/o nivel educativo.

El mayor número de la población trabajadora se dedica a actividades de auxiliar de limpieza, esto hace presumir que la población trabajadora tiene un nivel escolar y secundario en el mejor de los casos y por otro lado se encuentra en relación a las condiciones del mercado ocupacional.

El 12 % de la población se encarga de actividades de supervisión en otros casos de tipo administrativo y del campo logístico. Esta población tiene niveles de formación superior. Según lo manifestado es necesario indicar que el mayor número de personal administrativo y de funciones directivas cae en los del género masculino. En lo que respecta a las mujeres estas se caracterizan por tener un grupo importante en actividades de tipo manual a igual a la de los hombres.

**TABLA N° 3**  
**CARGO SEGÚN EL SEXO**

3. tabla CARGO	SEXO			Total general
	N/C	MASCULINO	FEMENINO	
AUXILIAR DE				
LIMPIEZA	2	28	58	88
SUPERVISOR		2		2
ADMINISTRATIVO		1		1
LOGISTICA		4	1	5
N/C		3	1	4
<b>Total general</b>	<b>2</b>	<b>38</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

FUENTE: EMPRESA REPCON  
ELABORACIÓN: AUTORAS DE LA DISERTACIÓN  
FECHA: DICIEMBRE/2012

A nivel familiar se aprecia que existe problemas de diferente índole de entre los que se destacan conflictos familiares de manera especial de aquellos que son casados, en menor medida se presenta en los divorciados y viudos. A nivel de empresa se presenta conflictos en los casados y solteros, lo manifestado tiene un origen en común en la parte económica fundamentalmente.

**TABLA N°22****PROBLEMAS DETALLADOS DE ESTRÉS SEGÚN EL ESTADO CIVIL**

**22. tabla**

<b>ESTADO CIVIL</b>	<b>CONFLICTOS FAMILIARES</b>	<b>CONFLICTOS LABORALES</b>	<b>MEDIO AMBIENTE</b>	<b>SITUACION ECONOMICA</b>	<b>Total general</b>
N/C	1	1		1	6
SOLTERO (A)	4	3		2	21
CASADO (A)	9	7	3	8	52
VIUDO (A)	3				4
DIVORCIADO (A)	4		1	1	8
UNION LIBRE	1	1	1	2	9
<b>Total general</b>	<b>22</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

FUENTE: EMPRESA REPCON  
ELABORACIÓN: AUTORAS DE LA DISERTACIÓN  
FECHA: DICIEMBRE/2012

En este cuadro podemos ver que las personas que trabajan en GRUPO REPCON y que presentan problemas de estrés sus causas están ligadas a conflictos familiares, en segundo lugar son factores económicos los que causan este estrés. Además debemos tomar también en cuenta el gran porcentaje de personas que prefiere no contestar ni detallar el tipo de problemas que tienen.

En lo que se refiere a la atención médica el personal cerca del 60% se hace atender con los médicos periódicamente, sin embargo es necesario tomar medidas para el 40% restante y por lo general corresponde al personal que se encuentra en el rango de 0 a 12 años de actividad laboral. Las personas y/o trabajadores que se realizan más chequeos médicos corresponden a las del sexo femenino siguiéndole en importancia los del sexo masculino.

Es necesario señalar que se debe tomar mayor atención en lo que se refiere a este campo, en la medida que el nivel riesgos en salud tiene una relación directa con el puesto de trabajo, según la Evaluación de Riesgos, como son Fatiga física posicional, Fatiga psíquica (estrés laboral), Exposición a contaminantes químicos, exposición a contaminantes biológicos, Exposición a

radiaciones y en definitiva, a todos aquellos riesgos que se relacionan directamente con las funciones que desempeña en el trabajo.

**TABLA N° 25**  
**CHEQUEOS MÉDICOS REALIZADOS SEGÚN EL TIEMPO DE TRABAJO**

25. tabla TIEMPO DE TRABAJO	CHEQUEO			Total general
	N/C	SI	NO	
0-12	3	42	25	70
13-25	3	11	6	20
26-38		4	1	5
39-51		1	1	2
<b>Total general</b>	<b>6</b>	<b>60</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

FUENTE: EMPRESA REPCON  
 ELABORACIÓN: AUTORAS DE LA DISERTACIÓN  
 FECHA: DICIEMBRE/2012

Dentro de los exámenes más comunes y de los de mayor preocupación se encuentra el examen de mamas, el mismo que se encuentran en la lista de oferta por parte de la salud pública. Se observa además que un alto porcentaje de mujeres no se hacen atender relación que tiene que ver con la edad.

**TABLA N°27**

**REALIZACIÓN DEL EXAMEN MAMARIO SEGÚN LA EDAD**

<b>27. tabla</b>	<b>EDAD</b>					<b>Total</b>
<b>MAMARIO</b>	<b>18-27</b>	<b>28-37</b>	<b>38-47</b>	<b>48-57</b>	<b>58-67</b>	<b>general</b>
N/C	8	8	6		2	24
NO	13	31	23	6	1	74
SI	1	1				2
<b>Total general</b>	<b>22</b>	<b>40</b>	<b>29</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>100</b>

FUENTE: EMPRESA REPCON  
ELABORACIÓN: AUTORAS DE LA DISERTACIÓN  
FECHA: DICIEMBRE/2012

En lo que se refiere a chequeos a nivel pulmonar estos son escasos en la medida que la gran mayoría no los consideran necesarios, gracias al no requerimiento de este examen médico como pre o post ocupacional, por lo tanto el nivel marginal que se ha hecho atender corresponde a personas casadas.

En lo que se relaciona a los exámenes de tipo prostático a estos experimentan un comportamiento similar al registrado en el párrafo anterior, sin embargo es necesario manifestar que este tipo de chequeo médico es muy importante en la medida que la próstata es el órgano que más problemas le origina al varón a lo largo de su vida pero si los detectamos a tiempo todos ellos pueden solucionarse, por lo que la empresa debe tener una política de atención y prevención para este tipo de requerimientos.

En lo que se relaciona con exámenes médicos en general se aprecia que cerca del un tercio de la población de trabajadores si se preocupa por su salud y el parámetro para evaluar son los chequeos de rutina, igualmente se puede manifestar que el mayor número se encuentra en las mujeres que si se realizan de estos chequeos médicos, sin embargo una considerable parte de los hombres también se realizan el control respectivo.

La realización de otros exámenes que se ofertan a la población trabajadora de la empresa se

encuentran poco concurridos, sin embargo existen problemas de salud como la presencia del cáncer que si bien no es mayoritaria para la población no es menos cierto que requiere de un tratamiento permanente, lo manifestado se encuentra en mujeres principalmente. Otra enfermedad que requiere de cierto tratamiento y preocupación es la diabetes presente en el personal del sexo masculino, a lo señalado se suma la gastritis que por lo general es consecuencia del stress y de las preocupaciones propias de la actividad laboral. Todo lo manifestado hace que en el campo de la salud en lo que se refiere a la atención requiera de un seguimiento y se establezca una política de protección al trabajador a través de los diferentes departamentos de la empresa.

**TABLA N° 30**

**REALIZACIÓN DE OTROS EXAMENES MÉDICOS SEGÚN EL SEXO**

30. tabla OTROS EXAMENES	SEXO			Total general
	N/C	MASCULINO	FEMENINO	
CANCER			5	5
CHEQUEO DE RUTINA		14	19	33
DIABETES		1		1
EMBARAZO			1	1
GASTRITIS		1	1	2
N/C	2	22	31	55
PAPANICOLAO			3	3
<b>Total general</b>	<b>2</b>	<b>38</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

FUENTE: EMPRESA REPCON  
 ELABORACIÓN: AUTORAS DE LA DISERTACIÓN  
 FECHA: DICIEMBRE/2012

El ambiente de trabajo por lo general es bueno, apreciación válida para el 60% aproximadamente, sin embargo es necesario señalar que existe también una alta proporción de mujeres que si presentan dificultades en su plaza laboral complementariamente también es necesario indicar que los hombres manifiestan tener problemas. Si relacionamos estos resultados se observa que existen problemas en general y dentro de estos las mujeres son las que más dificultades presentan en relación con los hombres que laboran en la empresa.

**TABLA N°34**  
**AMBIENTE LABORAL SEGÚN EL SEXO**

<b>34. tabla</b>	<b>NIVEL LABORAL</b>			<b>Total general</b>
	<b>SEXO</b>	<b>N/C</b>	<b>SI NO</b>	
N/C	1	1		2
MASCULINO	4	10	24	38
FEMENINO	7	18	35	60
<b>Total general</b>	<b>12</b>	<b>28</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

FUENTE: EMPRESA REPCON  
ELABORACIÓN: AUTORAS DE LA DISERTACIÓN  
FECHA: DICIEMBRE/2012

Entre los trabajadores de la empresa podemos ver que las mujeres son las que más poseen situaciones críticas a nivel laboral, seguido de los hombres que son el siguiente grupo de más población.

La empresa REPCOM dentro de su programa de capacitación y formación propondrá así el curso de motivación, con el objetivo de brindarles un mejor entendimiento y desarrollar mecanismos de interés para que el trabajador se encuentre incentivado y cumpla de mejor manera su actividad. El balance de aceptación señala que cerca de las tres cuartas partes están prestos a recibirlo con satisfacción y con un alto compromiso y rendimiento, lo que hace suponer que esta población se encuentra presta a cumplir actividades formativas con el afán de mejorar profesionalmente y de manera directa beneficiar a la empresa.

La relación de interés guarda armonía con la proporción de hombres y mujeres. Por otro lado es necesario manifestar que también existe población y/o trabajadores que se encuentran indiferentes a este nivel de iniciativas; sería preciso emprender estudios para comprender la verdadera dimensión y proponer cursos que motiven a un mayor número de población, solo así se podrá optimizar los recursos destinados a la capacitación.

**TABLA N°6**  
**INTERÉS EN CURSOS DE MOTIVACIÓN SEGÚN EL SEXO**

6. Tabla	SEXO			Total general
	N/C	MASCULINO	FEMENINO	
NO LE INTERESA		5	11	16
ALTO		29	44	73
MEDIO	2	3	5	10
BAJO		1		1
<b>Total general</b>	<b>2</b>	<b>38</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

FUENTE: EMPRESA REPCON  
ELABORACIÓN: AUTORAS DE LA DISERTACIÓN  
FECHA: DICIEMBRE/2012

Dentro del estudio social propuesto se establece una relación de interés por los cursos y capacitaciones en función del estado civil. Análisis que arroja resultados en que las personas casadas despiertan interés por capacitarse de manera especial las mujeres, siguiéndole en importancia los del sexo masculino. A lo señalado se debe indicar que también los solteros se encuentran prestos para las capacitaciones, no así para los viudos, unión libre y divorciados, los mismos que no se encuentran empeñados es recibir capacitación alguna.

**TABLA N°7**

**INTERES EN CURSOS DE ORIENTACION Y DESARROLLO  
FAMILIAR SEGÚN EL ESTADO CIVIL**

7. tabla	ESTADO CIVIL						UNION LIBRE	Total general
	INTERES	N/C	SOLTERO	CASADO	VIUDO	DIVORCIADO		
NO LE INTERESA	4	7	12			3	3	29
ALTO	2	10	33	4		1	6	56
MEDIO		4	6			4		14
BAJO			1					1
<b>Total general</b>	<b>6</b>	<b>21</b>	<b>52</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>100</b>

FUENTE: EMPRESA REPCON  
ELABORACIÓN: AUTORAS DE LA DISERTACIÓN  
FECHA: DICIEMBRE/2012

Lo señalado en el párrafo anterior se complementa de manera puntual con el pedido de cursos de capacitación en orientación y desarrollo familiar seguido en importancia por lo que se relaciona con los derechos humanos, valores y autoestima. Es necesario indicar que el personal que realiza las actividades de limpieza en general son los más interesados en capacitarse para conocer sus deberes y derechos. En lo que se relaciona con las áreas administrativas estos funcionarios no se encuentran prestos a este tipo de aumento de conocimientos y deberes.

**TABLA N°8**

**INTERES EN CAPACITACIONES SOBRE DERECHOS HUMANOS**

**SEGÚN EL CARGO**

**8. tabla**

NIVEL	AUXILIAR					Total general
	DE	DE				
INTERES		LIMPIEZA	SUPERVISORES	ADMINISTRATIVOS	LOGISTICA	N/C
NO LE						
INTERESA		31		1	2	1
ALTO		40	2		3	2
MEDIO		16				1
BAJO		1				
<b>Total general</b>		<b>88</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>4</b>

FUENTE: EMPRESA REPCON  
 ELABORACIÓN: AUTORAS DE LA DISERTACIÓN  
 FECHA: DICIEMBRE/2012

La mayoría de las personas que muestran un alto interés por recibir cursos de capacitación son las mujeres, puesto que se encuentran con un mayor nivel de compromiso personal y empresarial, a lo manifestado le sigue en importancia los hombres. Lo declarado hace que sea necesario no descuidar el mejoramiento tanto a nivel personal como en lo que se refiere al cumplimiento de la empresa, ya que solo así se podrá mejorar el rendimiento laboral y se podrá optimizar los recursos de la empresa y de los clientes atendidos.

Otra categoría importante y que merece tomarse en cuenta dentro de las actividades empresariales y que tienen relación directa con la productividad es el manejo del estrés en el personal que labora en la institución. De acuerdo a la información suministrada por el personal se aprecia que alrededor del 60% del personal que realiza actividades de limpieza requiere de este tipo de ayuda dado las condiciones y tipo de tarea que realizan por otro lado el personal administrativo el 50% también tienen interés por seguir estos cursos, lo que demuestra que en general, dadas las funciones asignadas y dentro de estas las obligaciones, el personal tiene una alta presión y compromiso por cumplir con sus obligaciones.

**TABLA N° 10**

**INTERES EN CURSOS DE MANEJO DEL ESTRÉS SEGÚN LAS**

**FUNCIONES QUE DESEMPEÑA**

<b>10. tabla</b> <b>INTERES</b>	<b>FUNCION QUE DESEMPEÑA</b>			<b>Total general</b>
	<b>LIMPIEZA</b>	<b>ADMINISTRATIVOS</b>	<b>N/C</b>	
NO LE INTERESA	30	3		33
ALTO	42	3	3	48
MEDIO	18		1	19
<b>Total general</b>	<b>90</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>100</b>

FUENTE: EMPRESA REPCON  
 ELABORACIÓN: AUTORAS DE LA DISERTACIÓN  
 FECHA: DICIEMBRE/2012

Si nos referimos a la seguridad ocupacional según el cargo, la misma que tiene por objetivo el proteger y mejorar la salud física y mental de los trabajadores repercutiendo a la par en el mejoramiento de la empresa, esta tiene una aceptación completamente alta, sobre todo en lo que se refiere a los trabajadores de limpieza que realizan actividades físicas, en menor grado se encuentra los supervisores y aquellos que se encargan de la actividad de la logística. Todo lo manifestado hace que de acuerdo al sondeo y el interés que tienen los trabajadores y empleados en general sea este un pedido mayoritario en la medida que el personal conoce y siente la necesidad de estar preparado ante emergencias.

**TABLA N° 11**  
**INTERES EN CURSOS DE SEGURIDAD OCUPACIONAL SEGÚN EL**  
**CARGO**

11. CURSO	CARGO				Total general
	AUXILIAR DE LIMPIEZA	SUPERVISORES	ADMINISTRATIVOS	LOGISTICA	
NO INTERESA	30			2	34
ALTO	43	2	1	2	50
MEDIO	15			1	16
<b>Total general</b>	<b>88</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

FUENTE: EMPRESA REPCON  
 ELABORACIÓN: AUTORAS DE LA DISERTACIÓN  
 FECHA: DICIEMBRE/2012

Los cursos de desarrollo personal son otra inquietud preponderante para el personal de la empresa. El Desarrollo personal y crecimiento personal vienen a constituir el autoayuda que la persona requiere más allá de su desarrollo natural en función de la edad. Bajo esta concepción el personal de la empresa desea que se implemente este tipo de ayuda dado que ha comprendido que al prepararse y formarse de manera integral logrará estar preparado para el cumplimiento de las funciones asignadas y sobre todo trabajar en el crecimiento de la institución.

Este tipo de requerimiento de capacitación viene hacer uno de los más altos que solicita el personal, seguido en importancia por orientación y desarrollo familiar a estos dos se suma formación en valores y autoestima.

Es necesario manifestar que la población que solicita esta preparación por lo general es el personal joven los mismos que se encuentran entre los 18 a 47 años de edad, sin embargo es necesario citar que existe una población marginal que también manifiesta la necesidad de estar preparado y actualizado.

**TABLA N° 18**  
**INTERES EN CAPACITACIONES DE SEGÚN LA EDAD**

**18. tabla**

EDAD	COMPUTACION	IDIOMAS	MOTIVACION	ORIENTACION		SEGURIDAD Y		Total general
				DESARROLLO FAMILIAR	RELACIONES HUMANAS	SALUD OCUPACIONAL	VALORES Y AUTOESTIMA	
18-27	3	2	1	5		6		22
28-37	8	1	1	2	5	7	5	40
38-47	3	1	1	10	3	6		29
48-57			1	2	2			6
58-67							1	3
<b>Total general</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

FUENTE: EMPRESA REPCON  
ELABORACIÓN: AUTORAS DE LA DISERTACIÓN  
FECHA: DICIEMBRE/2012

El deporte es salud, partiendo de esta premisa los trabajadores y empleados de la empresa realizan alguna actividad deportiva solo los fines de semana y dentro de esta con mayor intensidad son los hombres. Esto hace inferir que los hombres son los que tienen menos enfermedades que las mujeres de acuerdo a lo manifestado en párrafos anteriores.

Esta relación manifestada es válida también para el grado de comportamiento que tienen los empleados en general en sus plazas de trabajo, ya que son las mujeres quienes tienen más problemas de integración.

La población en análisis se caracteriza cerca del 50 % por no hacer deporte alguno.

**TABLA N° 20**  
**REALIZACIÓN DE DEPORTE SEGÚN EL SEXO**

<b>20. tabla</b>				
<b>REALIZACIÓN DE DEPORTE</b>	<b>SEXO</b>			<b>Total general</b>
	<b>N/C</b>	<b>FEMENINO</b>	<b>MASCULINO</b>	
N/C	1			1
DURANTE LA SEMANA		11	2	13
FIN DE SEMANA	1	19	19	39
NINGUNO		8	39	47
<b>Total general</b>	<b>2</b>	<b>38</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

FUENTE: EMPRESA REPCON  
ELABORACIÓN: AUTORAS DE LA DISERTACIÓN  
FECHA: DICIEMBRE/2012

Otra de las actividades que se analizan son los paseos de integración los mismos que cerca del 50% de los empleados están dispuestos a realizar y acudir, mientras que el otro 50% no lo hace y si categorizamos de acuerdo a sus funciones los que más acuden a este tipo de actividad le corresponde a los empleados de limpieza.

Es importante señalar que si bien existe poco personal en lo administrativo, estos no acuden a este tipo de eventos lo que trae como consecuencia es que no exista el compañerismo, a igual en la actividades laborales como es el nivel de productividad.

**TABLA N° 35**  
**INTERES DE PASEOS DE INTEGRACIÓN SEGÚN EL CARGO**

<b>35.tabla</b>				
<b>PASEOS</b>	<b>INTEGRACIONES</b>			
<b>CARGO</b>	<b>N/C</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>Total general</b>
LIMPIEZA	15	41	32	88
SUPERVISIÓN		1	1	2
ADMINISTRATIVO			1	1
LOGISTICA		1	4	5
N/C		2	2	4
<b>Total general</b>	<b>15</b>	<b>45</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

FUENTE: EMPRESA REPCON  
ELABORACIÓN: AUTORAS DE LA DISERTACIÓN  
FECHA: DICIEMBRE/2012

**TABLA N° 36**  
**INTERES DE CURSOS VACACIONALES SEGÚN EL SEXO**

<b>36. tabla</b>				
<b>CURSOS</b>	<b>VACACIONALES</b>			
<b>SEXO</b>	<b>N/C</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>Total general</b>
N/C	1		1	2
MASCULINO	5	12	21	38
FEMENINO	9	25	26	60
<b>Total general</b>	<b>15</b>	<b>37</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

FUENTE: EMPRESA REPCON  
ELABORACIÓN: AUTORAS DE LA DISERTACIÓN  
FECHA: DICIEMBRE/2012

Es necesario señalar que el personal de la empresa se encuentra interesado en que sus hijos e hijas acudan a los cursos vacacionales y dentro de estos son las mujeres las que tienen más interés en una relación de dos a uno respecto a los hombres. Sin embargo es muy importante citar que existe aproximadamente el 37% que no despiertan interés alguno por los cursos

vacacionales.

Dentro de las posibles actividades de entretenimiento se encuentran los campeonatos deportivos en los cuales existe interés a igual nivel entre hombres y mujeres. A lo señalado existe una proporción importante de trabajadores que no desean hacer o realizar deporte alguno, lo que en última instancia guardaría relación con los problemas de stress y por ende problemas de rendimiento en la empresa en los diferentes departamentos.

Dentro de este campo de ocupación, fuera de las actividades rutinarias, se encuentra lo relacionado con la celebración posible en los días festivos, los mismos que son preferidos por el personal joven que labora en la empresa en las diferentes actividades. A partir de los 48 años de edad no se encuentran interesados en los días festivos peor aun en realizar alguna programación encaminada a liberar presiones del trabajo cotidiano.

**TABLA N° 39**  
**INTERES POR LA CELEBRACIÓN DE DIAS FESTIVOS SEGÚN LA**  
**EDAD**

<b>39. tabla</b>				
<b>CELEBRACION</b>	<b>DIAS FESTIVOS</b>			<b>Total</b>
<b>EDAD</b>	<b>N/C</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>general</b>
18-27	2	10	10	22
28-37	8	23	9	40
38-47	2	16	11	29
48-57	2	3	1	6
58-67		2	1	3
<b>Total general</b>	<b>14</b>	<b>54</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

FUENTE: EMPRESA REPCON  
ELABORACIÓN: AUTORAS DE LA DISERTACIÓN  
FECHA: DICIEMBRE/2012

**TABLA N° 44**  
**OBSERVACIONES DADAS SEGÚN EL SEXO**

<b>44. tabla</b>				
<b>OBSERVACIONES DADAS SEGÚN EL SEXO</b>		<b>SEXO</b>		
<b>OBSERVACIONES</b>	<b>N/C</b>	<b>MASCULINO</b>	<b>FEMENINO</b>	<b>Total general</b>
ATENDER LAS NECESIDADES DE LAS FAMILIAS DE LOS EMPLEADOS			2	2
FELICITACIONES A LA EMPRESA		5	4	9
MAYOR INTERES EN LOS EMPLEADOS		4	7	11
MEJORAR LA COMUNICACIÓN CON LOS EMPLEADOS			2	2
MEJORAR LA ENTREGA DE MATERIALES DE LIMPIEZA		2	3	5
MEJORAR LA SUPERVISION		5	4	9
MEJORAR LAS RELACIONES ENTRE EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO			1	1
MEJORAR LOS UNIFORMES			1	1
N/C	2	22	36	60
<b>Total general</b>	<b>2</b>	<b>38</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

FUENTE: EMPRESA REPCON  
ELABORACIÓN: AUTORAS DE LA DISERTACIÓN  
FECHA: DICIEMBRE/2012

Entre el grupo de personas que trabaja en el GRUPO REPCON podemos ver un alto porcentaje de personas que prefieren no dar ningún tipo de observaciones a su empresa, pero si se aprecia que la empresa debe mostrar un mayor interés en lo que respecta en dar atención y beneficios a sus los empleados.

**TABLA N° 45**  
**RECOMENDACIONES SEGÚN LA ACTIVIDAD QUE DESPEMEÑA.**

45. tabla RECOMENDACIONES	ACTIVIDAD QUE DESEMPEÑA			Total general
	LIMPIEZA	ADMINISTRATIVO	N/C	
CAPACITAR MAS AL PERSONAL	4	2		6
CONOCER MAS DE CERCA LAS NECESIDADES DE LOS EMPLEADOS	2		1	3
CONTRATOS A TIEMPO COMPLETO	2			2
ENTREGA DE MATERIALES COMPLETOS Y A TIEMPO	5			5
HACER ACTIVIDADES PARA LOS NIÑOS	1			1
N/C	67	4	3	74
PROMOVER ACTIVIDADES RECREATIVAS PARA EL PERSONAL	5			5
SUPERVISIONES MAS CONTINUAS	4			4
<b>Total general</b>	<b>90</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>100</b>

FUENTE: EMPRESA REPCON  
 ELABORACIÓN: AUTORAS DE LA DISERTACIÓN  
 FECHA: DICIEMBRE/2012

Principales propuestas para mejorar el nivel participativo en lo que se refiere a funciones y desempeño son las siguientes:

- Promover actividades recreativas para el personal
- Entrega de materiales completos y a tiempo
- Supervisiones más continuas y
- Capacitar al personal

## **5. CAPÍTULO: PROPUESTA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA EN “GRUPO REPCON GRUPOCON S.A.” EN LA CIUDAD DE QUITO**

*"A continuar este orden que asume la existencia como una lucha por la sobrevivencia a través de la competencia, sin espacio para la emoción y el afecto ni la solidaridad humana, lo que veremos será la insostenibilidad del 'desarrollo humano sustentable'. La educación continuará irrelevante mientras reproduzca la dicotomía superior-inferior (desarrollados-subdesarrollados). La participación continuará estéril mientras sea vanalizada donde su uso es innecesario y manipulada donde es imprescindible".<sup>73</sup>*

José de Sousa, uno de los más importantes exponentes sobre las Teorías del Desarrollo Humano propone un escenario en el que se da la insostenibilidad del desarrollo sostenible, basando su camino en las diferencias de los desarrollados y subdesarrollados, y promulga que la educación sin la división entre unos y otros, es la única base sobre la que se puede dar sostenibilidad al desarrollo propio de los pueblos y naciones.

Esta afirmación trasladada a las bases de la empresa Grupo Repcon podría construir un símil en el campo de la educación y capacitación donde se eliminen estas barreras entre unos y otros que han marcado las condiciones personales y económicas y que no han permitido que todos se desarrollen a la par como personas y empleados, siendo esta la línea de base de la propuesta de Responsabilidad Social que se plantara al trabajar con y para sus empleados.

Por su parte las estadísticas que se plantearon en la parte inicial del diagnostico inicial sobre la situación actual de la empresa afirmar también el alto grado de interés de los empleados en capacitarse y educarse, conociendo de hecho que a más educación mayor será también el desarrollo y por ende la calidad de vida de las personas.

---

<sup>73</sup> DE SOUSA SILVA JOSE, **Revista de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador** N° 85. Internet. [http://www.puce.edu.ec/sitios/publicaciones/Centro\\_de\\_Publicaciones/Revistas/Publicaciones/Revista%2085.pdf](http://www.puce.edu.ec/sitios/publicaciones/Centro_de_Publicaciones/Revistas/Publicaciones/Revista%2085.pdf) . Acceso: 02/08/2012

Uniendo estos dos factores hemos determinado que la propuesta de Responsabilidad Social Interna para Grupo Repcon se debe basar en gran parte en la educación de los empleado desde el punto de vista de capacitaciones otorgadas gratuitamente por la empresa sobre temas de interés que han arrojado las encuestas hechas por los colaboradores, dichas capacitaciones se realizaran con el financiamiento de la Secretaría Técnica de Capacitación Y Formación Profesional, SETEC, como organismo encargado de recopilar un porcentaje de los aportes por persona mensual que se hace al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y que pueden ser usados por las empresas para capacitaciones de sus empleados en busca del mejoramiento continuo.

Existen así varias fundaciones que se dedican dictar estas capacitaciones bajo el convenio con la SETC, por su parte el Grupo Repcon por antigüedad trabaja con la Fundación Critérium.

El segundo eje de la propuesta se basa en actividades recreativas y de ocio que se denotan necesarias para los empleados de Grupo Repcon y sus familias.

OBJETIVOS	INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACION	SUPUESTOS/HIPÓTESIS
<p><u>Objetivo General</u>  <b>Mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y empleadas de Grupo Repcon, mediante una propuesta de Responsabilidad interna.</b></p>			
<p><u>Objetivos específicos</u>  <b>Ejecutar la propuesta de responsabilidad social interna en los siguientes ejes:</b></p> <p><b>1. Ámbito personal y familiar de los empleados y empleadas de Grupo Repcon.</b></p> <p><b>2. Motivación para la realización de sus labores diarias tanto de forma personal como con sus compañeros de trabajo, además de actividades de recreación planificadas por la empresa.</b></p>	<p>La propuesta de responsabilidad social ha sido ejecutada en al menos un 80% en los ámbitos de familia, motivación, trabajo en equipo y recreación dentro del primer año de trabajo.</p>	<p>Informe de las distintas actividades planificadas y ejecutadas. Listas de asistencia y registros fotográficos.</p>	<p>Poco interés de los empleados y las empleadas para participar en la propuesta de responsabilidad social.</p> <p>Falta de presupuesto para ejecutar la propuesta de responsabilidad social.</p> <p>La empresa decida no ejecutar la propuesta de responsabilidad social.</p>

RESULTADOS			
<b>Resultado Eje1:</b>			
<b>Empleados capacitados en aspectos sociales y axiológicos cotidianos que les permitan desarrollarse constantemente dentro de sus familias y la sociedad, resaltado el valor de la familia dentro de la empresa Grupo Repcon</b>	Al menos el 50% de las problemáticas familiares identificadas están en proceso de seguimiento.	Informes de seguimiento y cierre de casos.	Poco interés de los empleados y las empleadas para participar en la propuesta de responsabilidad social.  Falta de presupuesto para ejecutar la propuesta de responsabilidad social.  La empresa decida no ejecutar la propuesta de responsabilidad social.
<b>Resultado Eje2:</b>			
<b>Empleados motivados para la ejecución de sus tareas diarias y realizando trabajo en equipo.</b>	a. En un 50% la productividad de los trabajadores de la empresa se ha incrementado, mediante el mejoramiento de las relaciones y el trabajo en equipo con sus compañeros.	Estadísticas sobre la productividad de la empresa.	A los empleados y las empleadas quieren participar en la propuesta de responsabilidad social.  No que haya presupuesto para ejecutar la propuesta de responsabilidad social.
<b>2. Actividades de recreación ejecutadas.</b>	a. Una vez al año se realizan actividades recreativas (campeonatos de futbol).  b. Una vez al año se realizan campamentos vacaciones.	a. Informe mensual sobre la actividad recreativa.  b. Informe sobre el campamento realizado	La empresa decida no ejecutar la propuesta de responsabilidad social.
<b>ACTIVIDADES</b>	<b>INSUMOS</b>	<b>COSTOS</b>	
<b>1. Ejecución de Talleres, que aborden temas</b>	Materiales: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Suministros de</li> </ul>	El costo por hora y por participante en cualquiera de las capacitaciones y talleres es	A los empleados y las empleadas quieren participar en la propuesta de

<p>sobre la familia.</p> <p><b>2. Ejecución de talleres y capacitaciones de técnicas de motivación y trabajo en equipo.</b></p> <p><b>3. Capacitaciones al personal en conocimientos básicos sobre computación tanto el software como hardware y en manejo elemental del internet.</b></p> <p><b>4. Talleres al personal sobre los fundamentos básicos y las aplicaciones sobre Seguridad y Salud en el trabajo para que estos sean aplicados en sus labores diarias, dando a conocer los factores de riesgo existentes en su entorno laboral y las formas de prevenirlos, además de divulgar y refrescar los principales contenidos del Reglamento de Seguridad y</b></p>	<p>oficina</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipos tecnológicos.</li> <li>• Instrumentos deportivos.</li> <li>• Material didáctico y recreativo</li> <li>• Gestión humana</li> </ul>	<p>de \$6 dólares, esto está financiado en un 80% por la SETEC Secretara Técnica de Capacitación y Formación Profesional, y en un 20% por la empresa solicitante. Estos valores pueden cambiar puesto que se considera un financiamiento especial para personal discapacitado o personal perteneciente a alguna etnia minoritaria como afros ecuatorianos o indígenas. Este fondo se acumula mensualmente de las aportaciones al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de los empleados y es un fondo del cual disponen los empleadores para ser usado con este fin cada año.</p> <p>El costo total (actividades 1 a la 4) de esta capacitación (talleres) es de \$10.200 dólares los mismos que serán financiados de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Financiamiento SETEC \$8.160.</li> <li>• Financiamiento Grupo Repcon \$2.040.</li> </ul>	<p>responsabilidad social.</p> <p>No que haya presupuesto para ejecutar la propuesta de responsabilidad social.</p> <p>La empresa decida no ejecutar la propuesta de responsabilidad social.</p>
--	---	--	--

<p><b>Salud Ocupacional de la empresa y la importancia de su cumplimiento.</b></p> <p><b>5. Organización de campamentos vacacionales para los hijos e hijas de los empleados en edad escolar desde la parte administrativa.</b></p> <p><b>6. Organización de campeonatos deportivos internos para la participación de los y las empleadas de Grupo Repcon.</b></p>		<p>El costo por modulo y por participante será de \$50 dólares donde estarán incluido transporte y un refrigerio diario. El Aporte de los padres de familia \$ 17 dólares por niño participante. Adicional se gestionará un financiamiento de ayuda social del Centro Infantil Kikiriquids \$43 dólares por niño participante<sup>74</sup>.</p> <p>Gestión con las empresas contratantes del servicio de limpieza para que provean a los colaboradores de cada contrato uniformes y diferentes auspicios.</p> <p>Gestión especial para la obtención del acceso al complejo deportivo de Tecnandina como cliente de Grupo Repcon para la realización de los campeonatos deportivos. Adicional se solicitara un apoyo económico a la Gerencia General de Grupo Repcon y también la recaudación del valor de \$5 dólares por inscripción de cada participante al campeonato.</p>	
--	--	---	--

<sup>74</sup> Kikiriquids es un Centro de cuidado infantil cuya propietaria es María José Jervis, quien es esposa del Sr. Ola Ernberg gerente y propietario de Grupo Repcon, ambos en su deseo de realizar ayuda social financiaron una parte importante de los campamentos vacacionales que se realizaran in house en las instalaciones del Centro Infantil en Cumbayá.

## 6. CAPÍTULO: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- Concluyendo que GRUPO REPCON se caracteriza por tener una población con un número mayor de mujeres y en su mayoría casadas y de una edad comprendida entre los 18 a 47 años traduciéndose como una población joven, nos permite recomendar, que la empresa debe emprender posibles acciones de distractores, en favor de este grupo mayoritario y darle mayor atención para que esta pueda rendir de manera más eficiente y productiva, sin dejar de lado al grupo de los solteros que se manifiestan en una proporción significativa.
- Sabiendo que el mayor número de personal administrativo y de funciones directivas cae en los del género masculino, y es el género femenino que se ocupa de las funciones de limpieza en su mayoría se puede recomendar como proceso indispensable, el estímulo, con la finalidad de que estos éstos puestos y cargos sean ocupados indistintamente del género.
- Como es evidente la mayoría de trabajadores se encargan de la parte operativa y es importante señalar que si bien existe poco personal en lo administrativo, estos no suelen acudir a eventos de integración y capacitación, lo que trae como consecuencia es que no exista un alto nivel de compañerismo, y de igual manera sea bajo el rendimiento actividades laborales como es el nivel de productividad.
- También podemos mencionar a manera de conclusión la importante cifra del 52% que presenta el nivel medio de instrucción de esta población, sin dejar de resaltar también el importante 16% de personas que cuentan con un nivel de formación primaria. Permittiéndonos sugerir que es necesario crear cursos especializados, emprender estudios, para comprender la verdadera dimensión y proponer otros cursos que motiven a un mayor número de población, solo así se podrá optimizar los recursos destinados a la capacitación, con el fin de mejorar los niveles de eficiencia y calidad en las

funciones que desempeñan y adicionalmente para emprender con políticas de la responsabilidad social empresarial contribuyendo así con un mejoramiento de la calidad de vida.

- En el afán de dar una atención integral, también se puede recomendar un seguimiento para establecer políticas de protección al trabajador a través de los diferentes departamentos de la empresa, siendo necesario señalar que se debe tomar mayor atención al nivel de riesgos en salud que tiene una relación directa con el puesto de trabajo, según la Evaluación de Riesgos, como son Fatiga física posicional, Fatiga psíquica (estrés laboral), Exposición a contaminantes químicos, exposición a contaminantes biológicos, Exposición a radiaciones y en definitiva, a todos aquellos riesgos que se relacionan directamente con las funciones que desempeña en el trabajo.
- Tomando en cuenta como órganos de gran importancia y funcionalidad, la próstata en los varones, glándulas mamarias en las mujeres, pulmones en ambos casos, pero también considerados como principales causas de problemas a lo largo de la vida se puede recomendar que la empresa tenga una política de atención, seguimiento y prevención por requerimiento, para este tipo de enfermedades, ya que si los detectamos a tiempo todos ellos pueden solucionarse.
- La responsabilidad Social Empresarial beneficia tanto a la empresa como los trabajadores puesto que crea un ambiente favorable para el trabajo y agrega un sentido de pertenencia en los trabajadores y sus familias que resulta muy importante a la hora de realizar sus labores diarias, dando como resultado el crecimiento económico y el mejor posicionamiento de la empresa.
- La eliminación de barreras ideológicas que consideran a las personas dedicadas a la labor de la limpieza en un estatus inferior, constituye un desafío que debe originarse desde la misma empresa con el único fin de permitir su desarrollo en condiciones adecuadas dando así más valor a su trabajo.

- El personal que se encuentra motivado se siente más comprometido con sus labores motivo por el cual es importante desarrollar esta propuesta de Responsabilidad Social empresarial en el Grupo Repcon.
- Por medio del estudio realizado pudimos ver que los colaboradores tienen un buen concepto y se sienten respaldados por su empresa, factor muy importante y que debe aprovecharse para que la realización de la propuesta asegure su viabilidad.
- El trabajo de limpieza ha sido designado al género femenino iniciándose en las labores del hogar, sin embargo la mayor parte de los empleados son hombre y en su mayoría se sienten útiles con su trabajo, y no manifiestan discriminación alguna por su género.
- La rotación de personal dentro de la empresa que se puede evidenciar en el resultado del estudio constituye un limitante para la planificación y desarrollo de las actividades propuestas y a su vez aporta un cierto grado de inestabilidad a la empresa. Dicho problema pretende ser atacado inicialmente con la creación de un sentido de pertenencia más arraigado del trabajador hacia la empresa

## **BIBLIOGRAFIA:**

- DE SOUZA SILVA, José, PARADIGMAS DE LA GESTIÓN PARA EL DESARROLLO HUMANO SUSTENTABLE, PUCE, Maestría en Desarrollo Humano, septiembre, 2005.
- Apuntes de la Carrera de Gestión Social.
- PACHECO SEMPÉRTEGUI, FRANCISCO. EIDOS, Responsabilidad Social Empresarial: el asunto de la relación trabajo-familia, 2012.
- CONSEJO NACIONAL DE DISCAPACIDADES DEL ECUADOR, Situación actual de las personas con discapacidad en el Ecuador, Quito, Ecuador: CONADIS: Universidad Central: IMSERSO.
- BARTON, LEN, Discapacidad y sociedad, La Coruña, España: Fundación Palidecía: Madrid, España: Ediciones Morata.
- VERGARA HUGO, Negocios y RSE, El valor del Recurso Humano, abril 2012.
- <http://hdr.undp.org/es/informes/mundial/idh2011/resumen/> Acceso: marzo 2012
- <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/108/> Acceso: mayo 2012
- <http://www.misrespuestas.com/que-es-la-equidad.html>. Acceso: marzo 2012
- [http://siteresources.worldbank.org/CGCSRLP/Resources/Que\\_es\\_RSE.pdf/](http://siteresources.worldbank.org/CGCSRLP/Resources/Que_es_RSE.pdf/) Acceso: abril 2012
- BANCO CENTRAL DEL ECUADOR. (2011). [<http://www.bce.fin.ec/pregun1.php>].

- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS. (2011)  
<http://www.inec.gob.ec>
- Diario EL COMERCIO, (2011), [[http://www.elcomercio.com/negocios/nuevo-salario-basico-USD\\_0\\_617938246.html](http://www.elcomercio.com/negocios/nuevo-salario-basico-USD_0_617938246.html)], Salario Mínimo Vital 2012
- EL CIUDADANO. (2011).  
[[http://www.revolucionciudadana.gob.ec/index.php?option=com\\_content&view=article&id=27084:el-ultimo-censo-de-poblacion-y-vivienda-determino-que-somos-14483499-ecuatorianos&catid=4:social&Itemid=45](http://www.revolucionciudadana.gob.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=27084:el-ultimo-censo-de-poblacion-y-vivienda-determino-que-somos-14483499-ecuatorianos&catid=4:social&Itemid=45)]. Censo 2010.
- PNUD. 1990. Informe de Desarrollo Humano 1990. Bogotá: Tercer Mundo Editores, p. 34.
- PNUD Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, (2001), “Las tecnologías de la información y comunicación para el desarrollo humano”, Informe sobre el desarrollo humano Ecuador 2001, pág. 3
- Has, Maybug up. 1995. Reflections on Human Development. New York: Oxford University Press, p. 23. Traducción propia.
- JIMÉNEZ HERRERO Luis M., “Cooperación mundial para el desarrollo sostenible”, 2002
- SOUZA SILVA José, “Otro paradigma para el desarrollo humano sustentable – Parte II”, 2008
- CAJIGA CALDERÓN, Juan Felipe, (2012), “El concepto de responsabilidad social empresarial”, [[http://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto\\_esr.pdf](http://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf)], Cemefi, México

- Fundación Ecuador, (2008), [<http://www.fe.org.ec/publica1f.php>], “Responsabilidad Social en el Ecuador”
- EKOS, (2012), [<http://www.ekosnegocios.com/revista/pdfTemas/438.pdf>], “RSE debe ser y parecer”
- NESTLE, (2012), [[http://www.nestle.com.ec/institucional/home\\_responsabilidad.asp](http://www.nestle.com.ec/institucional/home_responsabilidad.asp)], “Responsabilidad Social”
- HOLCIM, (2012), [<http://www.holcim.com.ec/es/desarrollo-sostenible/fundacion-holcim-ecuador.html>], “Responsabilidad Social”
- MOYA VITERI JORGE, (2012), [[http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/4428/1/Viteri\\_Jorge.pdf](http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/4428/1/Viteri_Jorge.pdf)], “Constitución y RSE”
- LUGO Saskya, (2010), [<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/07691.pdf>], “Análisis de la incorporación del enfoque de género en los proyectos públicos de desarrollo”
- DE SOUSA SILVA JOSE, Revista de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador N° 85. Internet. [http://www.puce.edu.ec/sitios/publicaciones/Centro\\_de\\_Publicaciones/Revistas/Publicaciones/Revista%2085.pdf](http://www.puce.edu.ec/sitios/publicaciones/Centro_de_Publicaciones/Revistas/Publicaciones/Revista%2085.pdf). Acceso: 02/08/2012
- GRUPO REPCON. [www.gruporepcon-ec.com](http://www.gruporepcon-ec.com). 2012

# ANEXOS

## **ANEXO 1: GLOSARIO.**

1. **AUTOESTIMA.-** Es el sentimiento valorativo de nuestro ser, de nuestra manera de ser, de quienes somos nosotros, del conjunto de rasgos corporales, mentales y espirituales que configuran nuestra personalidad. Esta se aprende, cambia y la podemos mejorar.
2. **CALIDAD DE VIDA LABORAL.-** Son los aspectos económico, social y ambiental en los que se desenvuelve el trabajador, es un factor clave sujeto al desarrollo humano laboral sustentable, porque se enfoca en la capacidad del ser humano, sus potencialidades y su participación activa en el medio laboral, esto engrandece la autoestima y su realización en el ámbito laboral, familiar y social.
3. **CAPACITACIÓN.-** Es un proceso sistemático, organizado y de corto plazo para ampliar los conocimientos, desarrollar habilidades y destrezas, fomentar los valores y actitudes humanas y sociales requeridas para mejorar el desempeño de las personas en los distintos ámbitos.
4. **DERECHOS HUMANOS.-** Son aquellas libertades, facultades, instituciones o reivindicaciones relativas a bienes primarios o básicos que incluyen a toda persona, por el mero hecho de su condición humana, para la garantía de una vida digna.
5. **DESARROLLO FAMILIAR.-** Consiste en las relaciones e interacciones del individuo con su familia, en este influyen, el tiempo que se dedica a la familia, la situación económica y afectiva.
6. **DESARROLLO PERSONAL.-** Consiste en una actividad constante del individuo consigo mismo y en relación con los demás para conseguir un óptimo estado de salud, mantener su vitalidad y motivación personal para modificar sus conductas y

costumbres, permitiéndole vivir con éxito y satisfacción en un mundo en constante cambio para crecer y ser más humano.

7. **DESEMPEÑO LABORAL.-** Son las acciones o comportamientos observados en los trabajadores que son relevantes para los objetivos de la Institución, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la institución.
8. **FUNCIÓN.-** Objetivo institucional a través del cual el sector público produce o presta determinado bien o servicio, respectivamente y en el que se plasman las atribuciones del gobierno.
9. **MANEJO DEL ESTRÉS.-** Se refiere al esfuerzo por controlar y reducir la tensión que surge cuando la situación es considerada difícil o inmanejable.
10. **MEDIO AMBIENTE.-** Es todo aquello que nos rodea, comprende el entorno que afecta y condiciona especialmente las circunstancias de vida de las personas o la sociedad en su conjunto. Comprende el conjunto de valores naturales, sociales y culturales existentes en un lugar y un momento determinado, que influyen en la vida del hombre y en las futuras generaciones.
11. **MOTIVACIÓN.-** Es el impulso hacia la acción que hace que un individuo trate de alcanzar un objetivo consciente o inconscientemente valioso para él. La motivación es un elemento fundamental para el éxito institucional ya que de ella depende en gran medida la consecución de los objetivos institucionales.
12. **NIVEL DE INSTRUCCIÓN.-** Es el grado de estudios más alto aprobado por las personas de 12 años y más en el Sistema Educativo Nacional o su equivalente a los estudios realizados en otros países.

13. **NIVEL DE VIDA.**- Está relacionado con el factor clave ser que significa el acceso a la disposición de recursos y medios, se asocia al hacer y lo integran el nivel de ingresos, el empleo, la tecnología y los salarios
14. **ORIENTACIÓN.**- Informar a alguien de lo que ignora y desea saber, del estado sobre algún tema para dirigir o encaminar hacia un fin determinado.
15. **RELACIONES LABORALES.**- Es la interacción que tiene el individuo en el lugar de trabajo, con sus jefes y compañeros.
16. **SALUD OCUPACIONAL.**- Entendida como el conjunto de estrategias dirigidas a preservar y mantener el bienestar físico, mental y social del trabajador en su medio ambiente laboral.
17. **SEGURIDAD OCUPACIONAL.**- Es el conjunto de procedimientos y normas de naturaleza técnica, legal y administrativa, orientado a proteger a los trabajadores de riesgos contra su integridad física y sus consecuencias.
18. **VALORES.**- Son los atributos incorporados a toda actividad humana

## ANEXO 2:

### ENCUESTA DE DIAGNOSTICO EMPRESA GRUPO REPCON CIUDAD DE QUITO

La información solicitada a continuación tiene la finalidad de detectar las necesidades y demandas de desarrollo personal de los empleados y funcionarios de la empresa REPCON.

Por favor en la presente encuesta responda de manera personal, con la mayor sinceridad posible. Gracias

#### 1.- Datos de identificación

EDAD (En años cumplidos): \_\_\_\_\_ Sexo: M \_\_\_ F \_\_\_

Estado civil:

Soltero/a	Casado/a	Viudo/a	Divorciado/a	Unión libre

Ubicación dentro de la institución:

Área y/o departamento donde trabaja	
Cargo que posee	
Función que desempeña	
Tiempo de servicio (En años cumplidos)	

#### 2.- Nivel de instrucción académica:

NIVELES	1 <sup>RO</sup>	2 <sup>DO</sup>	3 <sup>RO</sup>	4 <sup>TO</sup>	5 <sup>TO</sup>	6 <sup>TO</sup>	TITULO OBTENIDO
Primaria							
Secundaria							
Superior							
Post-grado							

### **3.- Desarrollo Personal**

**Señale y/o Identifique los cursos que le interesaría recibir de acuerdo a su interés:**

	<b>Alto</b>	<b>Medio</b>	<b>Bajo</b>	<b>No aplica</b>
- Motivación y desarrollo personal				
- Orientación y desarrollo familiar				
- Derechos humanos y medio ambiente				
- Valores y Autoestima				
- Manejo del estrés				
- Seguridad ocupacional				
- Salud ocupacional				
- Computación				
- Idiomas				

**De acuerdo a su nivel ocupacional que desempeña, señale en orden de importancia tres cursos de desarrollo personal que le interesaría recibir:**

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

#### **INFORMACIÓN EN EL CAMPO DE LA SALUD**

¿Usted hace deporte:

Durante la semana: \_\_\_\_

Fin de semana: \_\_\_\_

Ninguno: \_\_\_\_

¿Usted tiene problemas de stress: Si \_\_\_\_ No \_\_\_\_

De ser afirmativa señale tres posibles razones:

---

---

---

¿En el último año usted se ha realizado un chequeo médico? Si \_\_\_ No \_\_\_

De ser afirmativa señale:

Prevención de cáncer mamario: \_\_\_

Prevención de cáncer pulmonar: \_\_\_

Prevención de cáncer prostático: \_\_\_

Otros: \_\_\_\_\_

¿Usted tiene al momento actual enfrenta situaciones que pueden ser consideradas críticas:

A nivel de relaciones familiares: Si \_\_\_ No \_\_\_

A nivel económico Si \_\_\_ No \_\_\_

A nivel laboral Si \_\_\_ No \_\_\_

Otros: \_\_\_\_\_

**¿Le interesaría que se realicen actividades recreativas fuera de sus horarios de trabajo?**

**Si \_\_\_ No \_\_\_**

- Campeonatos deportivos \_\_\_
- Campamentos vacacionales \_\_\_
- Paseos de integraciones \_\_\_
- Programas en días festivos \_\_\_

**Grado de motivación.-**

¿Siente que el trabajo que realiza es adecuado para su género?

Si \_\_\_ No \_\_\_ ; No conoce \_\_\_

¿Su trabajo le permite desarrollarse personal y familiar?

No conoce \_\_\_ Si \_\_\_ No \_\_\_

¿Se siente realmente útil con la labor que realiza?

Si \_\_\_ No \_\_\_ ; No conoce \_\_\_

¿Considera que su familia está satisfecha con la empresa para la que trabaja?

Si \_\_\_ No \_\_\_ ; No conoce \_\_\_

---

**Observaciones:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Recomendaciones:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Fecha:

### ANEXO 3:

<b>Visiones de mundo en conflicto en el contexto del cambio de época</b> José de Souza Silva, E-mail: josedesouzasilva@gmail.com		
<b>Visión cibernética</b>	<b>Visión mercadológica</b>	<b>Visión contextual</b>
<p><u>Metáfora guía</u>: el mundo es una máquina [una máquina cibernética que funciona como un sistema de información auto-regulado; un mundo constituido de redes cibernéticas, donde todo es reducido a información y todos son percibidos como consumidores, procesadores y “productores” de información, que es el factor estratégico más crítico para la creación de riqueza y poder]</p>	<p><u>Metáfora guía</u>: el mundo es un mercado [un agregado de arenas comerciales y tecnológicas donde la importancia de todo es reducida a su función económica. Nosotros no somos ciudadanos sino proveedores, clientes, productores, procesadores, competidores, inversionistas, consumidores, exportadores, etc. Hasta la naturaleza—la vida—es pasible de ser vendida y comprada]</p>	<p><u>Metáfora guía</u>: el mundo es una trama de relaciones y significados entre diferentes formas y modos de vida [realidad caótica (caos y orden), hoy amenazados por problemas antropogénicos—creados por la acción humana—, cuya solución depende de que la sostenibilidad sea percibida como una propiedad emergente de la interacción humana para superar nuestra vulnerabilidad]</p>
<p>Los seres humanos son <b>“recursos humanos”</b>, piezas del engranaje, porque todo lo que entra en la máquina es percibido como “recurso”: recursos naturales, recursos financieros, recursos humanos, etc.</p>	<p>Los seres humanos son <b>“capital humano”</b> o <b>“capital intelectual”</b>, porque todo lo que entra en el mercado es percibido como “capital”: capital natural, capital financiero, capital social, capital humano, etc.</p>	<p>Los seres humanos son <b>“talentos humanos”</b>; el mundo tiene potencialidades naturales, humanas, etc. Nuestra imaginación nos permite crear más allá de la experiencia actual y del conocimiento previo.</p>
<p>Las organizaciones son “máquinas” innovadoras que consumen, procesan y producen información, que es transformada en bienes y servicios a ser ofertados. La organización sostenible es la organización eficiente; cuanto mayor su grado de eficiencia mayor su grado de sostenibilidad. La eficiencia productiva es su objetivo.</p>	<p>Las organizaciones son “proveedores” de bienes y servicios demandados por el mercado, que es la principal fuente de referencia para la innovación. La organización sostenible es la organización competitiva; cuanto mayor su grado de competitividad mayor su grado de sostenibilidad. La mayor competitividad es su objetivo.</p>	<p>Las organizaciones son “facilitadores de cambio”, inspiradas en los desafíos (necesidades, realidades y aspiraciones) <u>del</u> contexto donde ocurre la aplicación e implicaciones de sus contribuciones. La organización sostenible es la organización cambiante, que innova y cambia junto con su entorno cambiante.</p>
<p>Las innovaciones relevantes son “producidas” por organizaciones de ciencia y tecnología, que dependen de la inteligencia y sensibilidad personal de sus científicos. Para la “máquina de innovar”, la interacción es innecesaria (y, a veces, una inconveniencia); los científicos saben lo que es mejor para la sociedad y el planeta.</p>	<p>Las innovaciones relevantes son “proveídas” por organizaciones de ciencia y tecnología, que interpretan las señales del mercado como la mejor fuente de inspiración. El “proveedor de innovaciones” interactúa con los “clientes” para conocer sus “demandas”, pues estos son los únicos actores relevantes.</p>	<p>Las innovaciones relevantes “emergen” de complejos procesos de interacción social, con la participación de los actores que las necesitan y que son impactados por su uso. La interacción social es imprescindible: los “expertos” que saben “cómo hacer” no tienen el derecho de definir solos “qué debe de ser hecho”.</p>
<p>La “gerencia <u>de</u> la eficiencia” es restringida al mundo de los medios, y se mueve bajo los dictámenes de la racionalización: la búsqueda de eficiencia, predicción, precisión, control, cuantificación, etc. El Estado trata “la cuestión social” con políticas sociales compensatorias: los excluidos son los ineficientes de la sociedad.</p>	<p>La “gerencia <u>de</u> la competencia” es restringida al mundo del mercado, y asume (i) la oferta y la demanda como sus leyes, (ii) el lucro máximo como su criterio, y (iii) la acumulación como su objetivo. El mercado es el juez que premia a los buenos y castiga a los malos: los excluidos son los</p>	<p>La “gerencia <u>en</u> la turbulencia” exige que fines y medios sean negociados juntos, para que los fines sirvan de criterio para subordinar la contribución de los medios. Los excluidos emergen de relaciones asimétricas que forjan el proceso desigual de creación, acceso, apropiación y uso de la</p>

	no-competitivos de la sociedad.	información, riqueza y poder.
El desempeño de la "organización-máquina" es dependiente de la cantidad de los medios disponibles, de la eficiente gestión de estos medios y de la alta productividad en la transformación de dichos medios en bienes y servicios a ser ofertados en el entorno. La organización requiere administradores capaces de "alinear" los diferentes tipos de "recursos" con los "objetivos" y "metas" a ser alcanzados, bajo los dictámenes de la razón, no del corazón.	El desempeño de la "organización-proveedora" es dependiente del grado de su conectividad con las demandas de sus clientes, de su conocimiento de las tendencias del mercado y del valor económico agregado a sus productos y/o servicios. La organización es mejor administrada por economistas o profesionales que perciban al mercado como la fuente de solución para los problemas actuales; la existencia es una lucha por la sobrevivencia a través de la competencia.	El desempeño de la "organización-facilitadora de cambio" emerge de la interacción de sus subsistemas internos, y de la interacción entre éstos y su entorno relevante. Eso implica coherencia (interna) para una mejor eficiencia, y correspondencia (externa) para su mayor relevancia entre los actores del entorno. Los gerentes deben ser competentes, creativos, contextuales, conceptuales y éticos; la solidaridad es la clave para la sostenibilidad.

## ANEXO 4:

Paradigmas de "desarrollo" en conflicto en la época histórica emergente		
Paradigma neo-racionalista Conocer para controlar	Paradigma neo-evolucionista Conocer para dominar	Paradigma constructivista Comprender para transformar
<u>Metáfora-guía</u> : El mundo como una máquina	<u>Metáfora-guía</u> : El mundo como un mercado	<u>Metáfora-guía</u> : El mundo como una trama de relaciones y significados.
El desarrollo es un proceso racional, lineal y acumulativo hacia un progreso tecnológico donde la felicidad y el bienestar llegan con la posesión de bienes y el acceso a servicios—civilización del tener/del acceso.	El desarrollo es un proceso natural de destrucción creativa hacia un crecimiento económico donde la felicidad y el bienestar son proveídos por el consumo de bienes materiales y culturales—sociedad de consumo.	El desarrollo es un proceso contextual de creación de felicidad y bienestar inclusivo, generando bienes y servicios y construyendo significados culturales y espirituales que dan sentido a la existencia—civilización del ser.
Existe una realidad simple y objetiva, que es independiente de nuestra percepción, traducible al lenguaje matemático y se puede descubrir, describir, predecir y controlar para manejarla; sigue leyes universales.	Existe una realidad compleja pero objetiva, independiente de nuestra percepción, traducible al lenguaje del mercado, y dependiente del proceso de evolución natural y de la dinámica de las leyes de la oferta y la demanda.	Existen múltiples realidades dependientes de las diferentes percepciones de los distintos grupos de actores sociales en sus diferentes contextos; son realidades socialmente construidas y transformadas.
Unos innovan, otros transfieren y muchos adoptan las innovaciones "producidas" por expertos racionales que saben lo que es mejor para todos. Las máquinas están en el comando del mundo de la innovación, bajo una racionalidad instrumental: todos los problemas son reducidos a cuestiones técnicas; la solución lógica resulta en más gestión y más tecnología.	La innovación útil deriva de la interacción entre expertos y clientes, o tiene su demanda creada por la publicidad con el apoyo de las ciencias del comportamiento. El mercado está en el comando del mundo de la innovación, bajo una racionalidad económica, donde los problemas son reducidos a cuestiones de oferta-demanda, con solución de mercado.	La innovación relevante emerge de procesos de interacción social, con la participación de los que la necesitan o serán por ella impactados. La sociedad está en el comando del mundo de la innovación, bajo una racionalidad comunicativa, donde los problemas antropogénicos son resueltos por la interacción humana, a través del aprendizaje social.
El conocimiento racional—información—es neutral, y es "producido" en el mundo de los expertos, donde la participación de los actores del contexto es innecesaria. La ciencia es la única vía aceptable de "producción" de conocimiento válido.	El conocimiento útil—información—es neutral, y es "producido" en el mundo de los expertos y clientes, donde la participación de otros actores del contexto es una inconveniencia. El conocimiento científico y de mercado son los más necesarios y válidos.	El conocimiento significativo—comprensión—es generado y apropiado en el contexto de su aplicación e implicaciones; la participación es imprescindible. Los saberes—científicos y tácitos—son válidos si son relevantes localmente.
El "aprendizaje para el desarrollo" ocurre por repetición, lo que implica el adiestramiento de los inferiores—subdesarrollados—por los superiores—desarrollados—para ayudarlos a cerrar la brecha de información entre ambos. Bajo la "pedagogía de la respuesta", para ser como los desarrollados—superiores—, los subdesarrollados—inferiores—deben seguir las instrucciones creadas para forjar seguidores de caminos ya existentes.	El "aprendizaje para el desarrollo" ocurre por imitación, lo que implica la capacitación de los inferiores—subdesarrollados—por los superiores—desarrollados—para el mimetismo de los casos exitosos de los últimos. Bajo la "pedagogía de la respuesta", para ser como los desarrollados—superiores—, los subdesarrollados—inferiores—deben seguir los ejemplos compartidos para forjar seguidores de caminos	El aprendizaje para la innovación es contextual, lo que implica formar constructores de caminos, que aprenden en interacción con el contexto, inventando desde las historias, experiencias y saberes locales, para no perecer imitando desde los diseños globales creados en otros lugares, por otros actores y en otros idiomas. No hay desarrollados ni subdesarrollados; todos fuimos, somos y seremos

	ya existentes.	"diferentes".
La vulnerabilidad institucional resulta de la pérdida de eficiencia, que se deriva de la pérdida de coherencia productiva interna. La solución de los problemas de eficiencia requiere tecnología de producción.	La vulnerabilidad institucional resulta de la pérdida de competitividad, que se deriva de la pérdida de correspondencia con el mercado. La solución requiere tecnología de producción y de comercio.	La vulnerabilidad institucional resulta de la pérdida de relevancia: pérdida de correspondencia con el contexto. La solución exige la interacción humana y la negociación, construcción y (re)validación de significados.
El desarrollo sostenible resulta del uso eficiente de los recursos, naturales, financieros, materiales, humanos, etc., lo que produce mayor eficiencia productiva. La sostenibilidad es una cuestión de mejor tecnología de producción, organización productiva y gestión de los medios, sin involucrar dimensiones subjetivas, como la social, ética, cultural y espiritual.	El desarrollo sostenible resulta de la gestión competitiva del capital natural, financiero, social, humano, etc., lo que produce mayor competitividad tecnológica y económica. La sostenibilidad es una cuestión de mejor tecnología de producción y comercio, y de competencia individual como estrategia de sobrevivencia para la existencia del más fuerte/más apto.	La sostenibilidad implica cultivar las condiciones y relaciones que generan y sostienen la vida, lo que sólo puede emerger de la interacción humana, movilizandó la imaginación, capacidad y compromiso de los actores para lo humano, lo social, lo ecológico, lo ético, etc. Somos interdependientes: somos ángeles con un ala, que no logran volar si no lo hacen abrazados.

## ANEXO 5:

<b>Modos de innovación</b>	
<b>Modo clásico—positivista</b> Propósito: conocer para controlar	<b>Modo contextual—constructivista</b> Propósito: comprender para transformar
Visión mecánica de mundo: el mundo es una máquina.	Visión contextual de mundo: el mundo es una trama de relaciones y significados entre diferentes formas y modos de vida.
Existe una realidad objetiva que es independiente de nuestra percepción y es traducible al lenguaje matemático (objetivismo—positivismo ontológico). Lo único que se puede hacer con la realidad es conocer para describir, predecir, controlar y manejar para explotarla.	Existen múltiples realidades dependientes de las diferentes percepciones de los diferentes grupos de actores sociales en sus diferentes contextos (contextualismo—constructivismo ontológico). La realidad es socialmente construida y puede ser socialmente transformada.
Es relevante conocer las “leyes naturales” que rigen el funcionamiento de la realidad, para permitir conocerla, describirla, predecirla, controlarla y manejarla para explotarla, para el beneficio de todos. Sólo los “aspectos tangibles” de la “realidad concreta” son relevantes, y deben ser medidos.	Es relevante comprender los procesos de interacción social a través de los cuales diferentes grupos de actores construyen sus percepciones de la realidad, además de comprender los procesos físicos, químicos y biológicos que funcionan independientes de la interpretación e intervención humana.
El todo es constituido de partes; para conocer el todo es preciso desglosarlo para conocer sus partes constituyentes, incluyendo la más pequeña de todas donde está su esencia—reduccionismo—.	El todo es dinámico y diferente del conjunto de sus partes; para comprender su dinámica es necesario comprender la trama de las relaciones y significados cambiantes que lo constituyen—holismo—.
El método científico aleja el “investigador” del “objeto” de la investigación para suprimir la intervención de valores e intereses humanos (neutral), y aleja el “objeto” de la investigación de su “contexto” porque éste contiene muchas variables que no son relevantes (no-contextual). Las alianzas, cuando inevitables, deben ser selectivas. La interacción social es innecesaria.	El mejor método permite la interacción entre investigador y actores del contexto, que también son intérpretes de su realidad; el contexto es la clave para comprender los significados de los fenómenos (contextual) y el sentido de la existencia (valorativo). Sin interacción no hay comprensión ni innovación relevante, y sin compromiso colectivo no hay capacidad para superar problemas complejos.
El método científico es neutral porque asegura la no-intervención de valores e intereses humanos. La razón es la fuente de la acción; el factor humano no interviene en la constitución de la realidad objetiva, que existe independiente de su voluntad. La ciencia no necesita cambiar las “personas” que cambian las cosas, sino apenas cambiar las “cosas” para cambiar las personas, racionalmente.	La práctica científica es una actividad humana impregnada de valores e intereses; es necesario negociar los valores éticos y estéticos que deben prevalecer en la intervención. La emoción (los deseos, valores, motivos, pasiones, etc.) es la fuente de la acción, no la razón; la razón es únicamente un regulador de la acción. Es imprescindible cambiar las “personas” que cambian las cosas, no lo contrario.
Unos innovan, otros transfieren y muchos adoptan; es necesario crear (separadamente) organizaciones de “investigación” que innovan y organizaciones de “transferencia” que extienden la innovación para los “usuarios” que deben adoptarlas. La innovación es una dádiva <u>de</u> la ciencia <u>para</u> la sociedad.	La innovación emerge de la interacción; las innovaciones relevantes emergen de procesos de interacción social, con la participación de los que de ellas necesitan. Las “organizaciones de innovación” actúan interactivamente en su contexto relevante, sin separar investigación-transferencia-adopción.

<p>El conocimiento científico es el único conocimiento válido, y es suficiente para conocer, describir, predecir, controlar y manejar la realidad para explotarla. No hay otros “conocimientos” ni otros “saberes” válidos; sólo el conocimiento científico describe la realidad como ella “realmente” es. Una ciencia <u>para</u> la sociedad, que es intermediada por la tecnología: ciencia <u>sin</u> conciencia.</p>	<p>Conocimiento socialmente relevante es generado de forma interactiva en el contexto de su aplicación e implicaciones. La interpretación y transformación de la realidad depende del diálogo de “saberes”, entre el conocimiento científico y otros “conocimientos tácitos” de los actores locales. Una ciencia <u>de</u> la sociedad, que no tiene intermediario porque es interactiva: ciencia <u>con</u> conciencia</p>
<p>Los problemas relevantes son problemas sencillos <u>de</u> investigación, que sólo los científicos están en capacidad de identificarlos y resolverlos. El contexto y su complejidad no son blancos de investigación.</p>	<p>Los problemas relevantes son desafíos complejos <u>del</u> contexto <u>para</u> la investigación; un desafío complejo <u>para</u> la investigación revela muchos problemas sencillos <u>de</u> investigación. El contexto es la clave.</p>

**ANEXO 6:**



