



PONTIFICIA **UNIVERSIDAD CATÓLICA** DEL PERÚ

Esta obra ha sido publicada bajo la licencia Creative Commons
Reconocimiento-No comercial-Compartir bajo la misma licencia 2.5 Perú.

Para ver una copia de dicha licencia, visite
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/>



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

ESCUELA DE GRADUADOS

MAESTRÍA EN GERENCIA SOCIAL



**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE
MAGISTER EN GERENCIA SOCIAL**

**ANÁLISIS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EJERCIDA POR
EL CENTRO DE ENTRENAMIENTO PESQUERO DE PAITA:
PROPUESTA DE DESARROLLO**

**PRESENTADA POR:
FREDDY WILLIAM CASTILLO PALACIOS**

ASESORA: Mg. MARCELA CHUECA MÁRQUEZ

LIMA, 2007

INDICE

Pág.

AGRADECIMIENTO

DEDICATORIA

PRÓLOGO

PARTE I. ASPECTOS METODOLÓGICOS

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN.....	02
1.1. Justificación.....	02
1.2. Objetivos.....	04
1.2.1. Objetivo General.....	04
1.2.2. Objetivos Específicos.....	04
1.3. Planteamiento Metodológico.....	05
1.3.1. Hipótesis.....	05
1.3.2. Definición de Variables.....	06
1.3.3. Diseño de la Investigación.....	10
1.4. Marco Teórico.....	17

PARTE II. ANÁLISIS

CAPÍTULO II

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CON EL MEDIO INTERNO.....	37
2.1. Antecedentes.....	37
2.1.1. Determinación de indicadores de RSE.....	37
2.1.2. Aplicación de los indicadores de RSE.....	39
2.1.3. Método.....	39
2.2. Información obtenida de la Alta Dirección y Administración del CEP Paita.....	42
2.3. Información obtenida del personal del CEP Paita.....	47
2.4. Contraste de información.....	58
2.5. Perfil de la RSE asumida con el medio interno.....	65

CAPÍTULO III

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CON EL ENTORNO.....	69
3.1. Antecedentes.....	69

3.2.	Información obtenida de la Alta Dirección y Administración del CEP Paita.....	69
------	---	----

Pág.

3.3.	Información obtenida de las Organizaciones Pesqueras.....	76
3.4.	Información obtenida de la Dirección Regional de Producción....	85
3.5.	Información obtenida de la Capitanía de Puerto de Paita.....	89
3.6.	Contraste de información	93
3.7.	Perfil de la RSE asumida con los stakeholders.....	101

PARTE III. PROPUESTA

CAPÍTULO IV

PROPUESTA DE DESARROLLO DE RESPONSABILIDAD

SOCIAL EMPRESARIAL EN EL CEP – PAITA..... 108

4.1.	Consideraciones generales.....	108
4.2.	Gestión Ética.....	112
4.2.1.	Código de Ética.....	112
4.2.2.	Marco Ético del CEP Paita.....	113
4.2.3.	Implementación de la Gestión Ética en el Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita.....	116
4.2.4.	Propuesta para el Código de Ética del Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita.....	120
4.2.5.	Conclusión.....	127
4.3.	Propuesta de Desarrollo de la Responsabilidad Social en el CEP Paita.....	128
4.3.1.	Misión.....	128
4.3.2.	Visión.....	128
4.3.3.	Objetivos.....	128
4.3.4.	Plan de Acción.....	129
4.3.5.	Recursos.....	146
4.3.6.	Indicadores de evaluación, seguimiento y control.....	148
4.3.7.	Comunicación de la Responsabilidad Social.....	154

CONCLUSIONES..... 161

RECOMENDACIONES..... 163

BIBLIOGRAFÍA..... 165

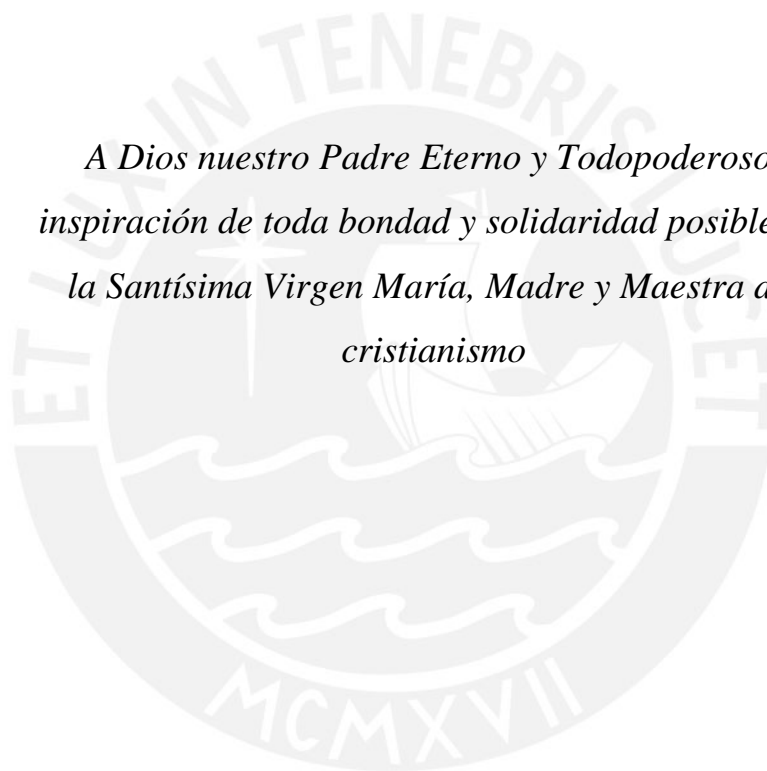
APÉNDICES..... 169

AGRADECIMIENTO:

Expresamos nuestra mayor gratitud y profundo aprecio a:

Nuestra señora madre, por el constante apoyo brindado para el logro del presente objetivo.

*A Dios nuestro Padre Eterno y Todopoderoso,
inspiración de toda bondad y solidaridad posible y a
la Santísima Virgen María, Madre y Maestra del
cristianismo*



PRÓLOGO

En el mundo actual, la transparencia con que las organizaciones informan sobre su desempeño financiero es fundamental, pero las tendencias mundiales indican que ello ya no es suficiente. Los actores del entorno en general, están orientando cada vez más su atención al comportamiento de las organizaciones en otras áreas que van más allá de los roles económicos y financieros tradicionales. Buena parte de los intereses de la actualidad se concentran en el comportamiento medioambiental y social de las organizaciones. Es este último factor el que se ha convertido en uno de los principales activos de la reputación organizacional frente a los grupos de interés presentes.

Progresivamente en nuestro país, las organizaciones vienen reconociendo este nuevo desafío y están, en algunos casos, tomando la iniciativa de verse a sí mismos como ciudadanos corporativos modelo, contribuyendo a generar capital social y bienestar a través del establecimiento de relaciones éticas con los grupos de interés y la satisfacción de sus expectativas, promoviendo la igualdad de libertades y el acceso a bienes y servicios que potencien el desarrollo de las capacidades de los individuos.

Siendo la institución en estudio -el Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita- un organismo público descentralizado, consideramos que es mayor aún su deber multiplicador de la inversión pública, así como sus esfuerzos para contribuir al desarrollo y equidad, a través de la eficiencia productiva con sentido y responsabilidad social.

El estudio que presentamos, tiene como objetivo primordial contribuir a mejorar la gestión social del Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita a través de la medición y evaluación de sus políticas y prácticas relacionadas con los grupos interactuantes para el logro de sus objetivos institucionales, planteando finalmente una propuesta de implementación de acciones en el ámbito de la Responsabilidad Social, que tiendan a

la integración de sus conceptos y prácticas en los procesos internos y externos de la institución.

Con esta visión, se han diseñado los siguientes capítulos: en el capítulo I determinamos los aspectos metodológicos del trabajo de investigación, lo que incluye su justificación, objetivos, hipótesis, variables así como el marco teórico y referencial. En el capítulo II se realiza la evaluación del desempeño actual en materia de Responsabilidad Social por parte del Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita (CEP Paita) con su medio interno. En el capítulo III se efectúa un diagnóstico sobre la misma temática pero en relación al entorno de la institución, llegando, al igual que en el capítulo precedente a establecer un perfil de actuación del CEP Paita en materia de Responsabilidad Social frente a sus grupos de interés. Finalmente en el capítulo IV se diseña una propuesta de desarrollo de la Responsabilidad Social en la institución en estudio, partiendo de la implementación de un Programa de Gestión Ética para posteriormente formular los alcances respecto al desarrollo de la gestión social.

Se espera que el presente trabajo constituya un aporte práctico y de utilidad a las iniciativas para mejorar la gestión social de instituciones que como el Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita se constituyen en actores sociales promotores del bienestar y desarrollo humano en la sociedad; al mismo tiempo que motive un mayor estudio acerca de la importancia y trascendencia de la Responsabilidad Social en países con agudos problemas de exclusión e inequidad socioeconómica como el nuestro, donde la iniciativa colectiva de las organizaciones públicas y privadas es llamada a asumir un papel más comprometido y eficaz en la superación de esta realidad.



PARTE I

ASPECTOS METODOLÓGICOS

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. JUSTIFICACIÓN

El **Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita** (CEP – Paita), organismo público descentralizado del Ministerio de la Producción, cuya misión es *“potenciar las habilidades y destrezas del recurso humano involucrado en la actividad pesquera y acuícola mediante la formación, capacitación, entrenamiento y transferencia tecnológica para mejorar su nivel de competitividad laboral y bienestar; promoviendo el ejercicio racional de la pesca a través de la prestación de servicios de calidad y contribuyendo al desarrollo del sector”* (CEP Paita: 2005), es actualmente una de las pocas entidades capacitadoras del sector pesquero artesanal en el Perú, constituyéndose en uno de los pilares fundamentales para mejorar el capital humano en el ámbito de dicho sector, aspecto fundamental de la Gerencia Social como base para el desarrollo. Por ello, requiere de relaciones productivas con los grupos de interés con los cuales interactúa, basadas en una gestión ética y eficaz de las mismas, coadyuvando a un mejor logro de los objetivos institucionales.

Se considera que el sector pesquero artesanal en el Perú congrega alrededor de 30,000 pescadores y personal afín al sector (Dirección General de Pesca Artesanal: 2005), cálculo al que se le debe adicionar los familiares que dependen directamente de estas personas, por lo cual se torna en un importante grupo social que abastece de productos hidrobiológicos para consumo humano directo a la población nacional. Esta realidad nos lleva a inferir la importancia de contar con pescadores calificados que mejoren sus condiciones de trabajo y de vida, garantizando la seguridad alimentaria de nuestros compatriotas y la sostenibilidad del medio marítimo.

Es importante asimismo, resaltar la importancia del factor humano interno del CEP – Paita y cómo la institución asume la Responsabilidad Social en la gestión

3

integral del recurso humano para la consecución de sus objetivos organizacionales.

Asunto referencial constituye también el tema de la Cooperación Internacional, pues para lograr sus objetivos y dadas las restricciones presupuestarias, el CEP - Paita presenta la necesidad cada vez mayor, de agenciarse de recursos financieros externos, situación ante la cual las oficinas de cooperación técnica internacional de países desarrollados pueden representar una excelente oportunidad y para las que el correcto ejercicio de la Responsabilidad Social es un punto determinante en las decisiones de cooperación técnica y económica.

En el ámbito nacional, las empresas e instituciones están iniciando una nueva etapa en el campo de la Responsabilidad Social, habiendo empezado en muchos casos a formalizar las iniciativas individuales al respecto. Esto implica de alguna manera un cambio de filosofía organizacional. El reto es ordenar esas iniciativas en un programa coherente que debe estar ligado a una política de RSE y asociado a un conjunto de indicadores de gestión, de tal modo que el monitoreo de estos se enlace con las prácticas y programas que la institución lleve a cabo en el tema.

El estado de la situación expuesta nos lleva a definir el problema como la “necesidad de integrar los conceptos y la práctica de la Responsabilidad Social en los procesos internos y externos del Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita a fin de maximizar los beneficios de la capacitación técnica brindada a los pescadores artesanales con el fin de mejorar el capital humano del sector”

En este contexto se asume que un adecuado y comprometido ejercicio de la Responsabilidad Social por parte del Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita contribuirá a mejorar el logro de los objetivos institucionales al considerar un

enfoque integral en sus procesos internos (recurso humano disponible) y externos (población objetivo y demás grupos involucrados).

4

Ante ello se presenta la necesidad de conocer cual es el grado de Responsabilidad Social que viene ejerciendo el CEP – Paita en relación a su público interno, a los diversos grupos de interés con los que interactúa y, desde luego, a su población objetivo, los pescadores artesanales, a través de los programas de capacitación que pretenden mejorar las habilidades y destrezas de los mismos.

Producto de este diagnóstico y evaluación del ejercicio de la Responsabilidad Social en el CEP – Paita se tendrá la base contextual para formular una propuesta de desarrollo de la misma, a través de la implementación de conceptos y estrategias con el amplio compromiso de los diferentes niveles jerárquicos institucionales.

1.2. OBJETIVOS

Para el presente trabajo se han considerado los siguientes objetivos:

1.2.1. Objetivo general

- Contribuir a mejorar la gestión social del Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita a través de la evaluación de sus políticas y prácticas relacionadas con los grupos interactuantes para el logro de sus objetivos institucionales y, el planteamiento de una propuesta de desarrollo de su Responsabilidad Social, estableciendo las pautas para la integración de sus conceptos y prácticas en los procesos internos y externos de la institución.

1.2.2. Objetivos específicos

- Conocer el nivel de compromiso de la Alta Dirección con la práctica de la Responsabilidad Social en el CEP Paita y el grado de integración de la misma en sus procesos organizacionales.
- Conocer la eficacia de las estrategias de comunicación interna y externa del Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita
- Describir la gestión del factor humano incluyendo el clima laboral, relaciones de trabajo y programas de desarrollo organizacional.

5

- Describir la eficacia de las relaciones comunitarias y la proyección social del CEP Paita.
- Evaluar el desempeño de la institución frente a los sectores externos e internos con los cuales interactúa.
- Establecer una propuesta de desarrollo para una adecuada ejecución de la Responsabilidad Social del Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita.

1.3. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

1.3.1. Hipótesis

- No existe un adecuado grado de integración de la Responsabilidad Social en los procesos organizacionales del CEP Paita.
- El CEP Paita no posee adecuadas estrategias de comunicación interna y externa, siendo su relaciones intra e interorganizacionales carentes de solidez.
- Las estrategias de desarrollo organizacional llevadas a cabo en el CEP Paita carecen de eficacia e impacto en su recurso humano.
- El CEP Paita goza de un nivel de confianza y legitimidad relativamente bueno frente a los sectores con los que se relaciona.

- Existe una escasa orientación hacia la gestión social por parte del CEP Paita y una limitada cooperación institucional con su entorno.

- El CEP Paita mantiene una insuficiente relación institucional con su población objetivo en las comunidades pesqueras.

1.3.2. Definición de Variables

a. Proceso

Definición conceptual

Conjunto de operaciones o tareas desarrolladas o realizadas con la utilización de diferentes medios (humanos, materiales, metodológicos, normativos, etc.) con el fin de obtener un resultado.

Definición operacional

Para recoger información de esta variable se ha tomado en cuenta lo siguiente:

- Promoción del desarrollo humano y social de los trabajadores
- Formación y capacitación del recurso humano
- Satisfacción laboral
- Identificación y evaluación de necesidades de la población objetivo
- Satisfacción de la población objetivo
- Preservación del medio ambiente
- Proyección Social del CEP – Paita

b. Estrategia de comunicación

Definición conceptual

Programa que contiene los objetivos de largo plazo, cursos de acción a seguir y organización de los recursos disponibles en la

institución para mejorar la transmisión e intercambio de información y retroalimentación con su público interno y externo.

Definición operacional

Para recoger información de esta variable se ha tomado en cuenta lo siguiente:

- Reuniones informativas con el personal sobre el desempeño organizacional
- Acceso a información institucional por parte del personal

7

- Fluidez de la comunicación de los resultados a nivel interno y externo
- Características de la publicidad institucional y de sus servicios

c. Relación intraorganizacional

Definición conceptual

Vinculación existente entre la dirección y los empleados de la institución.

Definición operacional

Para recoger información de esta variable se ha tomado en cuenta lo siguiente:

- Fomento de la participación, innovación y creatividad de los trabajadores
- Prácticas de igualdad y equidad de oportunidades para el recurso humano
- Fomento de la tolerancia y respeto por la diversidad humana
- Medidas implementadas para prevenir el acoso laboral o sexual
- Evaluaciones sobre la satisfacción laboral

d. Relación interorganizacional

Definición conceptual

Vinculación de la institución con los grupos de interés de su entorno, que incluye población objetivo, proveedores, gobierno organizaciones del tercer sector y comunidad en general.

Definición operacional

Para recoger información de esta variable se ha tomado en cuenta lo siguiente:

- Conocimiento de las expectativas y/o demandas de los stakeholders

8

- Participación de la institución en temas relacionados con los intereses del sector pesquero
- Cooperación con instituciones sociales, educativas, religiosas para el logro de sus objetivos
- Participación institucional en actividades de apoyo comunitario
- Apoyo a personas en situación de desventaja
- Interacción con instituciones académicas

e. Políticas de desarrollo organizacional

Definición conceptual

Lineamientos que orientan los esfuerzos realizados por la alta dirección a largo plazo, para mejorar los procesos de la institución, mediante una administración de la cultura organizacional.

Definición operacional

Para recoger información de esta variable se ha tomado en cuenta lo siguiente:

- Apoyo a la formación y capacitación del recurso humano
- Fomento a la participación, la innovación y la creatividad del personal
- Participación de los trabajadores de niveles jerárquicos medios o bajos en la toma de decisiones

- Promoción del desarrollo humano y social de los trabajadores
- Reconocimientos al personal por su aporte a la institución
- Satisfacción laboral

f. Niveles de confianza y legitimidad

Definición conceptual

Percepción que se posee de una organización respecto a su desempeño ético y eficaz.

9

Definición operacional

Para recoger información de esta variable se ha tomado en cuenta lo siguiente:

- Imagen ética de la institución
- Acciones para mejorar las relaciones institucionales
- Relaciones de cooperación institucional para el logro de objetivos de desarrollo en el sector pesquero
- Satisfacción de la población objetivo
- Procedimientos en torno a la corrupción y el soborno

g. Gestión social

Definición conceptual

Conjunto de procesos emprendidos por una organización para contribuir al bienestar y desarrollo comunitario.

Definición operacional

Para recoger información de esta variable se ha tomado en cuenta lo siguiente:

- Relaciones de cooperación institucional para el logro de objetivos de desarrollo en el sector pesquero artesanal
- Participación institucional en actividades de apoyo comunitario
- Apoyo a personas en situación de desventaja

- Promoción de la participación de los stakeholders en acciones de apoyo comunitario
- Cooperación a los esfuerzos de otras instituciones sociales para el logro de sus objetivos

1.3.3. Diseño de la Investigación

a. Tipo de Investigación

Se hizo uso de métodos cuantitativos y cualitativos. El método cuantitativo, fue necesario ya que se recurrió a una técnica de evaluación de Responsabilidad Social, la cual utiliza un método numérico para determinar el grado de RSE asumido por una organización.

El método cualitativo se empleó a fin de analizar y comprender de manera integral la situación actual respecto a la gestión social del CEP Paita con el objeto de diseñar la propuesta de desarrollo de Responsabilidad Social.

De acuerdo a una segunda clasificación, la investigación a realizar fue de tipo explicativo, ya que se diagnosticó y evaluó la forma como el Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita asume su Responsabilidad Social frente a los sectores internos y externos con los cuales se relaciona para el cumplimiento de sus objetivos.

En base a este diagnóstico y a la evaluación hecha sobre él, se realizó la propuesta de integración de la RSE a los procesos internos y externos del CEP Paita, a fin de maximizar el logro de sus objetivos sociales.

b. Unidades de análisis

Las unidades de análisis empleadas en el presente trabajo fueron:

- La alta dirección del Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita

Nivel jerárquico que por su naturaleza influye decisivamente en el diseño, implementación y ejecución de actividades relacionadas a la Responsabilidad Social en la institución.

11

- El personal del CEP – Paita

Indispensable para indagar los resultados de las políticas que en materia de Responsabilidad Social viene ejecutando la alta dirección en el medio interno.

- Sector externo:

- Organizaciones de pescadores:
- Dirección Regional de Producción
- Capitanía de Puerto

Estas entidades están ligadas, en distinto grado, a las actividades y consecución de los objetivos institucionales del CEP – Paita, por lo cual deviene en importante su consideración en el estudio.

c. Técnicas de investigación

Método Cuantitativo:

Se recurrió a la aplicación de encuestas estructuradas cuyo diseño varió según las diferentes unidades de análisis. Se priorizó la importancia del tipo de datos a obtener, en tanto su utilidad para la realización del diagnóstico así como para el cruce de la información obtenida entre las distintas unidades.

Método Cualitativo:

Entrevistas abiertas:

Esta herramienta se utilizó complementariamente con la finalidad de conocer las opiniones, alcances o críticas adicionales, que no estuviesen contenidas en las preguntas incluidas en el diseño de las encuestas, enriqueciendo la información obtenida.

Con la utilización de esta técnica se profundizó en el conocimiento de la gestión social del Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita, así como la percepción de los distintos grupos interactuantes.

12

d. Tipo de Muestra

- d.1. Unidad de Análisis: Alta Dirección del Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita.
- Tamaño de muestra: 03 personas (Presidente del Consejo Directivo, Director Ejecutivo y Jefe de Administración)
- Tipo de muestra: No probabilística
- Forma de selección: Por conveniencia
- d.2. Unidad de Análisis: Personal del Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita
- Tamaño de muestra: 57 personas
- Tipo de muestra: No probabilística
- Forma de selección: Por conveniencia
- d.3. Unidad de Análisis: Dirección Regional de Producción.
- Tamaño de muestra: 03 personas (funcionarios del sector pesca).
- Tipo de muestra : No probabilística
- Forma de selección: Por conveniencia
- d.4. Unidad de Análisis: Capitanía del Puerto de Paita
- Tamaño de muestra: 03 personas (del área de pesca).

Tipo de muestra: No probabilística

Forma de selección: Por conveniencia

d.5 Unidad de Análisis: Organizaciones de pescadores del
Departamento de Piura:

Tamaño de muestra: 68 personas

Tipo de muestra : Probabilística, aleatoria simple

Forma de selección: Por sorteo

13

e. Cálculo de muestra probabilística

Para este cálculo se ha considerado a las organizaciones pesqueras del Departamento de Piura. Según el último Directorio de Organizaciones y Sindicatos Pesqueros Artesanales del Perú (Dirección General de Pesca Artesanal, 2005), el número de pescadores asociados en las organizaciones determinadas para el presente estudio es:

- Sindicato Único de Pescadores del Puerto de Paíta	235
- Asociación de Pescadores de Puerto Nuevo	52
- Asociación de Pescadores del Toril y Anexos	42
- Asociación de Pescadores de Yacila	110
- Sindicato de Pescadores de Sechura	275
- Gremio de Pescadores Artesanales de San Pedro – Talara	354

TOTAL 1068

FÓRMULA N° 01:

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

DONDE:

n = Tamaño necesario de la muestra

Z = Número de unidades de desviación estándar en la distribución normal que producirá el grado deseado de confianza (para una confianza de 95%, Z = 1,96)

P = Proporción de la población que posee características de interés

E = Error o máxima diferencia entre la proporción muestral y la proporción de la población que estamos dispuestos a aceptar en el nivel de confianza que tenemos señalado

En efecto, tenemos:

$$P = 0,95 \quad Z = 1,96$$

$$E = 5\% = 0.05 \quad N = 1068$$

Entonces:

$$n = \frac{(0,95)(1-0,95)}{\frac{0,05^2}{1,96^2} + \frac{0,95(1-0,95)}{1068}} = \underline{0,0475}$$

$$\frac{(0,05)^2 + (0,95)(1-0,95)}{(1,96)^2} \cdot 1068$$

0,0006951

$$n = 68,34 \implies 68$$

15

FÓRMULA N° 02:

$$n = \frac{Z^2 pq N}{NE^2 + Z^2 pq}$$

DONDE:

n = Tamaño de la muestra

Z = Nivel de confianza

p = Variabilidad positiva

q = Variabilidad negativa

N = Tamaño de la población

E = Precisión o el error

En efecto, tenemos:

$$Z = 1,96$$

$$p = 0,95$$

$$q = 0,5$$

$$N = 1068$$

$$E = 5\% = 0,05$$

Entonces:

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,95)(0,05)(1068)}{(1068)(0,05)^2 + (1,96)^2 (0,95)(0,05)}$$

$$n = 68,32 \Rightarrow 68$$

Resumen de las Muestras

Asoc./Org. Pesq.	Población	Porcentaje	Muestra
Sindicato Único de Pescadores del Puerto de Paita	235	22,00 %	15
Asociación de Pescadores de Puerto Nuevo	52	4,87 %	3
Asociación de Pescadores del Toril y Anexos	42	4,00 %	3
Asociación de Pescadores de Yacila	110	10,23 %	7
Sindicato de Pescadores de Sechura	275	25,75 %	17
Gremio de Pescadores Artesanales San Pedro – Talara	354	33,15 %	23
TOTAL	1068	100,00 %	68

1.3.4. MARCO TEÓRICO

Las entidades -públicas y privadas- juegan un papel trascendente en la sociedad contemporánea por su capacidad de creación de riqueza, trabajo y generación de conocimientos y habilidades, constituyéndose así en piezas claves del desarrollo de la sociedad, junto a las organizaciones civiles y grupos de interés.

La profunda desigualdad social del mundo contemporáneo y el entorno de cambios constantes exigen a estos entes asumir un rol de liderazgo en la búsqueda de nuevos modelos de integración social. En este nuevo escenario la Ética ocupa un lugar central en todos los aspectos de la actividad organizacional y ciudadana, siendo una de las principales bases de la Responsabilidad Social, la cual es definida como *“la obligación moral que adquiere una organización consistente en contribuir a la satisfacción de las expectativas creadas a partir de su relación con los sectores con los cuales debe interactuar para el cumplimiento de su razón social”* (FERNÁNDEZ, GALLEGO Y ORTIZ: 1996). Entre estos sectores podemos incluir:

- Los trabajadores: quienes presentan expectativas referentes a temas como: compensación, capacitación, estímulos, promoción y participación en el planeamiento y toma de decisiones, entre otros.
- Los inversionistas: quienes exigirán una reutilización del capital aportado. En el sector social, son las instituciones cooperantes

quienes exigen resultados si bien no redituables financieramente hacia ellos, si beneficiosos para la población objeto del apoyo, en términos de desarrollo, sustentabilidad, equidad, etc.

- Los proveedores: los cuales exigirán los pagos en el momento convenido.
- Los clientes, consumidores o beneficiarios: esperarán un producto o servicio de calidad, con información, con apoyo y a precio justo. En el caso de los beneficiarios de programas o proyectos sociales, esperarán

18

una mejora en su calidad de vida que les permita valorar positivamente la intervención social.

- La comunidad y sociedad en general: esperarán preservación del medio ambiente, generación de empleo, beneficios sociales.
- El Estado: espera el cumplimiento de normas y obligaciones tributarias.

En los últimos años, las organizaciones han comenzado a mostrar un interés creciente en establecer relaciones sostenibles con el entorno tendiendo puentes con aquellos grupos que son impactados o impactan sus actividades, sus *stakeholders*. Esta actitud de apertura y de compromiso de las empresas es necesaria e imprescindible si el objetivo final es el desarrollo socioeconómico sostenible de la sociedad en general.

Una verdadera estrategia de Responsabilidad Social depende profundamente de la voluntad y la actitud sincera de la organización, sus directivos y empleados. Caso contrario, los propios grupos de interés serán quienes, a la larga, pasarán por su filtro las acciones que realmente hayan perdurado y considerado como sinceras y aquellas que hayan sido puestas en práctica con un fin meramente comercial.

Aquí, detallamos los principales elementos relacionados a la adopción de la Responsabilidad Social:

1) *Compromiso con la comunidad (público externo).*

Esta área se refiere al amplio rango de acciones tomadas por la organización para contribuir a mejorar la calidad de vida de las comunidades en las que opera, apoyando iniciativas o causas sociales.

Cuando estas iniciativas se diseñan y ejecutan estratégica y programadamente, no sólo se entrega un beneficio a los receptores, sino que además estas iniciativas refuerzan la reputación de las

19

organizaciones y los servicios prestados en las comunidades donde se desarrollan.

A través de estas acciones programadas se busca maximizar el impacto de las contribuciones en habilidades, recursos, tiempo, productos, servicios, administración de conocimiento y otros que se dirigen a las comunidades objetivos.

Las empresas e instituciones no lucrativas hace muchos años que se vienen involucrando con sus comunidades locales, frecuentemente jugando un rol importante en el campo de la filantropía, con el ánimo de ser un buen ciudadano corporativo. Hoy en día las organizaciones se involucran con la comunidad en una gran variedad de formas (incluidas las donaciones de productos o servicios, creación de proyectos de trabajo voluntario, préstamo de ejecutivos y administradores, realización de proyectos de apoyo a causas sociales, etc.) y por una amplia gama de razones.

Una de las principales razones es que los *stakeholders* (usuarios, empleados, dependencias del gobierno, entidades de apoyo financiero y grupos de interés público) están llevando a las organizaciones hacia mayores estándares de ciudadanía y demandando que su red de impacto en la sociedad sea positivo.

Según Pedro Franco Concha (2004), una acción fundamental de la organización para con la sociedad viene a estar representada por las alianzas estratégicas con dichos *stakeholders*, que apunten a mejorar la calidad de vida comunitaria. La organización debe tenerlos identificados y diseñada su cadena de valor, como instrumentos básicos para cualquier acción o programa que se adopte. Estos u otros programas que sean abordados, no son asimilables a campañas de imagen institucional, ya que éstas tienen un comienzo y una duración determinada. Esta “manera de ser” adoptada deberá perdurar a lo largo de la vida de la organización.

20

2) *Compromiso con los empleados (público interno).*

Para Alan Gegenschatz (2004), son los equipos de personas los que interactúan y crean la tan mencionada “*sinergia*”, son los que lideran con creatividad e innovación. Por ende, es responsabilidad social de la dirección hacer que cada persona en la organización disponga de herramientas, objetivos, capacitación y un entorno que fomente dichas aptitudes.

Para Sergio Finzi (2004), la realidad de una organización es impactada por aspectos sociales, ambientales y económicos. Y en los tres intervienen los colaboradores, quienes a través de su gestión tanto individual como grupal, impactan sobre estos factores. Esta intervención supone actuar, y sin dudas la actuación de los colaboradores tiene que ver con la generación de la cadena de valor que transfiere y se nutre a sí misma en una suerte de círculo virtuoso.

Por ello, hablar de público interno es hablar de compromiso ciudadano. Es hablar de sustentabilidad pero en un contexto integral donde la organización, sus colaboradores y la sociedad son, en definitiva, parte de un todo relacionado y dependiente entre sí.

Las organizaciones pueden generar una notable contribución a la formación humana de su público interno. Se trata entonces de

fortalecer esa posibilidad y esa buena decisión con renovados conceptos que apunten hacia el “triángulo sustentable” que supone la Responsabilidad Social, precisamente aquél donde confluye el valor económico, el ambiental y el social. Hacia allí deberán apuntar los esfuerzos en materia de público interno. Su involucramiento y efectiva participación harán que la empresa se renueve frente a sí misma, generando valor social a través de sus colaboradores.

21

Algunos estudios sugieren que el nivel de confianza de empleados esta directamente relacionado con la respuesta de la organización a sus necesidades.

- En 1998 un estudio de WFD en colaboración con MORI realizado en el Reino Unido, indicó que 9 de 10 trabajadores declaraban que la habilidad para balancear el trabajo con su vida personal era el factor clave para determinar su confianza hacia su empresa.
- Una medición, realizada en 1999, apoyada en la información del Instituto Walker Hudson hecha a dos mil empleados en 48 estados (USA) detectó que los factores que tienen mayor influencia en la calidad de vida laboral son: transparencia, preocupación por el empleado, confianza, reputación de la organización, trabajo y recursos para el trabajador.
- En el 2002 una investigación realizada por Price Waterhouse Coopers. en Chile a 461 alumnos de pre y post grado de las principales universidades, acerca de las cualidades de una empresa que atraen a los talentos profesionales determinó que los elementos principales a considerar son: buen clima laboral, equilibrio entre vida personal y trabajo (calidad de vida), respeto y

valoración de las personas, y la existencia, adhesión y difusión de un código de ética.

3) *Beneficios tangibles para la organización.*

Las acciones de involucramiento con la comunidad generan beneficios directos a la organización: fortalecimiento de la imagen pública ante los usuarios, dependencias del gobierno, entidades de apoyo financiero, medios de comunicación y grupos de interés público; aumento de la motivación y compromiso de los empleados; aumento del atractivo de la organización para atraer y retener a los

22

mejores empleados; fortalecimiento de su posición frente a la comunidad, entre otros.

En concreto, según el Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresaria (www.iarse.org) la inversión social y el involucramiento con la comunidad otorgan los siguientes beneficios a la empresa:

- *Mejora el desempeño financiero:* A requerimiento de IBM la universidad norteamericana UCLA estudió 156 empresas para determinar el vínculo entre el desempeño e involucramiento con la comunidad de una empresa. El estudio determinó que aquellas empresas con mayor inversión social presentaban los mayores retornos de sus inversiones financieras o activos.
- *Incrementa la moral, compromiso, retención y desempeño de los trabajadores:* De acuerdo con la investigación realizada en USA por Council of Foundations, la acción con la comunidad que realiza una empresa influye directamente en la percepción de los trabajadores respecto de su empleo. El estudio realizado en 1994 por la Universidad de Boston detectó que el 84% de los trabajadores entrevistados asignaban importancia a la imagen de

su empresa en la comunidad, un 54% opinaba que era de gran importancia.

- *Desarrolla habilidades en los trabajadores:* los proyectos con la comunidad favorecen el desarrollo de una variada gama de habilidades en los empleados que participan directamente en estas actividades, entre las que se incluyen: trabajo en equipo, planificación e implementación, comunicación, conducción y gestión; según lo detectado por un estudio encargado por British Telecom.
- *Fortalece la imagen de la empresa:* un activo programa de involucramiento con la comunidad ayuda a construir una positiva

23

y sólida reputación ante los consumidores, los trabajadores, la opinión pública, los inversionistas, accionistas y medios de comunicación. Los rankings que se desarrollan de empresas están incluyendo el involucramiento con la comunidad como variable importante de la evaluación.

- *Atrae a nuevos inversionistas:* algunos estudios muestran la relación existente entre la reputación de una empresa y su éxito financiero. Cabe destacar que en Estados Unidos más del 10% de la inversión en empresas norteamericanas es asignada por factores sociales como lo es el involucramiento con la comunidad.

En este contexto, surge el Balance Social como una herramienta de gestión que permite a las empresas medirse y rendir cuentas, a la sociedad y a sus grupos, sobre su desempeño ambiental, financiero y social, en el marco de la incorporación de la Responsabilidad Social en sus estrategias organizacionales.

En definitiva, tome el nombre que tome, todo documento que busque reflejar y comunicar la Responsabilidad Social de una organización debe

reunir ciertos rasgos distintivos que permitan reconocerlo y diferenciarlo de otros informes de buenas intenciones. Estas características son:

Voluntario: Las empresas pueden decidir si tienen la capacidad, el tiempo suficiente y los recursos para elaborar un Reporte de Responsabilidad Social.

Comparativo: El reporte de Responsabilidad Social debe permitir medir su propio desempeño a través de los años, así como con otras organizaciones del mismo sector, lo que se conoce como *benchmarking*.

Regular: Debe realizarse periódicamente para que sea posible realizar mejoras. No existe una periodicidad establecida. Hay organizaciones que

24

lo hacen anualmente; otras consideran que dos a tres años es el tiempo ideal.

Verificable: Su información debe ser medida según parámetros de objetividad. De esta manera, gana en credibilidad y confiabilidad.

Transparente: La organización que presenta un reporte de Responsabilidad Social apuesta por la transparencia y por ello hace pública su imagen. Y al hacerlo se compromete a seguir las recomendaciones de sus stakeholders.

Comunicable: Su fin último es fortalecer la imagen pública de la organización así como comunicar las acciones que realiza. Es importante que llegue a todos sus stakeholders para que tengan acceso por igual a la información veraz y verificable de la organización y sus actividades.

Un reporte de Responsabilidad Social es una herramienta útil para cualquier organización -sea ésta pública, privada o del tercer sector- ya que brinda instrumentos de autoevaluación de su actividad medular y de

medición de las relaciones con su entorno. A nivel interno, permite medirse continuamente y por tanto es una herramienta que bien usada permite mejorar la gestión interna de la empresa. En el aspecto externo, comunica sobre su desempeño y es una oportunidad para abrir espacios de diálogo y de intercambio con los grupos de interés.

ESTÁNDARES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

La Norma SA-8000.

Se centra en la internacionalización de las normas sociales, la información pública y la elaboración de informes sociales con la intención de normalizar la gestión ética de las empresas. La norma SA-8000 (Social Accountability 8000) fue creada por la SAI (Social Accountability International) y es una norma universal sobre responsabilidad social, auditable y certificable por terceras partes.

Utilizando el enfoque de sistemas, esta norma gestiona los temas relacionados con la responsabilidad social en los negocios, estableciendo sus requisitos: normas sobre derechos laborales, seguridad e higiene, niveles de remuneración, discriminación, libertad de asociación y derecho de negociación colectiva, medidas disciplinarias, horario de trabajo, compensación, trabajo infantil y trabajos forzados. Así como las acciones

que la empresa debe seguir para cumplir con los mismos: disponer de una política de responsabilidad social, revisar periódicamente la política, el grado de implantación de los procedimientos, nombramiento de representantes para la implantación de la norma, etc.

En concreto la norma SA 8000 establece pautas transparentes, medibles y verificables para certificar el desempeño de empresas en nueve áreas esenciales:

1. *Trabajo Infantil.* Prohíbe el trabajo infantil (en la mayoría de los casos, niños de menos de 15 años de edad). Las empresas certificadas también deben asignar fondos para la educación de niños que podrían perder su trabajo a raíz de la aplicación de esta norma.
2. *Trabajo Forzado.* No se puede exigir a los trabajadores que entreguen sus documentos de identidad ni que paguen "depósitos" como condición para el empleo.
3. *Higiene y Seguridad.* Las empresas deben cumplir con normas básicas para un ambiente de trabajo seguro y saludable, entre ellas: agua potable, instalaciones sanitarias, equipo de seguridad aplicable y capacitación necesaria.
4. *Libertad de Asociación.* Protege los derechos de los trabajadores de crear y participar en sindicatos y de gestionar convenios colectivos, sin miedo a represalias.
5. *Discriminación.* No se permite la discriminación por raza, casta, nacionalidad, religión, discapacidad, género, orientación sexual, pertenencia a un sindicato o afiliación política.
6. *Prácticas Disciplinarias.* Prohíbe el castigo corporal, la coerción física o mental y el abuso verbal de los trabajadores.
7. *Horario de Trabajo.* Establece una semana de 48 horas como máximo, con un mínimo de un día libre por semana y un límite de 12 horas extras por semana remuneradas a una tarifa especial.

8. *Remuneración.* Los salarios pagados deben cumplir con todas las normas legales mínimas y proveer suficientes ingresos para cubrir las necesidades básicas.
9. *Gestión.* Define los procedimientos para la implementación y revisión efectiva por parte de la gerencia del cumplimiento de la norma SA 8000, desde la designación de personal responsable hasta la preparación de registros, el abordaje de temas de preocupación y la implementación de acciones correctivas.

En el año 2002 la SAI publicó un documento en el que se recogen modificaciones sobre la norma SA-8000. Como idea general de esta norma puede decirse que su mayor aportación, como en las normas ISO 9000 (hay autores que la denominan la ISO social), no son los criterios técnicos ni legales, sino todo lo referente a los sistemas de gestión que permiten manejar esos criterios.

27

Accountability 1000 (AA 1000)

Creado en 1999. Es un método de responsabilidad que pretende garantizar la calidad de las rendiciones de cuentas, evaluaciones y divulgación sobre aspectos sociales y éticos de la gestión empresarial. Especifica los procesos que debe llevar a cabo una organización para responder por sus acciones, pero no por los niveles de desempeño que la empresa deberá alcanzar en los indicadores sociales, ambientales y económicos.

AA1000 brinda las herramientas para la comunicación y se ocupa del modo en que una empresa debe estructurar sus sistemas de comunicación, así como el modo en que estos sistemas se relacionan con los valores, objetivos y metas organizacionales.

Los métodos de AA1000 describen los procesos y las interacciones entre la planificación, contabilidad, auditoría y difusión; incluyen también el compromiso del stakeholder y la coherencia organizacional.

AA1000 ha compatibilizado sus métodos de difusión con los métodos de evaluación de Global Reporting Initiative (GRI), por lo que su sistema se complementa con el de GRI. Este último se concentra en el "qué" de la información (los indicadores y el formato de lo difundido), mientras que AA1000 brinda normas aplicables a los procesos de difusión y el desarrollo de informes accesibles y objetivos.

En marzo de 2003, Accountability presentó su AA1000 Assurance Standard, que pretende ser un estándar mundial para asegurar la calidad y credibilidad de la información empresarial sobre Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Se trata de un estándar no comercial, que busca satisfacer las nuevas exigencias de inversores y reguladores.

AA1000 Assurance es un método de evaluación que utiliza un set específico de principios y estándares que permiten otorgar calidad y

28

credibilidad pública a los reportes. Los tres principios básicos en los cuales se basa este estándar y que responden a los siguientes cuestionamientos son:

Materialidad: ¿El informe de sostenibilidad proporciona una cuenta que aborda todas las áreas de funcionamiento, y que satisface la necesidad de evaluación de los stakeholders sobre un desempeño sostenible de la organización?

Lo completo: ¿Es la información completa y bastante exacta para determinar y entender el desempeño de la organización en todas sus áreas?

Reciprocidad: ¿La organización ha respondido coherentemente y constantemente a las preocupaciones y a los intereses de los stakeholders?

Este estándar cubre un amplio rango de desempeños organizacionales, por lo que no sólo es aplicable a organizaciones empresariales, centrándose principalmente en el desempeño sostenible. Examina la comprensión organizacional sobre su propio desempeño e impactos en forma completa, asociándolos con el punto de vista de los stakeholders.

El AA1000 Assurance es la primera iniciativa que se centra en la credibilidad y la necesidad de entregar confianza pública sobre los reportes sociales. Aspectos tales como la independencia, la imparcialidad, las competencias (individuales u organizacionales) deben ser demostrables, y este estándar busca generar un proceso transparente y real.

Global Reporting Initiative (GRI)

La organización Global Reporting Initiative (GRI) tiene su sede en Ámsterdam (Holanda) y fue constituida en 1997 por iniciativa conjunta

de dos organizaciones no gubernamentales, CEBES (Coalition of Environmentally Responsible Economies) y PNUMA (Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente) con el objetivo de aumentar la calidad, el rigor y la utilidad de las memorias de sostenibilidad. A su desarrollo han contribuido representantes de empresas, organizaciones asesoras no lucrativas, sindicatos, empresas auditoras y ha dado su fruto en la Guía para la Elaboración de Informes de Sostenibilidad, que ha seguido siendo desarrollada desde que se lanzó la primera en el año 2000. La versión actual data del año 2002 y bajo el concepto de sostenibilidad, se integran además de los ya tradicionales aspectos económicos, los aspectos sociales y medioambientales (“Triple Botton Line” de John Elkington) basándose ante todo en un diálogo continuo con los "stakeholders".

El modelo del GRI es una Guía que sirve de ayuda para describir los resultados de la adopción y aplicación de códigos, políticas y sistemas de gestión mediante *memorias*, y debido a ello, es una excelente herramienta para la comparación entre distintas organizaciones y sectores, y la interacción con las partes interesadas.

Para la elaboración del informe de sostenibilidad de manera equilibrada y razonable, el GRI otorga tanta importancia a la aplicación de una serie de principios en la memoria como a los elementos indicadores de sostenibilidad.

Los once principios se pueden encuadrar dentro de cuatro bloques:

- Marco de la Memoria: transparencia, globalidad.
- Información a incluir en la memoria: exhaustividad, relevancia, concepto de sostenibilidad.
- Calidad y veracidad: precisión, neutralidad, comparabilidad.
- Acceso de las Memorias: claridad, periodicidad. auditabilidad.

Contenido de la memoria

El GRI sugiere estructurar el contenido de la memoria de la siguiente forma:

1. Visión y estrategia.
2. Perfil de la organización
3. Estructura de la dirección de la empresa y sistemas de gestión
4. Índice
5. Indicadores de desempeño

Uno de los aspectos claves, y probablemente el mayor reto, del proceso de elaboración de las Directrices 2002 es la definición de los indicadores sobre los cuales deben informar las empresas en sus Memorias de Sostenibilidad.

La GRI no pretende establecer un nivel mínimo o máximo de contenido en torno a cada uno de ellos, que será muy variable en función del sector empresarial y tamaño de la empresa pero sí establece claramente que la empresa que quiere preparar su Memoria de Sostenibilidad de acuerdo con las Directrices 2002 debe informar sobre los indicadores centrales regularmente y de forma completa. Los indicadores de actuación aparecen como:

- Indicadores de actuación económica
- Indicadores de actuación social
- Prácticas laborales
- Derechos humanos.
- Sociedad.
- Indicadores de actuación medioambiental

GRI Versión G3

GRI ha lanzado recientemente una versión provisoria de la última actualización de sus directrices y protocolos. Esta tercera revisión,

conocida como G3 y formulada sobre la base de las anteriores versiones 2000 y 2002, será presentada en octubre de este año en la ciudad de Ámsterdam.

Cabe resaltar que GRI se ha convertido en el estándar más extendido y utilizado a escala mundial y sus guías han sido implementadas por numerosas empresas gracias a sus esfuerzos de revisión y actualización continuos. La nueva Guía G3 será de más fácil aplicación e incluirá, entre otras novedades, una versión mejorada de indicadores que pasarán de los 97 de la Guía G2 a 79 con el propósito de unificar y simplificar la guía y hacerla al mismo tiempo más flexible.

Normas ISO

Creadas por la Internacional Standardization Organization. La Norma ISO 9000 fueron concebidas en la búsqueda de la satisfacción de los usuarios y clientes. En su primera versión, se orientan a la “calidad de los productos”. A partir de la versión ISO 9001-1996 viran hacia la “garantía de los procesos” y en la nueva versión **ISO 9001–2000** se orienta a la “garantía de la gestión”.

La Norma ISO 9000 se ha convertido en una referencia internacional de management de calidad en los negocios, en tanto que la ISO 14000 está en camino de convertirse en un referente para las empresas que deciden asumir su compromiso con el medio ambiente y la ecoeficiencia, entendida como la capacidad para obtener un máximo de valor agregado con una menor cantidad de recursos, contaminación y desperdicios. Todo ello en la búsqueda de excelencia, integridad empresarial y la completa satisfacción de los stakeholders.

De acuerdo a lo manifestado por ISO, las normas de certificación:

- Hacen del desarrollo, manufactura y abastecimiento de productos y servicios un proceso más seguro, eficiente y transparente.
- Verifican que el comercio entre países sea posible y se realice de manera honesta.
- Proveen a los gobiernos de la base técnica para legislar en seguridad, salud y ambiente.
- Ayudan a la transferencia de tecnología a países en desarrollo.
- Sirven como garantía para los consumidores y usuarios de productos y servicios en general.

Actualmente se vienen realizando esfuerzos por establecer la Norma ISO 26000 como la norma sobre la Responsabilidad Social de las organizaciones, estando en dilución temas como la obligatoriedad o el carácter voluntario de su aplicación.

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas para la Responsabilidad Social.

En el Forum Económico de Davos de Enero de 1999, el Secretario General de Naciones Unidas Kofi Annan impulsó la creación de una red de grandes empresas, para responder a los retos a los que se enfrenta el sector privado en materia de Responsabilidad Social. Su propuesta también vinculó a las empresas transnacionales o nacionales con la implementación de políticas públicas en este campo.

El Pacto Mundial de Naciones Unidas anima a las empresas a seguir diez principios universales en las áreas de derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción. El programa establece la colaboración entre las empresas y las diferentes organizaciones de Naciones Unidas, las organizaciones empresariales, las instituciones que trabajan en el campo de la Responsabilidad Social, los sindicatos, las ONG y otros para construir redes y proyectos conjuntos en

los que se compartan los valores y los principios de RSE. Las empresas que forman parte de la red han de establecer programas formales de RSE y tener en cuenta en sus políticas la articulación de los intereses de los diferentes *stakeholders*.

Los diez principios del Pacto Mundial son:

Derechos Humanos:

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia
2. Las empresas deben asegurarse de que no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos

Laboral:

3. Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Medio Ambiente:

7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Lucha contra la corrupción:

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

La Responsabilidad Social Empresarial en el Perú.

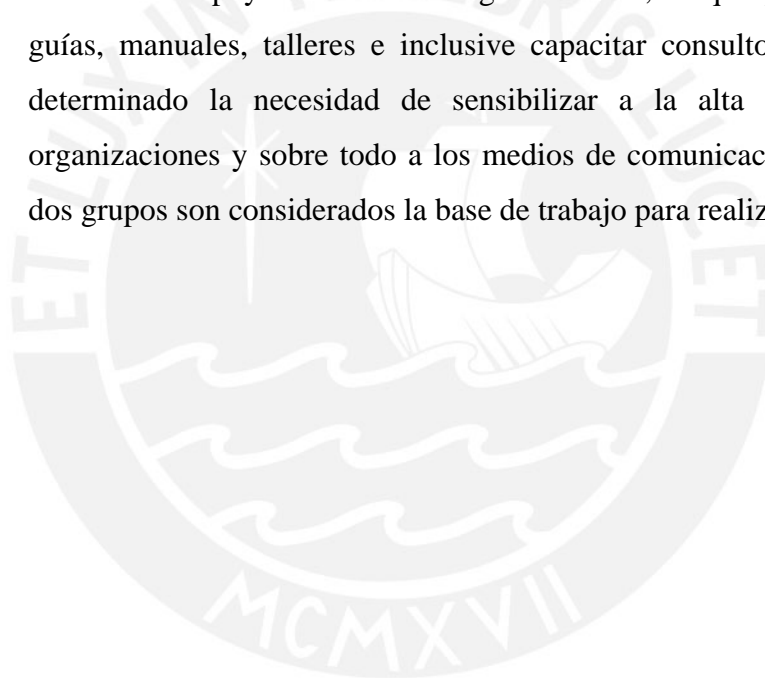
En los últimos años se ha difundido en el Perú el concepto de Responsabilidad Social a través de instituciones como PERU 2021, SASE, Pontificia Universidad Católica del Perú, Universidad del Pacífico, entre otras. Asimismo, diversas empresas peruanas han empezado a llevar a cabo interesantes iniciativas en pro de la mejora de la calidad de vida de sus comunidades aledañas.

Sin embargo, todavía se confunde el tema de Responsabilidad Social con el tema de ayuda social o desarrollo comunitario. Si bien es cierto que éste último es parte integrante de la RSE, no se ha tomado una real conciencia aún de que la RSE atañe a más actores y que sus horizontes y beneficios son mucho más amplios de lo imaginado. Asimismo, diversos programas de Responsabilidad Social llevados a cabo por empresas responden a actividades aisladas que no están necesariamente sistematizadas ni corresponden a una estrategia particular.

Según Henri Le Bienvenu Mercado (2004) de Perú 2021, la cuestión de la RSE en nuestro país se encuentra en una etapa incipiente, como en el resto de países de la región. A la fecha se ha realizado una excelente labor de difusión del tema y actualmente nos encontramos en la etapa de capacitación de ejecutivos. Habiendo demostrado la experiencia que muchas veces no son las empresas sino las personas las que están interesadas en el tema. Lamentablemente, cuando un ejecutivo comprometido con la RSE deja esa empresa, ésta se queda sin dirección hacia la Responsabilidad Social.

Poco a poco, las empresas van entendiendo el concepto. Antes se tenía la idea de que la RSE era sinónimo de filantropía. Hoy en día, va quedando claro que es sinónimo de mayor exposición frente a la comunidad, mejor relación con todos sus públicos interesados y también de mayores ingresos para sus organizaciones. Indudablemente, los avances en la materia se han logrado con las empresas trasnacionales, muchas de las cuales ya han incorporado dentro de sus misiones el tema de Responsabilidad Social.

Actualmente en el Perú se vienen dando diversas iniciativas a favor de RSE con el apoyo de diversas organizaciones, lo que permite elaborar guías, manuales, talleres e inclusive capacitar consultores. Habiéndose determinado la necesidad de sensibilizar a la alta gerencia de las organizaciones y sobre todo a los medios de comunicación ya que estos dos grupos son considerados la base de trabajo para realizar RSE.





CAPÍTULO II

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CON EL MEDIO INTERNO

2.1. ANTECEDENTES

Para que el Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita ejerza efectivamente su rol de ciudadano corporativo desde una perspectiva sistémica y amplia, es necesario que el tema de los indicadores sea incorporado en los procesos de gestión y por lo tanto sea tratado como parte de las estrategias organizacionales y del sistema de planeamiento interno de la institución. Debido a ello se torna indispensable desarrollar instrumentos adecuados para la asistencia y supervisión de su práctica de Responsabilidad Social.

2.1.1. Determinación de los indicadores de RSE

Para efectos de ejecutar el diagnóstico de la RSE ejercida por el CEP Paita tanto en su nivel interno como externo, se realizó un análisis de indicadores utilizados internacionalmente con el fin de determinar su nivel de utilidad, considerando la realidad de la institución en estudio. En tal sentido se tomaron en cuenta los indicadores de las siguientes instituciones:

- DERES (Uruguay) basados en el *Social Index* del Copenhagen Center (Dinamarca), el SA 8000 de EEUU y Acción Empresarial de Chile.
- Instituto ETHOS (Brasil), contrastados con el modelo desarrollado por Global Reporting Initiative (GRI), Social Accountability 8000 (Norma SA 8000) y Accountability 1000 (Norma AA 1000).
- PROBIDAD (Colombia)
- Fundación Ecología y Desarrollo (España)

A partir de estos indicadores se diseñaron los instrumentos de recolección de datos (encuestas) y se adaptó un método cuantitativo para la ponderación de los resultados encontrados.

Los indicadores utilizados fueron:

Área Interna

- Ética y valores
- Ambiente laboral
- Información y comunicación
- Formación y capacitación
- Condiciones de trabajo
- Relaciones laborales
- Motivación
- Salud
- Prácticas disciplinarias
- Soborno y corrupción
- Familia del trabajador

Área Externa

- Información y comunicación
- Relación con población objetivo
- Apoyo comunitario
- Interacción con otras instituciones
- Preservación del medio ambiente
- Relación con proveedores
- Proyección social
- Cooperación con organizaciones sociales
- Imagen institucional
- Evaluación de desempeño social

2.1.2. Aplicación de los indicadores de RSE

Los indicadores permitieron elaborar un diagnóstico del grado de Responsabilidad Social que pone en práctica el CEP Paita en sus acciones cotidianas.

Estos indicadores conforman una herramienta que permitirá diseñar una planificación de las prácticas vinculadas a la Responsabilidad Social de la institución y de esta manera, generar procesos de mejora continua en esta temática, contribuyendo finalmente a la definición de la estrategia de RSE de la institución, alineada a sus estrategias generales.

El propósito es que esta herramienta se constituya en el punto de referencia para que el CEP Paita viabilice la gestión y difusión de prácticas socialmente responsables

Finalmente, señalar que, para efectos del diagnóstico de las prácticas relacionadas a la Responsabilidad Social con el medio interno por parte del CEP Paita, se consideró la aplicación de encuestas tanto a la alta dirección como al personal de la institución, con la finalidad de contrastar los datos obtenidos (consultas cruzadas) y obtener una información con mejor nivel de confiabilidad. Este mismo criterio se empleó para el caso del diagnóstico de RSE con el sector externo, en donde se trabajó con la alta dirección del CEP Paita, organizaciones de pescadores de la región, Capitanía del Puerto de Paita y Dirección Regional de Producción de Piura.

2.1.3. Método

Para la ponderación de los resultados encontrados se realizó la adaptación de un procedimiento de evaluación propuesto por la organización uruguayana DERES (Desarrollo de la Responsabilidad Social, 2005).

En su implementación se le ha concebido como una herramienta que facilite al Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita efectuar el diagnóstico sobre su desempeño en las distintas áreas de la Responsabilidad Social, a fin de conocer cuál es el grado de desarrollo que la institución tiene en cuanto a la misma.

Las áreas sobre las que se consultó a través del presente instrumento fueron:

- Valores y Principios Éticos
- Ambiente de Trabajo y Empleo
- Protección del Medio Ambiente
- Proveedores
- Marketing Responsable
- Apoyo a la Comunidad
- Gobierno y Sociedad

El método original solo contempla la evaluación de la organización misma por parte del nivel directivo, no considerando como unidades de análisis directas al recurso humano y a grupos de interés. Tampoco incluye las áreas de evaluación de Responsabilidad Social frente a gobierno y sociedad ni proveedores. Asimismo existen variaciones importantes en los ítems referidos al diseño de las preguntas.

A los efectos de facilitar la utilización de la presente herramienta, a continuación realizamos algunas precisiones.

Cada pregunta consta de tres opciones para responder cada una de las cuales posee un valor numérico propio, además de una opción sin calificación numérica. Así tenemos que:

- Para la respuesta “Sí/ Siempre” el valor es de 3.
- Para la respuesta “A veces” el valor es de 2.

- Para la respuesta “No/Nunca” el valor es de 1.
- La respuesta “N/A” carece de calificación numérica.

Concluida la fase de aplicación del instrumento, se deberá calcular el promedio resultante de la evaluación de cada área, el cual se obtiene sumando el puntaje total de acuerdo a la opción (3, 2 ó 1) marcada en cada pregunta dividiéndolo entre la cantidad de preguntas efectivamente respondidas (No se deben tener en cuenta las que fueron contestadas como N/A).

Ejemplo:

Área	Suma Total	Respuestas Válidas	PROMEDIO
Valores y Principios Éticos	74	52	1.42
Ambiente de Trabajo y Empleo	36	20	1.80
Marketing Responsable	32	14	2.29

El máximo puntaje, que demuestra una óptima situación en cada área es 3.00, por lo que los promedios parciales nos demostrarán la situación en la que se encuentra la institución por área específica.

Este proceso recopilación y evaluación permite visualizar el desempeño específico de la institución en términos de Responsabilidad Social. Luego de su aplicación se deberán fijar los objetivos a cumplir a través de la implementación del Programa.

2.2. INFORMACIÓN OBTENIDA DE LA ALTA DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL CENTRO DE ENTRENAMIENTO PESQUERO DE PAITA

A) Valores y Principios Éticos

- *Compromisos Éticos*

De la encuesta aplicada al Presidente del Consejo Directivo, al Director Ejecutivo y a la Administradora del Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita se conoció que la institución no posee un Código de Ética o conducta formal propio. Sin embargo afirmaron con unanimidad que el recurso humano conoce de manera explícita la misión y visión institucionales y que en ellas se incluían consideraciones sobre responsabilidades en el ámbito social. Sin embargo esto último no tiene relación directa con una política de RSE determinada, ya que ésta no existe, incluso conocieron el concepto de Responsabilidad Social al momento de ser encuestados.

Respecto a la participación de los trabajadores en la redacción de la Misión y Visión, se conoció que este espacio se otorgó solo a algunos trabajadores en la última revisión del Plan Estratégico, siendo en su mayoría directores o jefes de oficinas. Esta participación fue un hecho sin precedentes en la institución y fue a solicitud de la Oficina de Planificación y Presupuesto, por lo cual la iniciativa de la Alta Dirección en este sentido fue nula. Asimismo al preguntársele por la frecuencia de revisión de la misión y visión, se obtuvo como respuesta que solo se da en muy pocas ocasiones.

Al indagar por el papel proactivo para estimular la coherencia entre los valores y principios éticos -que asume la Alta Dirección como propios del CEP Paita- y las actitudes de sus empleados, se obtuvo como respuesta que este papel se asume de manera discontinua en el tiempo, con la consecuente falta de eficacia en el logro de la integración de dichos valores en el comportamiento organizacional. Ello se agrava aún más por el hecho de que dichos valores y principios no son conocidos explícitamente por el personal

además en la institución se carece de espacios o mecanismos para que los empleados aborden cuestiones de tipo ético.

- Arraigo en la Cultura Organizativa

Se comprobó que no existe ningún proceso de difusión de valores institucionales entre los trabajadores del CEP Paita, así como tampoco se educa en valores y mucho menos en Códigos de Ética. Se destaca que a pesar de existir documentos normativos de esta naturaleza para la función pública y para trabajadores del Ministerio de Producción, éstos no son conocidos por el personal.

Por otro lado la misión y visión es difundida solo en algunas ocasiones a través de la página web o publicaciones escritas, como por ejemplo boletines o material de imagen institucional.

En cuanto a la aplicación de principios éticos en las relaciones internas de la empresa se obtuvo una respuesta positiva de parte de todos los encuestados, sin embargo negaron la existencia actual de reglas explícitas para el manejo de conflictos de interés intraorganizacional.

Se encontró unanimidad en relación a la inclusión de criterios de equidad e imparcialidad al realizar el proceso de contratación de personal, asimismo la Alta Dirección manifestó que sí se considera el aspecto ético de los postulantes al realizar el reclutamiento de personal, no habiendo puntualizado de qué manera lo realizan.

- Gobernanza Corporativa

Se comprobó que el desempeño en materia de Responsabilidad Social en el CEP Paita no es tema de agenda para el Consejo Directivo de la institución, lo cual se refleja, por ejemplo, en el hecho de que la Alta Dirección no cuente con políticas explícitas que garanticen la integridad de los informes y rendiciones de cuentas.

Por otro lado tampoco existen políticas de comunicación interna alineadas explícitamente a valores y principios éticos. Además de ello, los encuestados manifestaron no poder afirmar que el desempeño de los directivos guarda relación directa con criterios éticos formalmente establecidos, pues estos no existen en ningún documento oficial.

B) Ambiente de Trabajo y Empleo

- Gestión Participativa

Los encuestados dieron a conocer que la información brindada por la institución a los empleados respecto a temas económico-financieros y de operaciones es proveída de manera ocasional, sin relación a política institucional alguna respecto a ello. Además se carece de procesos estructurados de discusión y análisis de la información proveída a los trabajadores.

Se conoció que el CEP Paita sí realiza la difusión de sus objetivos estratégicos a los trabajadores; sin embargo esta se realiza por áreas y no de manera integrada de tal manera que los trabajadores posean una visión completa de la institución. Este mismo criterio es asumido por los directivos al poner en práctica ocasionalmente mecanismos de consulta sobre la gestión institucional.

En otro aspecto, la Alta Dirección afirmó que en el CEP Paita existe libertad de sindicalización sin embargo se comprobó que esta realidad no guarda relación con la percepción del personal en general el cual no ejerce este derecho laboral.

- Compromiso con el futuro de los niños

En este aspecto se pudo conocer que la institución no posee proyectos que favorezcan el desarrollo de los hijos de los empleados, por ejemplo en cuanto a estimulación de competencias técnicas y/o psicosociales.

La integración institución-familia del trabajador no es un tema de preocupación actual en el CEP Paita. Esto se refleja en el escaso apoyo a las familias de los trabajadores a través de convenios, programas o acuerdos especiales (educativos, créditos, canastas, etc.) así como en el número de ocasiones en que se realizan actividades sociales con la participación de los trabajadores y sus familias.

- *Valoración de la diversidad*

Se encontró que en el CEP Paita no existen políticas explícitas y/o normas de no discriminación (raza, edad, género, religión, orientación sexual, etc.) en lo referido a la admisión, promoción, entrenamiento, política salarial o de despido de personal. Así como tampoco se poseen normas o procesos para combatir situaciones de acoso sexual.

- *Relaciones con trabajadores tercerizados*

Se verificó que la institución sí monitorea periódicamente a la empresa service en lo que respecta al cumplimiento de los requisitos establecidos, exigiendo el correcto cumplimiento de la legislación para con los trabajadores tercerizados que prestan sus servicios al CEP Paita, situación que es responsabilidad de la Oficina de Administración.

- *Política de remuneración, prestaciones y carrera*

En opinión de la Alta Dirección la institución valora ocasionalmente las competencias de sus trabajadores, estimulándolos a través de la remuneración y de la inversión en su desarrollo técnico o profesional, considerando su capacidad futura de crecimiento y desarrollo de habilidades.

Asimismo se manifestó la existencia de incentivos por desempeño a los empleados, sin embargo se conoció que estos se dan más en el área operativa y menos en el área administrativa, siendo casi nulos en el área académica.

- *Cuidados con salud, seguridad y condiciones de trabajo*

En opinión de la Alta Dirección la institución cumple rigurosamente las obligaciones legales, teniendo planes y metas para mejorar sus estándares de salud, seguridad y condiciones de trabajo.

Según los encuestados, existe la preocupación por parte del CEP Paita por mejorar las condiciones de trabajo más allá de las exigencias legales. En ese sentido manifestaron que se poseen programas de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales dentro de la institución.

Sin embargo, se comprobó que no se brindan beneficios adicionales en el área de la salud a los trabajadores y sus familias. No otorgándose tampoco beneficios adicionales a los establecidos por la ley para el caso de las empleadas en estado de gravidez.

En cuanto al presupuesto de la institución se conoció que no se destina un monto fijo o permanente dirigido a la prevención de salud y seguridad, así como tampoco se capacita al personal en estos temas.

- *Compromiso con el desarrollo profesional y la empleabilidad*

El CEP Paita no realiza de manera continua actividades de capacitación y desarrollo para el perfeccionamiento de todo su personal. A pesar de que en el presupuesto institucional existe un monto destinado a la capacitación de los empleados.

Se constató la inexistencia de un programa de identificación de competencias potenciales en los trabajadores. Así como de evaluación de satisfacción sobre el ambiente laboral de los empleados.

Solo se apoya o facilita las iniciativas individuales de capacitación en áreas relacionadas con la institución más no aquellas iniciativas que no cumplan con este requisito.

Respecto a los practicantes, se conoció que la institución ofrece buenas condiciones de trabajo, aprendizaje y desarrollo técnico-profesional en sus respectivas áreas de estudio y con el debido acompañamiento.

- *Conducta frente a despidos*

Se comprobó que el CEP Paita ha tenido reclamos laborales respecto a despidos en los últimos tres años.

Por otro lado, a la fecha no ha buscado asociarse con otras organizaciones especializadas para desarrollar programas de capacitación y emprendedorismo.

Además se comprobó la inexistencia de políticas de retención de empleados en la institución.

2.3. INFORMACIÓN OBTENIDA DEL PERSONAL DEL CENTRO DE ENTRENAMIENTO PESQUERO DE PAITA

Características socio laborales del personal:

- a) De los 57 trabajadores encuestados el 22.81% calificó como cercana, amable y colaboradora el tipo de relación que establece con las personas que trabajan en su institución, mientras que un 63.16% opinó que esto se aplica solo en el caso de algunas personas. El 14% respondió que su relación con los demás compañeros de la institución no guarda esas características, tal como vemos en el Cuadro N° 01.

Cuadro N° 01. Tipo de relación entre el personal del CEP Paita

Tipo de Relación:	Opciones	N° de Respuestas	Porcentaje
- Cercana	Sí/Siempre	13	22.81%
- Amable	A veces	36	63.16%
- Colaboradora	No/Nunca	08	14.00%

Fuente: Estudio "Análisis por la Responsabilidad Social ejercida por el Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita: Propuesta de Desarrollo". Paita, 2006.

- b) Respecto al nivel de recordación de la misión institucional, se conoció que solo el 29.82% de los trabajadores del CEP Paita recuerda la misma. Mientras que un 70.18% no fue capaz de mencionarla, poniendo en evidencia la escasa actitud de los directivos por hacer partícipes a los trabajadores de los planteamientos estratégicos organizacionales, tal como se aprecia en el siguiente cuadro.

Cuadro N° 02. Nivel de recordación de la misión institucional

	Opciones	N° de Respuestas	Porcentaje
Nivel de recordación la misión del CEP Paita	Sí/Siempre	17	29.82%
	A veces	00	0.00%
	No/Nunca	40	70.18%

Fuente: Estudio “Análisis de la Responsabilidad Social ejercida por el Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita: Propuesta de Desarrollo”. Paita, 2006.

- c) El 21.05% de los trabajadores de la institución considera que su trabajo contribuye a la misión del CEP Paita. Un 15.79% cree que eso se da en ocasiones y el 63.16% considera que no contribuye a ello, centrándose solo en los objetivos de su puesto o, en el mejor caso, de su área. Esta concepción del trabajador tiene su origen en el nivel de desconocimiento de los aspectos estratégicos de la institución, lo que origina desinterés, insatisfacción laboral en algunos casos y pobre identificación en otros.

El 29.82% del personal manifiesta que conoce los valores y principios éticos adoptados por la institución, no obstante reconocen la inexistencia de un documento formal en donde se hayan plasmado los mismos, por lo que su origen y asunción se da en el contexto informal de la cultura organizacional del CEP Paita, por lo tanto no son asumidos necesariamente por todo el personal. Prueba de ello fue el 70.18% que manifestó no conocerlos, tal como se puede ver en el cuadro N° 03.

Cuadro N° 03. Conocimiento del marco de valores institucional

Conocimiento de los valores y principios del CEP Paita.	Opciones	N° de Respuestas	Porcentaje
	Sí/Siempre	17	29.82%
	A veces	00	0.00%
	No/Nunca	40	70.18%

Fuente: Estudio “Análisis de la Responsabilidad Social ejercida por el Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita: Propuesta de Desarrollo”. Paita, 2006.

- e) La calificación sobre el nivel de la motivación ejercida por el CEP Paita en relación a los trabajadores muestra la diferencia de apreciaciones respecto a lo que se considera el trato de la institución para con sus empleados. Así tenemos que el 24.56% de los mismos cree que el CEP Paita mantiene una motivación adecuada sobre ellos, el 21% solo considera que ello se realiza en ocasiones, mientras que el 54.39% opina que la motivación no es adecuada. Esto podría tener su explicación en el hecho de que los directivos no aplican la misma motivación para todo el personal, tomando para ello en consideración criterios como el nivel jerárquico del trabajador o el grado de afinidad para con la Dirección, como lo podemos ver en el cuadro N° 04.

Cuadro N° 04. Grado de motivación ejercida sobre los trabajadores

Percepción de los trabajadores sobre la práctica de la motivación institucional	Opciones	N° de Respuestas	Porcentaje
	Sí/Siempre	14	24.56%
	A veces	12	21.00%
	No/Nunca	31	54.39%

Fuente: Estudio “Análisis de la Responsabilidad Social ejercida por el Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita: Propuesta de Desarrollo”. Paita, 2006.

- f) El 38.60% del personal sostiene que el salario percibido por ellos sí está en relación con el trabajo que realiza. Mientras que el 61.40% cree que ello no es así, siendo conscientes de la diferencia existente entre las escalas remunerativas del CEP Paita con los demás organismos públicos descentralizados del Ministerio de la Producción, como por ejemplo, el Fondo

de Desarrollo Pesquero, el Instituto Tecnológico del Perú o el Instituto del Mar del Perú, cuyos empleados gozan de mejores condiciones salariales, producto de la gestión de sus niveles directivos en las diferentes instancias gubernamentales, situación ante la cual la Alta Dirección del CEP Paita no ha demostrado mayor preocupación.

- g) De las 07 personas rotadas de puesto en la institución durante los últimos cinco años, el 71.43% manifestó que fueron consultadas antes de realizarse su cambio de puesto. El 28.57% manifestó que nunca se les consultó su punto de vista.
- h) De las 07 personas que fueron rotadas de puesto en los últimos cinco años, el 57.14% estuvo de acuerdo con ello, mientras que el 42.86% no lo estuvo.
- i) El 82.46% de los trabajadores está de acuerdo con la jornada laboral y el régimen de horas extras de la institución, mientras que el 17.54% no está de acuerdo con ello, tal como se aprecia en el siguiente cuadro.

Cuadro N° 05. Régimen de la jornada laboral y horas extras

Nivel de aceptación de la jornada laboral y horas extras	Opciones	N° de Respuestas	Porcentaje
	Sí/Siempre	47	82.46%
	A veces	00	0.00%
	No/Nunca	10	17.54%

Fuente: Estudio "Análisis de la Responsabilidad Social ejercida por el Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita: Propuesta de Desarrollo". Paita, 2006.

II. *Servicios sociales de la empresa al personal:*

- a) El 73.68% de los trabajadores de CEP Paita califica el servicio de tóxico como bueno mientras el 26.32% piensa que no es así, argumentando que en ocasiones se observa desabastecimiento de medicinas básicas, lo que es

apreciado como falta de interés por parte de la administración de la institución.

- b) El 24.56% del personal sostiene que solo en ocasiones se les ha facilitado exámenes de salud y controles médicos, debido a un seguro médico particular con el que los trabajadores más antiguos contaban hasta hace unos pocos años atrás, los trabajadores nuevos nunca gozaron de este beneficio. Por ello el 75.44% sostuvo no haber contado con esas facilidades, como lo podemos ver en el cuadro N° 06.

Cuadro N° 06. Prestaciones de salud a los trabajadores

Facilitación de exámenes de salud y controles médicos al recurso humano de la institución	Opciones	N° de Respuestas	Porcentaje
	Sí/Siempre	00	0.00%
	A veces	14	24.56%
	No/Nunca	43	75.44%

Fuente: Estudio "Análisis de la Responsabilidad Social ejercida por el Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita: Propuesta de Desarrollo". Paita, 2006.

- c) El 66.67% de los empleados del CEP Paita considera que el nivel de seguridad existente es muy bueno. El 12.28% sostiene que eso solo se cumple a veces, mientras que el 21.05% cree dicho nivel no es muy bueno, opinión especialmente predominante en los trabajadores del área operativa (flota y mantenimiento), pues dada la naturaleza del trabajo en el mar, el riesgo es bastante grande, faltando repotenciar el equipo de seguridad en algunas embarcaciones.
- d) El 100% de los trabajadores sostuvo que en los dos últimos años no ha recibido capacitación en materia de salud y seguridad laboral. Asumiendo en muchos casos que esta capacitación jamás se ha dado.
- f) El 12.28% del personal califica de bueno el servicio de alimentación del comedor de la institución, el 14% cree que eso se cumple en ocasiones y el 73.68% considera que el servicio no es bueno en general, argumentado

incumplimiento por parte del servicio en la hora del refrigerio, además de ocasiones en las que se ha comprobado deficiencias en cuanto a higiene y manipulación de alimentos. A pesar de existir un comité responsable del control del servicio de comedor dirigido por la Administración del CEP Paita, las deficiencias no han sido superadas satisfactoriamente.

- g) El 82.46% de empleados califica como bueno el servicio de transporte al personal brindado por la institución, mientras que el 17.54% no considera que el servicio sea siempre bueno. Se cuenta con dos unidades de transporte para trabajadores, las cuales han quedado insuficientes para la cantidad de empleados, trabajadores tercerizados y practicantes con que cuenta actualmente el CEP Paita. Esto origina que parte del personal a diario se quede sin hacer uso de este servicio perjudicándose económicamente y generando malestar.

III. *Integración y desarrollo de personal:*

- b) Respecto al nivel de identificación con los objetivos del CEP Paita, el 73.68% del personal manifestó sentirse identificado con los mismos, mientras que el 24.56% opinó que solo lo experimenta en ocasiones y el 1.75% negó este tipo de identificación. Se pudo conocer que tal identificación está más relacionada con la área a la que pertenece el trabajador, constatándose una pobre predisposición a la integración organizacional, lo cual se evidencia en los esfuerzos por hacer prevalecer los intereses de una área sobre otra, especialmente en materia de distribución y ejecución de presupuestos así como en materia de asumir responsabilidades por malas prácticas administrativas u operativas. Esta realidad es vista con desidia por parte de la Alta Dirección, la cual no hace ningún esfuerzo por revertirla, convirtiéndose muchas veces en cómplice pasivo de la misma, como se aprecia en el cuadro .N° 07.

Cuadro N° 07. Identificación con los objetivos institucionales

Grado de identificación del personal con los objetivos del CEP Paita	Opciones	N° de Respuestas	Porcentaje
	Sí/Siempre	42	73.68%
	A veces	14	24.56%
	No/Nunca	01	1.75%

Fuente: Estudio “Análisis de la Responsabilidad Social ejercida por el Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita: Propuesta de Desarrollo”. Paita, 2006.

- c) El 21.05% de los empleados cree que el CEP Paita fomenta y valora sus capacidades intelectuales, de creatividad y aporte al trabajo. El 35.09% cree que ello se da solo en ocasiones y con determinadas personas, mientras que el 43.86% piensa que la institución no manifiesta esta práctica para con el personal. Se argumentó que el criterio utilizado, tanto para este aspecto como para el de la capacitación, es muchas veces priorizando el nivel de afinidad con el empleado, es decir tomando en cuenta a “los preferidos”, existiendo prejuicios en cuanto a otros trabajadores, los que se sienten hasta cierto punto marginados, como se puede ver en el cuadro N° 08

Cuadro N° 08. Valoración de las capacidades del recurso humano

Fomento y valoración de las capacidades intelectuales, creatividad y aportes del trabajador	Opciones	N° de Respuestas	Porcentaje
	Sí/Siempre	12	21.05%
	A veces	20	35.09%
	No/Nunca	25	43.86%

Fuente: Estudio “Análisis de la Responsabilidad Social ejercida por el Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita: Propuesta de Desarrollo”. Paita, 2006.

- c) El 42.11% de los trabajadores considera que el CEP Paita promueve la capacitación, actualización y perfeccionamiento del personal, el 50.88% opina que ello se da en ocasiones y el 7% considera que esta situación no se da nunca.

- d) El 21.05% opina que el CEP Paita si apoya o facilita económicamente iniciativas individuales de capacitación. El 54.39% considera que esto se da solo en ocasiones y el 24.56% opina que este apoyo no se da realmente.
- e) El 49.12% de los empleados opina que en el CEP Paita se fomenta la participación, intercambio de ideas y trabajo en equipo. El 36.84% considera que ello se da en ocasiones y el 14% cree que dicha situación no se presenta en la institución, tal como se puede ver en el siguiente cuadro.

Cuadro N° 09. Fomento de la participación y trabajo en equipo

Fomento de la participación, intercambio de ideas y trabajo en equipo	Opciones	N° de Respuestas	Porcentaje
	Sí/Siempre	28	49.12%
	A veces	21	36.84%
	No/Nunca	08	14.00%

Fuente: Estudio "Análisis de la Responsabilidad Social ejercida por el Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita: Propuesta de Desarrollo". Paita, 2006.

- f) El 24.56% de los trabajadores de la institución sostiene que sí participa en la toma de decisiones de su área, basados en la apertura mostrada por sus jefes (mandos medios). El 43.86% opina que participa a veces, especialmente en situaciones de carácter técnico en las cuales son los especialistas. Mientras que el 31.58% manifiesta que no participa nunca, por no sentir la confianza necesaria para expresar sus puntos de vista. Esto demuestra las diferentes percepciones que tienen los trabajadores en cuanto a la predisposición del ambiente laboral para participar asertivamente dentro de sus áreas, debido a la falta de políticas claras que fomenten sus actitudes proactivas, tratándose solo de iniciativas individuales de jefes con criterio de apertura a sus subordinados.
- g) El 21.05% de los empleados manifestó tener acceso a información (económico-financiera u operativa) de la institución. El 56.14% opina que dicho acceso se da algunas veces en casos específicos como son los de

dificultades o problemas financieros u operativos. Mientras que el 22.80% dijo nunca tener acceso a este tipo de información, como se puede apreciar en el cuadro N° 10.

Cuadro N° 10. Acceso a la información institucional

Acceso del personal a información económico – financiera y operativa	Opciones	N° de Respuestas	Porcentaje
	Sí/Siempre	12	21.05%
	A veces	32	56.14%
	No/Nunca	13	22.80%

Fuente: Estudio “Análisis de la Responsabilidad Social ejercida por el Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita: Propuesta de Desarrollo”. Paita, 2006.

- h) El 14% del personal del CEP Paita manifestó estar de acuerdo con la política de ascensos y promociones en la institución. El 17.54% mostró su conformidad solo en algunos casos y el 68.42% afirmó no estar de acuerdo con estas políticas. El argumento mayoritario fue que los méritos no constituyen el principal criterio para ascender o promover a un trabajador, priorizándose ante todo el nivel de afinidad con la Alta Dirección y la comunión mutua de intereses.
- i) El 24.56% de los empleados considera que en el CEP Paita se aplican criterios de imparcialidad y equidad para la contratación de personal. El 47.37% cree que ello se da algunas veces, pues en otras ocasiones prima la política de recomendaciones. El 28% de trabajadores sostiene que nunca se aplican dichos criterios, tal como se muestra en el cuadro N° 11.

Cuadro N° 11. Criterios para la contratación de personal

Percepción sobre la aplicación de criterios de imparcialidad y equidad en la contratación de personal	Opciones	N° de Respuestas	Porcentaje
	Sí/Siempre	14	24.56%
	A veces	27	47.37%
	No/Nunca	16	28.00%

Fuente: Estudio “Análisis de la Responsabilidad Social ejercida por el Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita: Propuesta de Desarrollo”. Paita, 2006.

- i) El 8.78% de los empleados opina que el CEP Paita facilita el proceso de integración de los empleados nuevos. El 73.68% cree que esta facilitación se da algunas veces y el 17.54% considera que este proceso no se facilita en la institución. Evidenciándose la falta de políticas claramente establecidas por parte de la Alta Dirección, además de la ausencia de una eficaz gestión de recursos humanos.
- j) El 24.56% del personal considera que la presencia e incidencia del rumor en la institución es muy baja. El 35.09% cree que es muy baja solo en ocasiones y el 40.35% sostiene que la presencia e incidencia del rumor es mediana o alta. Este negativo hábito organizacional podría estar relacionado con la falta de políticas de comunicación interna explícitamente alineadas a valores éticos, lo cual es consecuencia de la concepción eminentemente administrativa empleada para la gestión de recursos humanos en el CEP Paita.
- k) El 28.07% de los empleados cree que en el CEP Paita existe un buen nivel de interrelación entre las diferentes áreas. El 49.12% considera que es bueno en algunas ocasiones y el 22.80% sostiene que en definitiva dicho nivel no es bueno. Existiendo diversos problemas de coordinación entre áreas, lo cual origina en algunos casos dificultades y entrapamientos administrativos que entorpecen la eficaz consecución de los objetivos trazados, tal como se aprecia en el cuadro N° 12.

Cuadro N° 12. Interrelación entre áreas de trabajo

Percepción sobre la existencia de buenas relaciones entre las distintas áreas de trabajo	Opciones	N° de Respuestas	Porcentaje
	Sí/Siempre	16	28.07%
	A veces	28	49.12%
	No/Nunca	13	22.80%

Fuente: Estudio “Análisis de la Responsabilidad Social ejercida por el Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita: Propuesta de Desarrollo”. Paita, 2006.

- l) El 17.44% del personal considera que el manejo de conflictos dentro de la institución va de la mano con el empleo de la Ética. El 56.14% opina que ello se da en ocasiones y el 26.32% sostiene que no se emplea la Ética en el manejo de conflictos dentro del CEP Paita. Esto refleja en cierto modo la apreciación que tiene el personal acerca de la trascendencia de la Ética en el desempeño cotidiano de la organización, ello influye de alguna manera en su propio desenvolvimiento interpersonal, pues no siente el suficiente nivel de confianza en el ambiente para actuar con plena conciencia ética.
- m) El 33.33% de los trabajadores manifestó que existen la libertad y garantías suficientes para agruparse sindicalmente. Mientras que el 66.66% no siente estas condiciones para la sindicalización. Si bien es cierto no existe ninguna restricción formal para hacer uso de este derecho, en el canal informal de comunicación se maneja la perspectiva de que sería mal visto por la Alta Dirección cualquier intento de agruparse en un sindicato, con el consecuente riesgo a la estabilidad laboral del personal inmerso en esta iniciativa. Esta idea se refuerza con los antecedentes de una década atrás en la que existió un sindicato el cual fue prácticamente desactivado y sus dirigentes separados de la institución, bajo el amparo de las políticas laborales implantadas por el gobierno de turno.
- n) El 94.74% de los empleados del CEP Paita manifestó nunca haberse sentido discriminado por motivos de raza, edad, género, religión, orientación sexual, etc. Mientras que un 5.26% si dijo haberse sentido discriminado al menos una vez, concretamente por motivos de género, pues se trata de una institución cuya actividad pesquera es tradicionalmente relacionada con el género masculino. Esta discriminación vino de parte del mismo personal operativo, influenciado por los prejuicios de una sociedad abiertamente machista, sin embargo no tuvo mayor repercusión en el ambiente laboral.
- o) El 14% de los trabajadores del CEP Paita considera que cualquier caso de acoso sexual en la institución sería castigado utilizando principios éticos

independientemente de quienes se encuentren involucrados. El 49.12% cree que ello ocurriría en ocasiones y el 36.84% cree que ese tipo de sanción nunca se daría, pues no existen políticas ni normas explícitas dentro de la institución para tal fin, ni tampoco el marco ético que garantice que un alto directivo pueda ser sancionado efectivamente.

- p) Respecto a la inclusión del aspecto familiar en las políticas de gestión del recurso humano del CEP Paita, el 100% de los empleados afirmó que la institución no posee programas o proyectos que favorezcan el desarrollo personal de sus hijos, por ejemplo, en la generación de competencias psicosociales, como se puede ver en el siguiente cuadro.

Cuadro N° 13. Proyección sobre la familia del trabajador

Implementación de beneficios a los hijos de los trabajadores (programas o proyectos a nivel institucional)	Opciones	N° de Respuestas	Porcentaje
	Sí/Siempre	00	0.00%
A veces	00	0.00%	
No/Nunca	57	100.00%	

Fuente: Estudio “Análisis de la Responsabilidad Social ejercida por el Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita: Propuesta de Desarrollo”. Paita, 2006.

- q) En cuanto a la participación de la familia en las actividades sociales y recreativas del CEP Paita, el 80.70% del personal sostuvo que la institución desarrolla muy esporádicamente actividades en las cuales participan los trabajadores y sus familias. Mientras que el 19.30% opina que ello no se da nunca.

2.4. CONTRASTE DE INFORMACIÓN

A) Valores y Principios Éticos

- *Compromisos Éticos*

- a) Mientras la Alta Dirección opina que el CEP Paita no dispone de códigos de Ética o conducta formales, el 70.18% de los trabajadores dijo no

conocer los valores y principios éticos adoptados por la organización y el 29.82% manifestó sí conocerlos. Lo cual evidencia la escasa importancia que se le atribuye al hecho de contar con elementos formales que sustenten el marco ético dentro del cual el recurso humano de la institución, en sus distintos niveles, desarrolle sus procesos, interrelaciones y actividades cotidianas

- b) En opinión de la Alta Dirección, la institución estimula ocasionalmente la coherencia entre sus valores y principios éticos y las actitudes de los empleados. Mientras que un 22.81% del personal calificó como siempre cercana, amable y colaboradora el tipo de relación que establece con las personas que trabajan en la institución, un 63.16% opinó que solo a veces y el 14% indicó que la relación con sus compañeros no guarda las citadas características. Esto indica la incidencia negativa que tiene la falta de un establecimiento formal de códigos de Ética en la cultura organizacional de la institución, reflejada en un nivel de interrelación distante del óptimo necesario para trabajar un clima de confianza y solidaridad con fines de desarrollo organizacional.
- c) Mientras la Alta Dirección refiere que el CEP Paita tiene explicitada su misión y visión, el 70.18% de los trabajadores respondió que no recuerda la razón de ser o misión de la institución y solo el 29.82% sí la recuerda. Por lo que se entiende que el grado de conocimiento del personal sobre los aspectos básicos del planeamiento estratégico es muy bajo. A lo cual habría que agregar la escasa participación de los trabajadores en la redacción de la misión y visión. Por lo que se tiene que solo el 21.05% considera que su trabajo sí contribuye a la razón de ser o misión de su institución, el 15.79% piensa que a veces y el 63.16% niega tal contribución.

- Arraigo en la Cultura Organizativa

- a) En opinión de la Alta Dirección en el CEP Paita se aplican principios

éticos respecto a las relaciones internas (directivos, asesores externos, personal, etc.). Mientras que el personal califica la presencia e incidencia del rumor en la institución como media o alta (40.35%), solo a veces baja (35%) y baja (24.56%). De lo que se deduce que los principios éticos asumidos por los Directivos no han logrado ser interiorizados por el personal en la práctica diaria de sus interrelaciones.

- b) Mientras los directivos sostienen que sí se aplican criterios de imparcialidad y equidad para la contratación de personal, el 28% de los trabajadores cree que eso no es cierto, el 47.37% opina que solo a veces y el 24.56% afirma que se aplican esos criterios siempre. Estos últimos resultados van asociados a presuntos “favores” políticos a miembros del partido del gobierno para su contratación.

- Gobernanza Corporativa

- a) La Dirección del CEP Paita cree que sí existen políticas de comunicación interna alineadas a valores y principios éticos. Por su parte los trabajadores creen que en la institución existe un buen nivel de interrelación entre las diferentes áreas (28%), solo a veces (49.12%) y nunca (22.81%). Lo que demuestra la ineficacia de las actuales políticas de comunicación interna implementadas por la institución.

B) Ambiente de Trabajo y Empleo

Gestión Participativa

- a) En opinión de la Alta Dirección la institución sí pone a disposición de los empleados información económico-financiera y sobre sus operaciones (producción), por su parte los trabajadores opinan que solo a veces tienen acceso a ese tipo de información (56.14%), nunca (22.81%) y siempre (21.05%). Estos resultados son consecuencia de la exclusión de la mayoría de los trabajadores en lo que se refiere al manejo de información específica de la institución.

- b) La Dirección del CEP Paita afirma que la institución tiene un proceso estructurado de discusión y análisis de la información proveída a sus empleados. Mientras que el 43.86% del personal opina que solo a veces participa en la toma de decisiones de su área, el 31.58% que nunca participa y el 24.56% que sí lo hace frecuentemente. Lo que demuestra que el mencionado proceso no repercute en el nivel de participación de los trabajadores ni les otorga mayor autonomía para la toma de decisiones. Lo que se consolida con el hecho que además solo el 49.12% de trabajadores respondió que en el CEP Paita se fomenta la participación, intercambio de ideas y trabajo en equipo. El 36.84% mencionó que solo a veces y el 14% negó tal hábito organizacional.
- c) En opinión de los directivos, sí se brinda a los trabajadores información sobre los objetivos estratégicos. Por su parte el 73.68% de los empleados manifiesta sentirse identificado con los objetivos de la institución, el 24.56% lo siente en ocasiones y el 1.75% no lo experimenta. Sin embargo estos objetivos no se transmiten a los empleados de manera integral sino por divisiones, por lo que esa identificación estaría en mayor relación con las áreas que con la institución en general.
- d) Mientras la Alta Dirección manifestó que la libertad de sindicalización no es efectivamente ejercida por los empleados, el 33.33% de los trabajadores expresó sentir libertad y garantías suficientes para agruparse sindicalmente y un 66.66% opinó que tales condiciones no existen, debido a que dicha libertad viene acompañada de un clima de fuerte suspicacia y desconfianza por parte de la Alta Dirección.

Compromiso con el futuro de los niños

- a) Tanto los directivos del CEP Paita como el 100% de los trabajadores expresaron que la institución no posee proyectos que favorezcan el desarrollo de los hijos de los empleados, por ejemplo estimulando sus competencias psicosociales, lo cual demuestra con absoluta fiabilidad la

falta de atención que la institución demuestra hacia el bienestar familiar de trabajador, cuya razón se relacionaría con la escasa visión para la gestión de los recursos humanos que muestra la gente responsable de ello.

Esta falta de integración trabajador-familia-institución se observa igualmente en la falta de participación de la familia en las actividades sociales realizadas por el centro de trabajo, donde a pesar de lo manifestado por la Alta Dirección en el sentido de que sí se desarrollan actividades, se obtuvo la apreciación del 84.21% de los trabajadores que afirmaron que la institución desarrolla estas actividades de manera muy esporádica mientras el 15.79% negó la realización de las mismas.

Valoración de la diversidad

- a) A pesar de que el 94.74% del personal afirmó nunca haberse sentido discriminado en el trabajo, la Alta Dirección no ha establecido políticas explícitas y/o normas de no discriminación en la política salarial, admisión, promoción, entrenamiento y despido de personal, que reflejen una visión preventiva en esta materia.
- b) Asimismo el acoso sexual no ha sido abordado de manera preventiva pues el CEP Paita no posee normas o procesos para combatir situaciones de esta naturaleza. Lo cual se agrava con la opinión de los trabajadores quienes perciben que ningún caso de acoso sexual sería castigado utilizando principios éticos independientemente de quienes se encuentren involucrados (36.84%) o solo a veces (49.12%).

Política de remuneración, prestaciones y carrera

Aunque la Alta Dirección de la institución considera que sí se valoran las competencias de sus trabajadores, estimulándolos a través de la remuneración y de la inversión en su desarrollo técnico o profesional, el 61.40% de los trabajadores considera que el salario percibido no está en relación al trabajo que realiza, pues incluso este se encuentra por debajo

de otros organismos públicos descentralizados pertenecientes al mismo Ministerio.

En cuanto al fomento o valoración de la capacidad intelectual, creatividad y aporte en el trabajo de cada empleado, el 43.86% de los empleados opina que su institución no lo hace y el 35.09% que lo hace a veces.

- b) En opinión de la Dirección del CEP Paita en la institución existen incentivos por desempeño. Pero el 54.39% de los trabajadores opinaron que no se mantiene una motivación adecuada sobre ellos. El 21.05% dijo que a veces y el 24.56% respondió tales incentivos se daban. Además, el 68.42% de los empleados se mostró en desacuerdo con la política de ascensos y promociones en el CEP Paita, el 17.54% dijo estar de acuerdo en ocasiones y el 14.04% lo calificó como siempre.

Cuidados con salud, seguridad y condiciones de trabajo

- a) Según la Alta Dirección la institución sí cumple rigurosamente con las obligaciones legales y tiene planes y metas para elevar sus estándares de salud y seguridad. Situación que es avalada parcialmente por el 66.67% del personal, que considera que el nivel de seguridad existente en la organización es muy bueno y un 12.28% que piensa que lo es en determinadas situaciones.
- b) Los directivos del CEP Paita afirmaron que sí existe preocupación por mejorar las condiciones de trabajo de los empleados en la institución más allá de las exigencias legales. Por su parte los trabajadores califican los servicios ofrecidos de la siguiente manera: un 73.68% califica como bueno el servicio de tóxico, un 82.46% considera bueno el servicio de transporte brindado al personal y solo el 12.28% califica de bueno el servicio de alimentación al personal. Debiéndose hacer la salvedad que el último servicio es brindado por un concesionario, el cual no cumple

adecuadamente lo suscrito en su contrato de prestación de servicios, ante lo cual la administración no ha tomado una posición definitiva.

- c) La Alta Dirección menciona que sí existen beneficios adicionales en el área de salud para los trabajadores. Mientras que el 24.56% de los empleados afirmó que la institución le ha facilitado exámenes de salud y controles médicos alguna vez y el 75.44% negó tales beneficios adicionales. Cabe mencionar que el porcentaje inicial de trabajadores representa a los más antiguos, los mismos que gozaban años atrás de un seguro privado facilitado por la institución, el mismo que actualmente no se da.
- d) En lo que respecta a capacitación en salud y seguridad a los trabajadores, los directivos del CEP Paita afirmaron que la institución no brinda este tipo de actividades, lo cual se vio avalado por la opinión de los trabajadores quienes en su totalidad afirmaron no haber recibido capacitación en dichas materias.

Compromiso con el desarrollo profesional y la empleabilidad

- a) Según la Alta Dirección la institución mantiene actividades sistemáticas de capacitación y desarrollo, con vistas al perfeccionamiento continuo de todo su personal. Mientras que el 42.11% de los trabajadores cree que la institución sí promueve su capacitación, actualización y perfeccionamiento; no obstante el 50.88% manifestó que ello se da ocasionalmente y beneficia solo a determinadas personas y áreas, manifestando un sentimiento de inconformidad frente a lo que consideran un trato preferencial.

Asimismo, la Alta Dirección afirmó que el CEP Paita apoya económicamente o facilita iniciativas individuales de capacitación en áreas relacionadas a la institución. Mientras que solo el 21.06% de los

trabajadores opinaron a favor de esa posición, 54.39% manifestó que solo a veces se cumple ello, y el 24.59% negó dicho apoyo institucional.

2.5. PERFIL DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL ASUMIDA POR EL CEP - PAITA CON EL MEDIO INTERNO.

De acuerdo al método utilizado para el presente diagnóstico (ver apéndices) llegamos a los siguientes resultados cuantitativos

- a) Según la información obtenida de la Alta Dirección y Administración del Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita:

Área	Suma Total	Respuestas Válidas	TOTAL
Valores y Principios Éticos	103	54	1.91
Ambiente de Trabajo y Empleo	174	90	1.93

- b) Según la información obtenida del Personal del Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita:

Área	Suma Total	Respuestas Válidas	TOTAL
Ambiente de Trabajo y Empleo	3437	1817	1.89

Según el método utilizado el puntaje máximo es 3, por lo que encontramos que para la Alta Dirección del Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita, el área de Valores y Principios Éticos así como el Ambiente de Trabajo y Empleo es calificado con el 64% de ese total. Mientras que el personal del CEP Paita califica su ambiente laboral con el 63% del puntaje ideal.

Estas calificaciones nos indican que existen temas puntuales por trabajar, con la finalidad de crear y mantener un marco de valores explícitamente establecidos y compartidos por los recursos humanos de la institución. Así como mejorar en el tema de la motivación, valoración, formación y

participación de los mismos con el fin de contribuir al desarrollo organizacional.

Valores y Principios Éticos.

- a) El personal del CEP Paita no reconoce la existencia de códigos de Ética o conducta formales.
- b) No existe una política de Responsabilidad Social en la institución.
- c) Escasa y excluyente participación de los trabajadores en la redacción de la misión y visión.
- d) Bajo nivel de recordación de la misión entre los trabajadores
- e) Percepción de escasa relación entre el trabajo realizado por los empleados y su contribución a la misión del CEP Paita.
- f) Mayoritaria identificación del personal con los objetivos del CEP Paita.
- g) Carencia de reglas explícitas para el manejo de conflictos de interés intraorganizacional.
- h) Generalmente se incluyen criterios de equidad e imparcialidad al realizar el proceso de contratación de personal.
- i) Se considera el aspecto ético de los postulantes al realizar el reclutamiento de personal.
- j) No existen políticas de comunicación interna alineadas explícitamente a valores y principios éticos.
- k) Relaciones personales medianamente cercanas, amables y colaboradoras entre los trabajadores.
- l) Mediana incidencia del rumor en la institución.
- m) El desempeño de la Responsabilidad Social en el CEP Paita no es tema de agenda en el Consejo Directivo de la institución.
- n) La Alta Dirección no cuenta con políticas explícitas que garanticen la integridad de los informes y rendiciones de cuentas.

Ambiente de Trabajo y Empleo.

- a) Escaso acceso a información económico-financiera y operativa de la institución por parte de los empleados.

- b) Se carece de procesos de discusión y análisis de la información proveída a los trabajadores.
- c) Se realiza la difusión de los objetivos estratégicos a los trabajadores de manera aislada, por áreas y no integralmente.
- d) Nivel medio de fomento al trabajo en equipo e intercambio de ideas.
- e) Escasa participación de los trabajadores en la toma de decisiones de su área.
- f) Existe libertad para la sindicalización. Sin embargo el personal no siente las garantías suficientes para agruparse sindicalmente.
- g) Aunque no existen evidencias de prácticas discriminatorias de personal, tampoco se cuenta con políticas explícitas y/o normas para prevenirlas.
- h) Carencia de normas o procesos para combatir situaciones de acoso sexual. Percibiéndose que estos casos no serían castigados independientemente de quienes se encuentren involucrados.
- i) Bajo nivel de motivación sobre los empleados. Existiendo preferencia por determinadas áreas para el otorgamiento de incentivos.
- j) Escaso nivel de fomento y valoración de competencias, capacidades intelectuales y aportes al trabajo hechos por los empleados.
- k) Escasa continuidad de las actividades de capacitación y desarrollo para el perfeccionamiento del personal.
- l) No existe un programa de evaluación de la satisfacción sobre el ambiente laboral de los empleados.
- m) Personal en desacuerdo con la política de ascensos y promociones en la institución.
- n) Poco interés por facilitar el proceso de integración de los empleados nuevos.
- o) Existen antecedentes de reclamos laborales respecto a despidos.
- p) No se aplica una política de retención de empleados en la institución.
- q) Cumplimiento riguroso de las obligaciones legales en cuanto a seguridad y condiciones de trabajo.
- r) Se poseen planes y metas para mejorar los estándares de salud, seguridad y condiciones de trabajo.

- s) Los trabajadores no han recibido capacitación en materia de salud y seguridad laboral.
- t) No se facilita a los trabajadores exámenes de salud y controles médicos.
- u) Carencia de proyectos que favorezcan el desarrollo de los hijos de los empleados.
- v) La integración institución-familia del trabajador no es un tema de preocupación para la institución.
- w) Escaso apoyo a las familias de los trabajadores a través de convenios, programas o acuerdos especiales (educativos, créditos, canastas, etc.)
- x) Protección a empleados tercerizados a través del monitoreo periódico a la empresa service.



CAPÍTULO III

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CON EL ENTORNO

3.1. ANTECEDENTES.

Para realizar el diagnóstico de las relaciones del Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita con su entorno, desde la óptica de la Responsabilidad Social, se aplicaron las herramientas de investigación a la Alta Dirección de la institución, a la Dirección Regional de Producción de Piura, a la Capitanía del Puerto de Paita y a las seis organizaciones pesqueras más representativas del departamento de Piura (Paita, Puerto Nuevo, El Toril, Yacila, Sechura y Talara).

3.2. INFORMACIÓN OBTENIDA DE LA ALTA DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL CEP - PAITA

A. Valores y principios éticos.

Diálogo con las partes interesadas

Se comprobó que el Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita no ha identificado de manera explícita la naturaleza de su relación con los stakeholders, incluyendo la definición de los temas mutuamente relevantes. Tampoco considera las expectativas o demandas de las organizaciones con las que interactúa para la toma de decisiones sobre sus políticas u operaciones.

Por otro lado, según lo expresado por la Alta Dirección, sí se aplican criterios éticos en las relaciones externas de la institución (usuarios, proveedores, etc.), manteniendo comunicación regular con los grupos interactuantes aún cuando estos sean críticos de la naturaleza de sus servicios o procesos.

Balance social

El Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita aún no ha formulado una política de Responsabilidad Social, en consecuencia no elabora anualmente ningún tipo de balance en este campo ni evaluaciones de impacto social o ético de los servicios y operaciones llevadas a cabo por la institución.

Adicionalmente, se evidenció la carencia de algún documento de ética o valores que fije pautas propias de relaciones externas. Situación presentada también para el caso de las relaciones internas del CEP Paita. Esto se traduce en una falta de interés por parte de la Alta Dirección en cuanto a la determinación formal de la trascendencia de la Ética en los procesos internos y externos de la institución.

B. Protección del medio ambiente.

Compromiso de la compañía con el mejoramiento de la calidad ambiental

La Alta Dirección del CEP Paita sí considera importante la protección del medio ambiente y, en su opinión, en determinadas ocasiones se desarrollan programas, procesos o prácticas de cuidado al medio ambiente que van más allá del cumplimiento con la legislación vigente, como por ejemplo el hecho de incluir temas de prevención de la contaminación marina en sus cursos de capacitación a pescadores artesanales.

Participa ocasionalmente en proyectos de conservación de áreas o programas de protección a animales amenazados, obteniendo por ello algún tipo de reconocimiento por su trabajo a favor del medio ambiente acuático. Esto se concretiza en casos puntuales como por ejemplo de apoyo en faenas de pesca a la World Wildlife Foundation (WWF) en su investigación sobre la eficacia del uso de anzuelos circulares para evitar la captura incidental de tortugas marinas. Apoyo que es solicitado por dicha organización dada la infraestructura y disponibilidad de equipos con que cuenta el CEP Paita para tal fin.

Por otro lado se conoció que no se dispone de políticas formales que establezcan como práctica voluntaria el reportar o comunicar al público, empleados u otros grupos interactuantes el desempeño ambiental consecuencia de sus operaciones.

Educación y concienciación ambiental

El Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita no capacita con regularidad a su personal operativo sobre el tema medio ambiental. Sin embargo eventualmente apoya en campañas de educación ambiental a la comunidad en general a través de su personal académico, participando en proyectos educacionales en asociación con ONG's del rubro y en comités o consejos locales para discutir el aspecto ambiental junto a la comunidad.

Por otro lado el aspecto ambiental no es considerado al momento de seleccionar proveedores.

Gerenciamiento del impacto en el medio ambiente

En el Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita se dispone de controles del impacto ambiental generado por sus actividades, promoviéndose el reciclado de insumos y otros productos como escamas, huesos, y demás deshechos marinos a través del curso de Artesanía Marina dictado por la institución en las comunidades pesqueras. Sin embargo no se cuenta con procesos internos para el destino adecuado de los residuos generados por las actividades específicas del área de procesamiento marino.

Ocasionalmente se realizan controles y monitoreos ambientales sobre las actividades o procesos productivos, en los que se incluyen equipos, maquinaria y medios de transporte propios o de terceros a servicio del CEP Paita. Además existe el conocimiento de la Alta Dirección acerca de la normas de certificación en ambiente y procesos.

Asimismo se pudo conocer que la institución ha procurado reducir el consumo de energía y productos tóxicos.

C. Proveedores

Criterios de evaluación y selección de proveedores

El Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita no posee normas ni políticas de selección de proveedores basadas más allá de los factores de calidad, precio y plazos. Asimismo en la selección de proveedores no se toma en cuenta el compromiso de éstos con la Responsabilidad Social.

Apoyo al desarrollo de proveedores

Se pudo conocer que el CEP Paita tiene entre sus políticas de trabajo el tratamiento justo a los proveedores, considerando dentro de esto los pagos justos y puntuales, la calidad en la relación, etc.

D. Marketing responsable

Política de comunicación

En opinión de la Alta Dirección, la institución cuenta con políticas de comunicación hacia su mercado objetivo (publicidad, difusión, etc.) alineadas con sus valores y principios. Señalando en la publicidad de sus servicios todas sus características. Además mantiene la información sobre precios disponible para el público en general, siendo estos percibidos como justos.

Excelencia de atención

El CEP Paita establece ocasionalmente canales de comunicación de fácil acceso para el usuario. Situación dada especialmente en épocas de captación de alumnos, a través de los medios de comunicación pública, el internet y la vía telefónica.

Se implementan esporádicamente procedimientos para conocer las expectativas y el nivel de satisfacción de los usuarios a través de la División de Investigación y Desarrollo, sin embargo se considera muy poco la opinión

de ellos al momento de realizar la implementación de los servicios académicos. Estos procedimientos no obedecen a ningún programa sostenido de evaluaciones y se dan ocasionalmente de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria.

En otro aspecto se conoció que el CEP Paita no se encuentra actualmente en proceso hacia lograr alguna certificación de calidad. Tampoco es reconocida en el sector por su buena imagen ética. Esto debido a la gestión del anterior Consejo Directivo cuyo presidente fue denunciado en medios de comunicación pública por supuesto uso indebido de fondos.

E. Apoyo a la comunidad

Gerenciamiento del impacto de la compañía en la comunidad del entorno

La evaluación de resultados de programas destinados al desarrollo de la comunidad se da de manera ocasional, lo cual se aplica también a la medición del impacto que genera la actividad del CEP Paita en la comunidad, a pesar de contar con indicadores para tal fin.

Se conoció que no existe una participación institucional continua y activa en la discusión de problemas comunitarios y del sector pesquero artesanal, así como del encaminamiento de sus soluciones. Esa participación es solo en respuesta a la iniciativa de otras organizaciones.

Por otro lado, según la Alta Dirección, la institución siempre está dispuesta a asumir su responsabilidad en casos de daños o impactos negativos que se puedan ocasionar en la comunidad producto de la actividad realizada por el CEP Paita.

Relaciones con organizaciones locales

Respecto a las organizaciones comunitarias, el CEP Paita responde generalmente solo a los eventuales pedidos de apoyo, no presentando una actitud más proactiva al respecto. Tampoco se cuenta con una prevención de

fondos en el presupuesto anual para apoyar programas comunitarios u ONG's.

Ocasionalmente participa en alianzas con otras organizaciones para desarrollar acciones de apoyo a la comunidad.

Por otro lado, se supo que el CEP Paita no realiza por lo general ningún levantamiento de necesidades locales antes de diseñar sus planes de acción.

Involucramiento de la compañía con la acción social

En ocasiones la institución hace donaciones de productos y cesión de instalaciones como forma de concretar su acción social en la comunidad. Especialmente dentro del marco de cooperación con otras instituciones como por ejemplo la Municipalidad Provincial de Paita, la Dirección Regional de la Producción, la Marina de Guerra del Perú y ONG's.

Se conoció que dentro de la planificación institucional no existe un establecimiento claro y concreto de políticas de apoyo a la comunidad. Entendiéndose estas como lineamientos que orienten la gestión social del CEP Paita más allá del cumplimiento de su razón de ser que es la capacitación de pescadores en sus diferentes comunidades.

Esporádicamente se destinan recursos no económicos para programas de apoyo comunitario. Sin embargo no se posee un programa de voluntariado corporativo ni se generan oportunidades para que los trabajadores desarrollen actividades de apoyo comunitario.

Muy ocasionalmente se apoya a organizaciones comunitarias en la solución de problemas sociales prioritarios y no se realizan evaluaciones sistemáticas del impacto social de los proyectos y acciones sociales que apoya el CEP Paita.

Se pudo constatar que la institución tiene como política promover el desarrollo de PYMES a través de cursos realizados como parte del Plan Académico Anual como son: administración de pequeñas empresas pesqueras, sistemas de comercialización, administración de desembarcaderos pesqueros artesanales, etc. Sin embargo no se han realizado progresos más allá del cumplimiento del plan establecido, se evidencia la falta de un seguimiento adecuado a los alumnos y el asesoramiento en materia de gestión empresarial.

F. Gobierno y Sociedad

Prácticas anticorrupción y coima

Se verificó que el CEP Paita ha tenido involucrado su nombre en la prensa local por casos de corrupción. Hecho surgido por la gestión de un Consejo Directivo anterior cuyo presidente fue denunciado en los medios de prensa locales por supuestos malos manejos de fondos. En este aspecto juega un papel preponderante el interés político pues el CEP Paita es una entidad del Estado y sus autoridades de confianza son nombradas por el Poder Ejecutivo.

Por otro lado, se mantiene prohibida la utilización de intermediarios para facilitar la adjudicación de una licitación o contrato. Además se disponen de medidas de sanción para los empleados que participen en prácticas de corrupción.

Liderazgo e influencia social

Generalmente el CEP Paita no patrocina o realiza campañas de medios relacionadas a cuestiones de interés público. Tampoco acostumbra a estimular o patrocinar proyectos de desarrollo de investigación y tecnología, interactuando escasamente con la comunidad académica local (excepto con la Universidad Nacional de Piura y el Colegio de Menores San Francisco de Paita, con los cuales tiene suscritos convenios de cooperación institucional), no obstante en ocasiones sí lo hace con organizaciones de alcance nacional como ONG's (por ejemplo, World Wildlife Foundation).

La Alta Dirección sostiene que a través de la realización de sus actividades académicas el CEP Paita promueve iniciativas que favorecen el desarrollo del país y del sector pesquero artesanal, objetivo principal de la institución, sin embargo la medición de resultados e impacto es muy limitada en términos de cantidad y calidad.

Participa ocasionalmente en comisiones y grupos de trabajo relacionados a la defensa y promoción de los intereses del sector pesquero peruano. Además interactúa con otras instituciones para la elaboración de propuestas de mejora de la calificación de la mano de obra en este sector. Ello se aplica en el caso de la planificación y ejecución de las actividades de capacitación a la población objetivo en coordinación con las organizaciones de base de pescadores o instituciones de gobierno local.

3.3. INFORMACIÓN OBTENIDA DE LAS ORGANIZACIONES PESQUERAS

Comunicación

- a) El 29.41% de los 68 pescadores encuestados, pertenecientes a las organizaciones seleccionadas, cree que la comunicación e información recibida del CEP Paita es continua y oportuna en el tiempo. El 19.12% considera que ello se presenta algunas veces, mientras que el 51.47% sostiene que dicha comunicación e información no tiene esas características (ver cuadro N° 14). Estas percepciones están básicamente referidas a la difusión de actividades académicas planificadas tanto en la modalidad de extensión pesquera como de cursos internados. Existiendo el problema de centralización de la información remitida a las organizaciones pesqueras, ante lo cual los dirigentes buscando beneficios personales o de los suyos, no difunden la posibilidad de acceder a cursos en la sede de Paita. La institución es consciente de este problema pero hasta el momento no realiza el menor esfuerzo por revertir esta situación.

Cuadro N° 14. Calidad de comunicación con la población objetivo

Comunicación continua y oportuna con los pescadores artesanales	Opciones	N° de Respuestas	Porcentaje
	Sí/Siempre	20	29.41%
	A veces	13	19.12%
	No/Nunca	35	51.47%

Fuente: Estudio “Análisis de la Responsabilidad Social ejercida por el Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita: Propuesta de Desarrollo”. Paita, 2006.

- b) El 20.59% de los pescadores encuestados sostiene que el CEP Paita sí establece canales de comunicación de fácil acceso para los usuarios. El 17.65% cree que esto se presenta solo en ocasiones y el 61.76% considera que los canales de comunicación no son de fácil acceso (ver cuadro N° 15). El argumento está relacionado con el grado de interés de la institución por llegar a su población objetivo e interactuar mutuamente generando una relación biunívoca y de fuerte intercambio no solo en situaciones previas a la ejecución de actividades académicas.

Cuadro N° 15. Acceso a los canales de comunicación

Facilidad de acceso a los canales de comunicación de CEP Paita	Opciones	N° de Respuestas	Porcentaje
	Sí/Siempre	14	20.59%
	A veces	12	17.65%
	No/Nunca	42	61.76%

Fuente: Estudio “Análisis de la Responsabilidad Social ejercida por el Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita: Propuesta de Desarrollo”. Paita, 2006.

- c) El 11.76% considera que el CEP Paita tiene implementado algún procedimiento para conocer las expectativas y el nivel de satisfacción de los usuarios. El 25% cree que estas implementaciones se dan solo en ocasiones, mientras que el 62.24% no cree que se cuente con este tipo de procedimientos, debido a que no han sido objeto aún de ningún tipo de diagnóstico como población objetivo, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro.

Cuadro N° 16. Nivel de acercamiento a la población objetivo

Implementación de procedimientos para conocer expectativas y niveles de satisfacción	Opciones	N° de Respuestas	Porcentaje
	Sí/Siempre	08	11.76%
	A veces	17	25.00%
	No/Nunca	43	62.24%

Fuente: Estudio “Análisis de la Responsabilidad Social ejercida por el Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita: Propuesta de Desarrollo”. Paita, 2006.

- d) El 11.76% considera que el CEP Paita ha incluido alguna vez las expectativas o demandas de su organización de pescadores en las decisiones sobre políticas u operaciones institucionales. Mientras que el 88.24% sostiene que no se consideran esas expectativas y demandas del sector. Situación expresada en múltiples oportunidades y bajo diversos medios, sin embargo las autoridades institucionales demuestran poco interés por tomar en consideración las perspectivas y necesidades de los pescadores artesanales.

Capacitación

- a) El 17.65% de los encuestados afirma que el CEP Paita mantiene o fomenta programas de asesoría profesional y técnica en sus comunidades pesqueras. Mientras que el 82.35% sostiene lo contrario. Las respuestas positivas están asociadas a la participación del CEP Paita en las comunidades del puerto de Paita, donde se realizan eventualmente actividades de asesoría en técnicas de pesca. No existiendo otras iniciativas de esta naturaleza fuera de la jurisdicción local.
- b) El 23.53% respondió estar satisfecho con el número y el tipo de actividades de capacitación realizadas por el CEP Paita en sus comunidades pesqueras. Mientras que el 76.47% manifestó no estar satisfecho (ver cuadro N° 17). Se verificó la existencia de comunidades donde se realizan mayor número de cursos y otras donde la intervención es menor. Constatándose la inequidad en cuanto al criterio para definir las comunidades objetivos de capacitación.

Cuadro N° 17. Satisfacción de la población objetivo

Satisfacción de los pescadores respecto a las actividades de capacitación realizadas por el CEP Paita	Opciones	N° de Respuestas	Porcentaje
	Sí/Siempre	16	23.53%
	A veces	00	0.00%
	No/Nunca	52	76.47%

Fuente: Estudio “Análisis de la Responsabilidad Social ejercida por el Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita: Propuesta de Desarrollo”. Paita, 2006.

- c) El 22.06% de los encuestados considera que la capacitación recibida por el CEP Paita contribuyó de alguna manera a mejorar su calidad de vida. El 10.29% cree que la mejora de la calidad de vida se dio en algunos casos, mientras que el 67.65% opinó que la capacitación recibida no contribuyó a mejorar su calidad de vida.
- d) El 47.06% de pescadores respondió que el CEP Paita realiza o ha realizado campañas de manera conjunta con su comunidad para promover actividades de capacitación (a través de cursos de diferente especialidad). El 39.70% considera que esas campañas se dieron solo en ocasiones, siendo insuficiente el número de las mismas así como la cobertura de capacitados. Mientras que el 13.24% afirma que dichas campañas nunca se realizaron, entre otros motivos por falta de coordinación, por no disponibilidad del personal del CEP Paita el cual estaba destinado a otras comunidades, o por desinterés en la gestión de parte de los directivos de las asociaciones de pescadores.

Comunidad

El 11.76% de los pescadores encuestados considera que el CEP Paita sí promueve iniciativas que favorecen el desarrollo del país y del sector pesquero, lo cual se hace realidad a través de la capacitación a la población objetivo. El 35.29% sostiene que esto se da solo algunas veces, generalmente en el marco de esfuerzos conjuntos con otras instituciones como la Municipalidad Provincial de Paita. Mientras que el 52.94% cree que el CEP

Paita no se inserta en la sociedad con iniciativas de desarrollo (ver cuadro N° 18), situación que es concebida en la población como consecuencia de un supuesto desinterés de parte de la institución.

Cuadro N° 18. Promoción de iniciativas de desarrollo

Promoción de iniciativas institucionales en favor del desarrollo nacional	Opciones	N° de Respuestas	Porcentaje
	Sí/Siempre	08	11.76%
	A veces	24	35.29%
	No/Nunca	36	52.94%

Fuente: Estudio “Análisis de la Responsabilidad Social ejercida por el Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita: Propuesta de Desarrollo”. Paita, 2006.

- b) El 11.76% sostiene que el CEP Paita ha participado alguna vez en actividades o proyectos de apoyo social o económico en sus comunidades. El 8.82% afirma que esta participación ha sido muy ocasional. Mientras que el 79.41% considera que dicha participación no ha existido.
- c) El 8.82% de los encuestados afirmó que el CEP Paita participa en comisiones y grupos de trabajo relacionados a la defensa y promoción de los intereses de su sector. Mientras que el 91.18% refirió que el CEP Paita no ha mantenido ninguna participación de ese tipo. Demostrándose la escasa proyección de la institución hacia la población pesquera, más allá de las actividades de capacitación las cuales son obligatorias por ser la razón de su existencia en el sector.
- d) El 16.18% afirma que el CEP Paita patrocina o realiza campañas de medios relacionados a cuestiones de interés público. El 10.29% considera que esto se ha dado en ocasiones y el 73.53% sostiene que dicho patrocinio o campañas de medios no se ha dado nunca.
- e) El 23.52% afirma que el CEP Paita ha contribuido al mejoramiento de las condiciones sociales y de trabajo en sus comunidades. El 7.36% sostiene que este mejoramiento se ha dado algunas veces. Mientras que el 69.12%

respondió que esta contribución no se ha dado (ver cuadro N° 19). Las respuestas afirmativas están relacionadas a experiencias positivas de pescadores capacitados especialmente en los cursos de formación (modalidad internado), los cuales poseen relativo prestigio dentro del sector y se constituyen en un plus adicional para obtener ventajas en materia de empleo.

Cuadro N° 19. Contribución comunitaria del CEP Paita

Contribución del CEP Paita al mejoramiento de las condiciones sociales y de trabajo comunitarias	Opciones	N° de Respuestas	Porcentaje
	Sí/Siempre	16	23.52%
	A veces	05	7.36%
	No/Nunca	47	69.12%

Fuente: Estudio “Análisis de la Responsabilidad Social ejercida por el Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita: Propuesta de Desarrollo”. Paita, 2006.

- f) El 4.41% aseveró que el CEP Paita ha destinado recursos no económicos para programas de apoyo en su comunidad con regularidad. El 35.30% afirmó que el CEP Paita ha hecho lo anterior alguna vez y el 60.30% manifestó que no lo ha realizado nunca. Este tipo de apoyo generalmente se ha venido brindando a organizaciones vinculadas al sector y específicamente en casos de organización de talleres, charlas, etc. en donde lo que se brinda son facilidades de infraestructura (auditórium, uso de muelle, etc.) y adonde son invitados dirigentes de organizaciones pesqueras.
- g) El 13.24% de pescadores afirmó que el CEP Paita ha realizado, fomentado o apoyado actividades de investigación en sus comunidades. El 25% dijo que ello se ha llevado a cabo algunas en ocasiones y el 61.76% manifestó que nunca se ha realizado. Comprobándose una vez más que las pocas actividades extracurriculares realizadas, se han ejecutado mayormente dentro del ámbito de Paita.
- h) El 26.47% consideró que el CEP Paita ha contribuido a elevar el nivel técnico de los pescadores en sus comunidades. El 22.06% dijo que esta contribución se había dado en algunos casos y el 51.47% afirmó que nunca se ha dado

dicha contribución (ver cuadro N° 20), esta respuesta fue mayoritaria en las organizaciones de pescadores donde el CEP Paita llega escasamente con sus actividades, a pesar de haberlo hecho alguna vez.

Cuadro N° 20. Contribución técnica del CEP Paita

Contribución del CEP Paita a elevar el nivel técnico de los pescadores	Opciones	N° de Respuestas	Porcentaje
	Sí/Siempre	18	26.47%
	A veces	15	22.06%
	No/Nunca	35	51.47%

Fuente: Estudio “Análisis de la Responsabilidad Social ejercida por el Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita: Propuesta de Desarrollo”. Paita, 2006.

- i) El 8.82% manifestó que el CEP Paita participa activamente en la discusión de problemas comunitarios y del encaminamiento de las soluciones. El 26.47% dijo que esta participación se ha dado en ocasiones, mientras que el 64.70% dijo que el CEP Paita nunca ha mostrado esa participación. Con lo que queda claro que la institución presenta una debilidad muy grande en lo que respecta a su proyección e identificación con los problemas del sector y de la sociedad a la cual se dirige, limitándose en el mayor de los casos a cumplir con su Plan Operativo Institucional (POI).
- j) El 11.76% de pescadores manifestó que con relación a las organizaciones de u comunidad el CEP Paita responde más allá de eventuales pedidos de apoyo. Mientras que el 88.24% indicó que ello no se da en la práctica.

El 13.24% afirmó que el CEP Paita hace un levantamiento de las necesidades locales antes de diseñar sus planes de acción. El 20.59% dijo que esto se da ocasionalmente y el 66.18% afirmó que nunca se recurre a dicha práctica. Este levantamiento de información se hace por lo general a través de los instructores al ejecutar sus actividades en las diversas comunidades del país, los cuales en sus informes académicos hacen llegar las inquietudes y necesidades de la población objetivo. No obstante, esta actividad no responde a un diagnóstico planificado con objetivos definidos y responsables directos.

- 1) El 42.65% indicó que el CEP Paita interactúa activamente con otras instituciones para la elaboración de propuestas de mejora de la calificación de la mano de obra en el sector pesquero artesanal. Estas respuestas estuvieron referidas al nivel de relación existente con las organizaciones de base de pescadores a nivel nacional para la implementación de cursos de capacitación. El 17.65% dijo que esta interacción se da algunas veces. Mientras que el 39.71% respondió que esto no se daba nunca, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro.

Cuadro N° 21. Interacción del CEP Paita con otras instituciones

Nivel de interacción del CEP Paita con otras instituciones para la elaboración de propuestas en el sector	Opciones	N° de Respuestas	Porcentaje
	Sí/Siempre	29	42.65%
	A veces	12	17.65%
	No/Nunca	27	39.71%

Fuente: Estudio “Análisis de la Responsabilidad Social ejercida por el Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita: Propuesta de Desarrollo”. Paita, 2006.

Medio ambiente

- a) El 25% de los pescadores encuestados cree que el CEP Paita considera importante la protección del medio ambiente. El 33.82% respondió que ello se pone de manifiesto en ocasiones, considerando las actividades de proyección (seminarios, talleres, etc.) realizadas en conjunto con otras organizaciones relacionadas al tema del medio ambiente. Mientras que un 41.18% dijo que no, teniendo en cuenta algunas denuncias sobre embarcaciones de la institución que realizarían pesca de especies en épocas de veda o que no reúnen las características establecidas para su extracción.
- b) El 17.65% manifestó que su organización reconoce el trabajo del CEP Paita a favor del medio ambiente, especialmente en lo que respecta a las actividades de la planta de procesos en donde se cumple la normatividad vigente en la materia, 25% dijo que este reconocimiento fue por situaciones puntuales

(realización de charlas, por ejemplo) Mientras que el 57.35% dijo que no reconocía al CEP Paita en ese ámbito.

- c) El 17.65% de pescadores respondió que el CEP Paita ha apoyado o participado en proyectos educacionales en asociación con organizaciones no gubernamentales y ambientalistas, ejerciendo liderazgo social en esa causa. El 11.76% dijo que esa participación es esporádica. Mientras que el 70.59% indicó que no se da esa participación, tal como vemos en el siguiente cuadro.

Cuadro N° 22. Interacción del CEP Paita con organizaciones ambientalistas

Participación del CEP Paita en proyectos educacionales ambientalistas	Opciones	N° de Respuestas	Porcentaje
	Sí/Siempre	12	17.65%
	A veces	08	11.76%
	No/Nunca	48	70.59%

Fuente: Estudio “Análisis de la Responsabilidad Social ejercida por el Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita: Propuesta de Desarrollo”. Paita, 2006.

- c) El 10.30% indicó que el CEP Paita ha participado en comités, consejos locales o regionales para discutir el aspecto ambiental junto al gobierno y la comunidad. El 14.71% dijo que el CEP Paita participa ocasionalmente en dichos comités o consejos. Mientras que el 75% indicó que esa participación es inexistente.

Valores y Principios Éticos.

- a) El 13.24% afirmó que su organización reconoce al CEP Paita en el sector pesquero artesanal por su buena imagen ética, especialmente reforzada cuando realiza actividades valoradas por la población como por ejemplo búsqueda de embarcaciones perdidas. El 10.29% respondió que este reconocimiento es ocasional y el 76.47 % dijo que no reconoce al CEP Paita en ese contexto.

- b) El 20.59% manifestó que está de acuerdo con la afirmación de que “El CEP Paita no ha tenido involucrado su nombre en la prensa por casos de prácticas de corrupción”. Mientras que el 79.41% respondió lo contrario, debido a las denuncias públicas de mala utilización de fondos por parte de un anterior Consejo Directivo, lo cual melló fuertemente la imagen del CEP Paita.

3.4. INFORMACIÓN OBTENIDA EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE PRODUCCIÓN DE PIURA

Valores y Principios Éticos

Diálogo con las partes interesadas

Se conoció que el CEP Paita mantiene con la DIREPRO Piura un nivel de comunicación en estricta relación con el cumplimiento de sus actividades, no existiendo mayor coordinación en temas que requerirían la participación conjunta en beneficio del sector pesquero, ni interés por aplicar el trabajo en redes con otras instituciones como el Instituto del Mar del Perú (IMARPE) o el Fondo de Desarrollo Pesquero (FONDEPES) a nivel regional.

El CEP Paita no incluye expectativas o demandas de la DIREPRO Piura para la toma de decisiones sobre sus políticas u operaciones, pues no existen los espacios suficientes para un nivel de comunicación en el que se intercambien abiertamente dichos puntos.

Se comprobó que la percepción actual sobre el desempeño del CEP Paita respecto a sus relaciones externas, entre ellas con la DIREPRO Piura, es positiva en cuanto a la aplicación de principios éticos.

Balance Social

Se considera que el CEP Paita sí ha evaluado los temas de relevancia común entre esta institución y la DIREPRO Piura. Entre ellos figuran la promoción de prácticas de seguridad marítima, prevención de la

contaminación marina, promoción del consumo de pescado, etc. Sin embargo, a la fecha son escasos los esfuerzos realizados para trabajar conjuntamente estos temas.

Se tiene la percepción de que el CEP Paita evalúa el impacto social y ético de sus actividades académicas, sin embargo los argumentos sustentados fueron poco concretos y estaban más relacionados con el concepto que se tiene de la institución y su imagen de organización seria y eficiente.

Protección del medio ambiente

Compromiso de la Compañía con la Mejora de la Calidad Ambiental

Se concibe que el CEP Paita sí considera como importante la protección del medio ambiente. Sin embargo, se le otorga un reconocimiento poco sólido en relación a su trabajo respecto a dicho tema. Esta diferencia entre la consideración del CEP Paita al tema del medio ambiente y su trabajo concreto respecto a ello, se debe a las escasas actividades de proyección a la comunidad que tengan como propulsor al CEP Paita, pues se entiende que como entidad capacitadora en el sector pesquero artesanal, debería promover más campañas de concientización que complementen la ejecución de sus actividades académicas.

Educación y Concientización Ambiental

Reafirmando el punto precedente, se sostuvo que el CEP Paita ha desarrollado campañas de educación ambiental en la comunidad, pero escasas en número y mayoritariamente en apoyo a proyectos educacionales en asociación con organizaciones no gubernamentales y ambientalistas o participando en comités locales o regionales para discutir el aspecto ambiental

Marketing responsable

Política de Comunicación

El precio de los servicios ofrecidos por el CEP Paita a través de los medios de

comunicación es percibido como justo. Tanto en las actividades académicas como de operaciones se trata de brindar el apoyo al sector en razón del carácter no lucrativo de la institución, estos precios obedecen al Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) que como institución pública el Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita dispone.

Excelencia de la Atención

Se supo que la DIREPRO Piura ha reconocido al CEP Paita por su buena imagen ética en determinadas oportunidades. Imagen sobre todo referida al trabajo de los empleados en general, más que de alguna área en específico. Destacando la cultura de servicio del personal.

Apoyo a la comunidad

Gerenciamiento del Impacto de la Compañía en la Comunidad de Entorno.

Se sostuvo que el CEP Paita no participa activamente en la discusión de problemas comunitarios y del encaminamiento de las soluciones, mucho menos en Piura, localidad donde se ubica la sede de la Dirección Regional de Producción. Sin embargo, se manifestó la percepción de que el CEP Paita es una institución con un alto grado de responsabilidad en cuanto a sus actividades y las consecuencias que estas originarían positiva o negativamente en la sociedad.

Relaciones con Organizaciones Locales

Se reconoce la participación ocasional del CEP Paita en alianza con otras organizaciones para desarrollar acciones de apoyo a la comunidad.

Se entiende que el CEP Paita cumple con su labor encomendada pero su participación en la sociedad fuera de este contexto se aprecia como relativamente limitada, lo cual se ejemplifica cuando por lo general la institución no responde más allá de eventuales pedidos de apoyo de las organizaciones comunitarias de su entorno.

Involucramiento de la Compañía con la Acción Social

De manera complementaria al anterior ítem, se sostuvo que, como formas de apoyo social el CEP Paita ha hecho donaciones de productos (recursos hidrobiológicos) para campañas de educación alimenticia, así como cesión de sus instalaciones para la realización de talleres o charlas a cargo de otras organizaciones.

Se valora positivamente el esfuerzo que realiza el CEP Paita para promover el desarrollo de las PYMES a través de cursos que brindan las herramientas conceptuales y técnicas necesarias para gestionarlas, sin embargo se sugirió implementar los programas de seguimiento y evaluación que aseguren el cumplimiento de objetivos concretos en el tiempo.

Se pudo saber que la DIREPRO aprecia que el CEP Paita colabora eventualmente con las organizaciones comunitarias en la solución de problemas del sector, sin embargo se carece de continuidad y objetivos claramente establecidos.

Gobierno y Sociedad

Prácticas Anticorrupción y Coima

Sostuvieron no estar de acuerdo con la afirmación “El CEP Paita no ha tenido involucrado su nombre en la prensa por casos de prácticas de corrupción”, por haber sido testigos de las denuncias vertidas por la prensa local contra un anterior Presidente de Consejo Directivo.

Liderazgo e Influencia Social

Se percibe que la promoción de iniciativas del CEP Paita que favorecen el desarrollo del sector pesquero artesanal o sociedad en general, se da sobre todo con la realización de actividades académicas cuando estas guardan relación con las carencias específicas de la población objetivo.

El CEP Paita interactúa con otras organizaciones para la elaboración de

propuestas de mejora de la calificación de la mano de obra en el sector en que actúa, a través de actividades en las que se realiza transferencia de técnicas y habilidades prácticas aplicadas a la labor de pesca.

No se aprecia que el CEP Paita estimule o patrocine proyectos de desarrollo de investigación y tecnología, o realice campañas de medios relacionados a cuestiones de interés público.

3.5. INFORMACIÓN OBTENIDA EN LA CAPITANÍA DEL PUERTO DE PAITA

Valores y Principios Éticos

Diálogo con las partes interesadas

El CEP Paita mantiene una comunicación permanente y regularmente fluida con la Capitanía de Paita, debido a la naturaleza de las actividades académicas, las cuales son reglamentadas por la Dirección General de Capitanías y Guardacostas del Perú, que tiene su representación local en las Capitanías de cada jurisdicción.

El Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita sí incluye expectativas o demandas de la Capitanía de Puerto para la toma de decisiones sobre sus políticas u operaciones, las mismas que tienen un amparo legal pues la entidad que regula y controla las actividades académicas en el sector pesquero es la DICAPI. Adicionalmente se percibe que la institución en estudio sí aplica principios éticos en sus relaciones externas, entre ellas con la autoridad marítima.

Balance Social

En Capitanía de Puerto consideran que el CEP Paita no ha evaluado los temas relevantes para sí y para ellos, lo cual se refleja en una sentida necesidad de

guardar mayor coordinación y realizar un mejor trabajo complementario entre ambas instituciones.

En cuanto a la evaluación del impacto social y ético de las operaciones del CEP Paita, se considera que dicha institución sí realiza este tipo de actividades, aunque ello responda más a una percepción que a una opinión basada en comprobación de hechos.

Protección del medio ambiente

Compromiso de la Compañía con la Mejoría de la Calidad Ambiental

Se concibe que el CEP Paita sí considera como importante la protección del medio ambiente. Sin embargo en la práctica se percibe que aún existe una limitada actividad en este campo, además de que el CEP Paita no le comunica a Capitanía de Puerto su desempeño ambiental, por lo que solo en determinadas ocasiones se reconoce su trabajo a favor del medio ambiente.

Educación y Concienciación Ambiental

Se respondió que el CEP Paita ha desarrollado algunas veces campañas de educación ambiental a la comunidad en general. Sin embargo solo ocasionalmente ha apoyado en proyectos educacionales en asociación con organizaciones no gubernamentales y ambientalistas ejerciendo liderazgo social en esa causa.

Se sabe que el CEP Paita ha participado algunas veces en comités, consejos locales o regionales para discutir el aspecto ambiental junto al gobierno y la comunidad

Marketing responsable

Política de Comunicación

Se percibe que el precio de los servicios ofrecidos por el CEP Paita para sus usuarios es justo, pues son precios bajos, los mismos que están al alcance de

las grandes mayorías, por lo que existe un mayor nivel de accesibilidad que en otras instituciones con fines de lucro.

Excelencia de la Atención

Se conoció que la Capitanía de Paita no reconoce al CEP Paita por su buena imagen ética, principalmente debido a los problemas que atravesó la institución respecto al caso de corrupción de un alto funcionario.

Apoyo a la comunidad

Gerenciamiento del Impacto de la Compañía en la Comunidad de Entorno

Sostienen que el CEP Paita participa activamente en la discusión de problemas comunitarios y del encaminamiento de las soluciones en el ámbito de la provincia de Paita.

Manifestaron que el CEP Paita sí es una institución que asume la responsabilidad por daños o impactos negativos ocasionados en la comunidad, producto de la actividad que realiza.

Relaciones con Organizaciones Locales

Afirmaron que el Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita responde ocasionalmente más allá de eventuales pedidos de apoyo con relación a las organizaciones comunitarias de su entorno, además de que en algunas oportunidades ha generado y/o participado de alianzas con otras organizaciones para desarrollar acciones de apoyo a la comunidad

Involucramiento de la Compañía con la Acción Social

Afirmaron que, como forma de concretar su acción social, el CEP Paita ha realizado donaciones de productos o recursos financieros, cesión de sus instalaciones o desarrollo de proyectos sociales propios. Colaborando eventualmente con las organizaciones comunitarias en la solución de problemas sociales prioritarios.

Por otro lado, se mantiene la percepción de que el CEP Paita promueve el desarrollo de las PYMES a través de cursos de capacitación dirigidos al sector pesquero artesanal de la Provincia de Paita.

Gobierno y Sociedad

Prácticas Anticorrupción y Coima

Sostuvieron no estar de acuerdo con la afirmación “El CEP Paita no ha tenido involucrado su nombre en la prensa por casos de prácticas de corrupción” debido a casos evidentes de ello en la gestión antepasada, tema que fue tratado ampliamente en los medios de prensa.

Liderazgo e Influencia Social

El CEP Paita participa algunas veces en comisiones y grupos de trabajo relacionados a la defensa y promoción de los intereses de su sector, sin embargo generalmente no patrocina o realiza campañas de medios relacionados a cuestiones de interés público.

Se percibe que interactúa activamente con otras instituciones (asociaciones, gremios y sindicatos de pescadores) para la elaboración de propuestas de mejora de la calificación de la mano de obra en el sector pesquero.

Sin embargo se aprecia que el CEP Paita no estimula ni patrocina proyectos de desarrollo de investigación y tecnología, ante lo cual la Capitanía manifestó su disconformidad, argumentando la capacidad profesional e Infraestructura que la institución posee y que sería de magnífico aporte en la generación y consolidación de los mismos. Asimismo se opinó que no existe una interacción activa con la comunidad académica y científica en el ámbito regional y nacional, por lo que se sugirió mayor dinamismo y proyección hacia este objetivo.

3.6. CONTRASTE DE INFORMACIÓN

A. Valores y principios éticos

Diálogo con las partes interesadas

- a) Mientras la Alta Dirección sostiene que se mantiene una comunicación regular con grupos o partes interesadas, solo el 29.4% de los pescadores piensa en forma similar y un 51.47% opina que no es así. Los argumentos se basan en la escasa comunicación que llega efectivamente a los pescadores.

Por su parte la DIREPRO sostiene que solo a veces la comunicación que mantiene el CEP Paita con su institución es regularmente fluida, lo cual se aplica para el caso de programas de capacitación en los que esporádicamente interviene esta Dirección Regional.

A su vez, Capitanía de Paita cree que sí lo es en el caso de su institución, esto último debido a la ubicación en la misma localidad y sobretodo a la dependencia que existe para con la autoridad marítima en materia académica y de emisión de certificaciones académicas y operativas.

- b) La Alta Dirección afirman que el CEP Paita no incluye expectativas o demandas de las partes interesadas en sus decisiones sobre políticas u operaciones. Los pescadores piensan mayoritariamente que no (88.24%), debido a la falta de identificación con las comunidades pesqueras y sus reales problemas y carencias. La DIREPRO considera que en su caso tampoco se consideran sus demandas o sugerencias, mientras la Capitanía de Puerto sostiene que sí se han considerado sus propuestas en algunas ocasiones.
- c) Mientras las autoridades del CEP Paita afirman que sí se aplican principios éticos en las relaciones externas de la empresa (proveedores, consumidores, gobierno, publicidad, etc.), el 64.71% de los pescadores sostiene que no se aplica el principio de transparencia informativa

La DIREPRO y Capitanía sostienen que sí se aplican principios éticos en las relaciones externas del CEP Paita.

Balance social

- a) Los directivos sostienen que no se han identificado los temas relevantes para la empresa y sus stakeholders. Mientras que la DIREPRO piensa que sí, debido en parte a los esfuerzos que desde Lima realiza la Dirección Nacional de Pesca Artesanal a fin de que los Organismos Públicos Descentralizados del Ministerio de la Producción trabajen de manera complementaria con el auspicio de las Direcciones Regionales de Producción de cada departamento. Capitanía sostiene que esos temas mutuamente relevantes con el CEP Paita no han sido definidos explícitamente pero que de manera implícita se manejan.
- b) La Alta Dirección menciona que la institución no evalúa el impacto social y ético de sus operaciones. Por su parte la DIREPRO sostiene que eso se realiza ocasionalmente, basados en informes anuales que se emiten al Ministerio de la Producción y que son de su conocimiento. Por su parte Capitanía de Paita respondió afirmativamente, sin embargo no tuvieron mayores argumentos para sustentar su respuesta que la suposición de que efectivamente se realizan.

B. Protección del medio ambiente

Compromiso de la compañía con el mejoramiento de la calidad ambiental

- a) Mientras el CEP Paita considera importante la protección del medio ambiente, solo el 25% de los pescadores creen que el CEP Paita lo considera de ese modo, siendo un 41.18%. el porcentaje que opina lo contrario y 33.82% los que piensan que solo ocasionalmente. Por su parte DIREPRO y Capitanía consideran que sí.

- b) Los directivos sostienen que el CEP Paita tiene reconocimiento por su trabajo a favor del medio ambiente. Sin embargo el 57.35% de los pescadores no reconoce esa labor y un 25% la reconoce ocasionalmente. DIREPRO y Capitanía respondieron que en casos puntuales reconocen el trabajo del CEP Paita en ese campo.
- c) El CEP Paita respondió que no reporta o comunica al público, empleados y otros usuarios, su desempeño ambiental. A su vez la DIREPRO opinó que se lo comunican pero no a través de informes propios del tema sino de incluido de manera general en informes de gestión anual. Mientras que Capitanía de Puerto sostuvo que no se le reporta dicha información.

Educación y concienciación ambiental

- a) Los directivos sostienen que el CEP Paita ha desarrollado en algunas ocasiones campañas de educación ambiental a la comunidad en general. Mientras que la percepción de la DIREPRO es similar, argumentando específicamente a través de las actividades de extensión académica realizadas. Capitanía de Puerto sostuvo en ocasiones en Paita se ha podido apreciar la participación del CEP Paita en actividades de ese tipo.

Dentro del mismo tema la Alta Dirección del CEP Paita afirma que la institución apoya o participa ocasionalmente en proyectos educacionales en asociación con organizaciones no gubernamentales y ambientalistas, sin embargo el 70.59% de los pescadores piensa que no es así. Debido a que los proyectos educacionales no llegan a la mayoría de caletas de pescadores.

DIREPRO afirma que el CEP Paita sí participa en estos proyectos, aunque como Capitanía de Puerto lo afirma, de manera ocasional.

- b) Los directivos del CEP Paita afirman que a veces se participa en comités, consejos locales o regionales para discutir el aspecto ambiental junto al gobierno y la comunidad. Los pescadores lo niegan en un 75%.

DIREPRO dice que esa participación es casi nula, mientras que Capitanía afirma que se presenta en casos aislados.

C. Marketing responsable

Política de comunicación

- a) Tanto el CEP Paita, como la DIREPRO y la Capitanía de Puerto consideran que el precio ofrecido a los usuarios es percibido como justo por la población objetivo, dado que es un costo administrativo mínimo al cual puede acceder la mayoría de la población objetivo.
- b) La Alta Dirección afirmó que mantiene la información sobre los precios, disponible para el público en general. Sin embargo el 51.48% de los pescadores creen que la comunicación e información recibida del CEP Paita no es continua ni oportuna en el tiempo.

Excelencia de atención

- a) Mientras el CEP Paita afirma que la institución actúa en forma proactiva al establecer canales de comunicación de fácil acceso para el usuario. El 61.76% de los pescadores afirma que los canales de comunicación establecidos no son de fácil acceso para ellos, especialmente los de zonas apartadas de las ciudades.
- b) El CEP Paita afirma que ocasionalmente implementa procedimientos para conocer las expectativas y el nivel de satisfacción de los usuarios. Sin embargo el 63.24% de los pescadores no han sido objeto de ninguna encuesta o estudio o saben de alguno hecho en su comunidad con esa finalidad.
- c) Los directivos del CEP Paita consideran no ser reconocidos en el sector por su buena imagen ética. Opinión que es compartida por la mayoría de pescadores (76.47%). Mientras que la DIREPRO reconoce esta

característica en el CEP Paita solo en ocasiones a diferencia de la Capitanía de Puerto que no reconoce a la institución por ese atributo.

D. Apoyo a la comunidad

Gerenciamiento del impacto de la compañía en la comunidad del entorno

- a) La Alta Dirección del CEP Paita afirma que solo en ocasiones se evalúan los resultados de los programas y/o apoyos destinados al desarrollo de la comunidad. Mientras que el 76.4% de pescadores no considera estar satisfecho con el número y el tipo de actividades de capacitación realizadas por el CEP Paita en sus comunidades.
- b) El CEP Paita afirma que ocasionalmente evalúa el impacto que genera la actividad de su institución en la comunidad a través de encuestas que esporádicamente se aplican en algunas comunidades. Ante ello, tenemos que el 69.12% de los pescadores cree que el CEP Paita no ha contribuido al mejoramiento de las condiciones sociales y de trabajo en sus comunidades. Situación que desconoce la institución de manera puntual.
- c) La Alta Dirección del CEP Paita afirmó que la institución participa ocasionalmente en la discusión de problemas comunitarios y del encaminamiento de las soluciones, mientras que un 64.71% de pescadores piensa que ello no es verdad.

DIREPRO opina que esta participación no existe. Mientras que Capitanía considera que sí, al menos en el ámbito de Paita.

La responsabilidad del CEP Paita frente a daños o impactos negativos ocasionados en la comunidad, producto de la actividad que realizan, es vista de manera positiva tanto por la DIREPRO como por la Capitanía de Puerto.

Relaciones con organizaciones locales

- a) La Alta Dirección del CEP Paita respondió que la institución no responde más allá de eventuales pedidos de apoyo. Opinión compartida por el 88.24% de pescadores. Mientras que DIREPRO se aúna a ese punto de vista y Capitanía sostiene que se realiza en ocasiones.
- b) El CEP Paita no hace levantamiento de las necesidades locales antes de diseñar sus planes de acción. Percepción encontrada en el 66.18% del público objetivo.
- c) El CEP Paita genera y/o participa ocasionalmente de alianzas con otras organizaciones para desarrollar acciones de apoyo a la comunidad. Frente a ello el 47.06% de los pescadores se mostró de acuerdo y un 39.71% manifestó que la participación es en ocasiones. Posición fundamentada en la frecuencia de actividades académicas desarrolladas en las comunidades. Sin embargo al referirse al tema de la asesoría profesional y técnica posterior a la capacitación, el 82.35% de los pescadores opinaron que el CEP Paita no mantiene o fomenta programas de esta naturaleza.

Existe asimismo un bajo nivel de reconocimiento por parte de los pescadores (11.76%) hacia la participación del CEP Paita en actividades o proyectos de apoyo social o económico en las comunidades, puesto que estas se han realizado en zonas específicas de acuerdo a programas de acción generalmente en alianzas con otras organizaciones, tal como lo afirman DIREPRO y Capitanía de Puerto.

Involucramiento de la compañía con la acción social

- a) El CEP Paita sostuvo que como forma de concretar su acción social ocasionalmente se hace donaciones de productos y recursos financieros, cesión de instalaciones, etc. Lo cual es ratificado por la DIREPRO y

Capitanía en el sentido de reconocer el apoyo solicitado en algunas ocasiones con el fin de concretar exitosamente alguna actividad de proyección social.

- b) El CEP Paita manifestó que tiene como política promover el desarrollo de las PYMES. Lo cual es compartido por DIREPRO y Capitanía de Puerto, quienes sustentan sus opiniones en los cursos que sobre gestión y administración de pequeñas empresas pesqueras imparte el CEP Paita, sin embargo manifiestan que no existe una continuidad de esfuerzos a través de la asesoría técnica que maximice los beneficios obtenidos por los pescadores a través de la capacitación.

E. Gobierno y Sociedad

Prácticas anticorrupción y coima

- a) CEP Paita reconoce haber tenido involucrado su nombre en la prensa por casos de prácticas de corrupción. Situación que es avalada por el 79.41% de los pescadores encuestados así como por la DIREPRO y Capitanía quienes coinciden en que fue un caso aislado de una autoridad anterior, la cual fue destituida de su cargo, sin embargo melló en la imagen institucional del CEP Paita.

Liderazgo e influencia social

- a) El CEP Paita afirmó promover iniciativas que favorecen el desarrollo del país y del sector pesquero. Sin embargo en contraposición a ello, solo el 26.47% de los pescadores considera que el CEP Paita ha contribuido a elevar el nivel técnico en sus comunidades. Y solo el 22.06% afirma que ello contribuyó de alguna en mejorar manera su calidad de vida. Estas respuestas ponen de manifiesto el divorcio existente entre los programas y planes de acción institucional y las necesidades reales de la población objetivo, las cuales no son tomadas en consideración o son ignoradas por la Alta Dirección del CEP Paita, que no muestra la visión necesaria para

amalgamar sus estrategias de intervención social con la realidad de las comunidades pesqueras.

- b) Los directivos sostienen que la institución participa en comisiones y grupos de trabajo relacionados a la defensa y promoción de los intereses de su sector. Lo cual es negado por los pescadores en un 91.18%, pues se argumenta la falta de sensibilidad y acercamiento efectivo a las comunidades pesqueras por parte del Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita. Asimismo el 73.53% respondió que tampoco patrocina o realiza campañas de medios relacionados a cuestiones de interés público. Opinión que fue compartida por DIREPRO y Capitanía de Puerto.
- c) El CEP Paita afirma que interactúa activamente con otras instituciones para la elaboración de propuestas de mejora de la calificación de la mano de obra en el sector en que actúa, a través de sus programas académicos. Mientras que el 42.65% lo asume de la misma manera y DIREPRO al igual que capitanía piensan lo mismo.
- d) El CEP Paita sostuvo no estimular o patrocina regularmente proyectos de desarrollo de investigación y tecnología. Frente a ello, solo el 13.24% de los pescadores afirmaron que sí lo han hecho en sus comunidades alguna vez al menos, aunque sin la trascendencia y continuidad necesarias. Por su parte DIREPRO y Capitanía respondieron que en este rubro el CEP Paita no viene ejerciendo la función que debería en relación a la capacidad de sus recursos humanos y la disponibilidad de infraestructura y equipos.

3.7. Perfil de la Responsabilidad Social asumida con los stakeholders.

De acuerdo al diagnóstico aplicado se obtuvieron los siguientes resultados:

- a) Información obtenida de la Alta Dirección y Administración del Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita

Área	Suma Total	Respuestas Válidas	TOTAL
Valores y Principios Éticos	44	33	1.33
Protección del Medio Ambiente	123	60	2.05
Proveedores	16	09	1.77
Marketing Responsable	66	30	2.20
Apoyo a la Comunidad	95	51	1.86
Gobierno y Sociedad	72	33	2.18

Siendo el mayor puntaje 3, tenemos que las menores calificaciones otorgadas por la Alta Dirección fueron para las áreas de Valores y Principios Éticos (44%), Proveedores (59%) y Apoyo a la Comunidad (62%). Mientras que las puntuaciones más altas fueron para Protección a Medio Ambiente (68%), Gobierno y Sociedad así como Marketing Responsable (73% cada uno).

- b) Información obtenida de las Organizaciones Pesqueras

Área	Suma Total	Respuestas Válidas	TOTAL
Comunicación	513	340	1.51
Capacitación	443	272	1.63
Comunidad	1206	816	1.48
Protección del Medio Ambiente	428	272	1.57
Valores y Principios Éticos	175	136	1.29

Los menores puntajes otorgados por el público objetivo del CEP Paita fueron para las áreas de Valores y Principios Éticos (43%) así como Apoyo a la Comunidad (49%). Siendo los mayores Capacitación (54%) y Protección del Medio Ambiente (52%).

c) Información obtenida en la Dirección Regional de Producción de Piura

Área	Suma Total	Respuestas Válidas	TOTAL
Valores y Principios Éticos	32	15	2.13
Protección del Medio Ambiente	44	18	2.44
Marketing Responsable	15	06	2.50
Apoyo a la Comunidad	41	21	1.95
Gobierno y Sociedad	33	18	1.83

Los puntajes menores se registraron en las áreas de Gobierno y Sociedad (61%) así como Apoyo a la Comunidad (65%). Mientras que las mayores calificaciones se dieron en Valores y Principios Éticos (71%), Protección del Medio Ambiente (81%) y Marketing Responsable (83%).

d) Información obtenida en la Capitanía del Puerto de Paita

Área	Suma Total	Respuestas Válidas	TOTAL
Valores y Principios Éticos	35	15	2.33
Protección del Medio Ambiente	37	18	2.06
Marketing Responsable	13	06	2.17
Apoyo a la Comunidad	48	21	2.29
Gobierno y Sociedad	35	18	1.94

Las menores calificaciones fueron para las áreas de Gobierno y Sociedad (65%) así como Protección del Medio Ambiente (69%). Mientras que los mayores puntajes fueron adjudicados a Marketing Responsable (72%) Apoyo a la Comunidad (76%), y Valores y Principios Éticos (78%).

3.7.1. Valores y Principios Éticos.

- Se aplican criterios éticos en las relaciones externas de la institución
- Se mantiene comunicación regular con los grupos interactuantes.
- No se han formulado políticas de Responsabilidad Social.
- No se elabora ningún tipo de balance en el campo de la RSE ni

- evaluaciones de impacto social o ético de los servicios y operaciones.
- e) Se desconoce la existencia de documentos de ética o valores que fijen pautas propias de relaciones externas.
 - f) Mediano nivel de reconocimiento del CEP Paita por su buena imagen ética.
 - g) No se evalúa el impacto social y ético de las actividades académicas.

3.7.2. Protección del Medio Ambiente

- a) Considera importante la protección del medio ambiente.
- b) Ocasionalmente se desarrollan procesos o prácticas de cuidado al medio ambiente que van más allá del cumplimiento de la legislación vigente.
- c) Participa ocasionalmente en proyectos de conservación de áreas o programas de protección a animales amenazados.
- d) No dispone de políticas que establezcan la práctica voluntaria de comunicar al público, empleados u otros grupos su desempeño ambiental.
- e) No capacita con regularidad a su personal operativo sobre el tema medio ambiental.
- f) Eventualmente apoya en campañas de educación ambiental a la comunidad en general a través de su personal académico.
- g) Participación ocasional en proyectos educacionales en asociación con ONG's y en comités locales para discutir el aspecto ambiental.
- h) El aspecto ambiental no es considerado al momento de seleccionar proveedores.
- i) Se dispone de controles del impacto ambiental generado por sus actividades.
- j) No se cuenta con procesos internos para el destino adecuado de los residuos generados por las actividades específicas.

- k) Ocasionalmente se realizan controles y monitoreos ambientales sobre las actividades o procesos productivos.
- l) Se procura reducir el consumo de energía y productos tóxicos
- m) Bajo reconocimiento al trabajo del CEP Paita en favor del medio ambiente.

3.7.3. Proveedores

- a) No posee normas ni políticas de selección de proveedores basadas en factores adicionales a calidad, precio y plazos.
- b) No se toma en cuenta el compromiso de los proveedores con la responsabilidad social para la selección de éstos.
- c) Tiene entre sus políticas de trabajo el tratamiento justo a los proveedores

3.7.4. Marketing Responsable

- a) Cuenta con políticas de comunicación hacia su mercado objetivo alineadas con sus valores y principios.
- b) La publicidad de sus servicios señala todas sus características.
- c) Mantiene la información sobre precios disponible para el público en general, siendo estos percibidos como justos.
- d) No siempre los canales de comunicación son de fácil acceso para el usuario.
- e) La comunicación e información recibida en las comunidades no es continua ni oportuna en el tiempo.
- f) Se implementan esporádicamente procedimientos para conocer las expectativas y el nivel de satisfacción de los usuarios.
- g) Se considera muy poco la opinión del público objetivo al momento de realizar la implementación de los servicios académicos.

3.7.5. Apoyo a la Comunidad

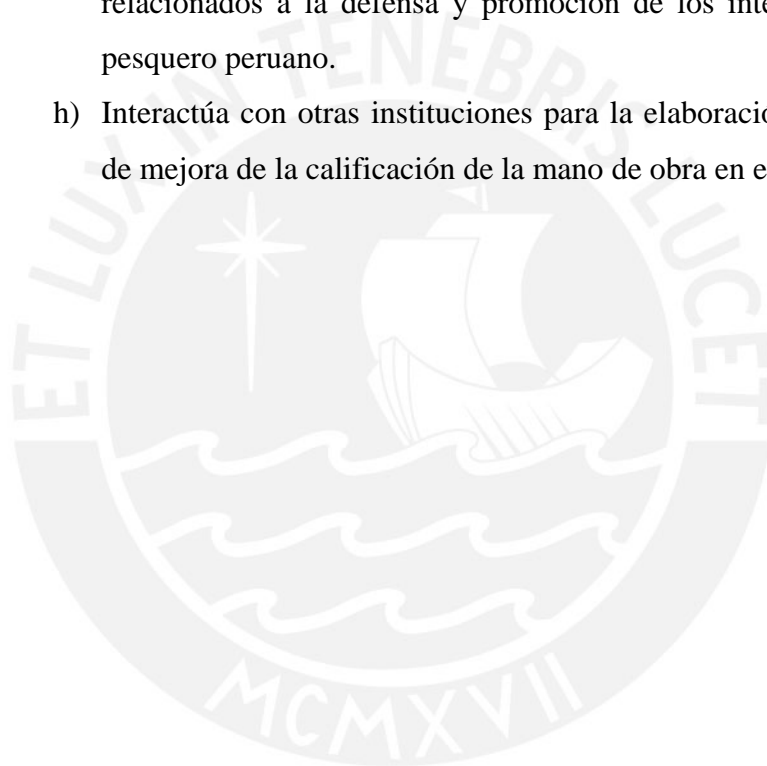
- a) No realiza levantamiento de necesidades locales antes de diseñar sus planes de acción.

- b) Carencia de políticas claras y concretas de apoyo a la comunidad.
- c) No existe una participación institucional continua y activa en la discusión de problemas comunitarios y del sector pesquero.
- d) Ocasionalmente participa en alianzas con otras organizaciones para desarrollar acciones de apoyo a la comunidad.
- e) Escaso apoyo a organizaciones comunitarias en la solución de problemas sociales prioritarios.
- f) No realiza ni apoya actividades de investigación en las comunidades.
- g) No mantiene ni fomenta programas de asesoría profesional - técnica en las comunidades pesqueras.
- h) No patrocina o realiza campañas de medios relacionadas a cuestiones de interés público.
- i) Evaluación ocasional de resultados de programas destinados al desarrollo de la comunidad
- j) Escasa medición del impacto que genera la actividad académica institucional en la comunidad y nula en el caso de los proyectos y acciones sociales que apoya.
- k) Se tiene como política promover el desarrollo de PYMES.
- l) No existe satisfacción con el número y el tipo de actividades de capacitación realizadas por el CEP Paita en las comunidades.
- m) El público objetivo no considera que el CEP Paita haya contribuido al mejoramiento de las condiciones sociales y de trabajo en sus comunidades ni a elevar el nivel técnico de los pescadores.

3.7.6. Gobierno y Sociedad

- a) El CEP Paita no ha identificado de manera explícita a sus stakeholders, ni la naturaleza de su relación con ellos, incluyendo la definición de los temas mutuamente relevantes.
- b) Generalmente no considera las expectativas o demandas de las organizaciones con las que interactúa para la toma de decisiones sobre sus políticas u operaciones.

- c) Existen antecedentes de casos de corrupción que involucraron el nombre del CEP Paita en la prensa local.
- d) No se acostumbra a estimular o patrocinar proyectos de desarrollo de investigación y tecnología.
- e) Interactúa escasamente con la comunidad académica local
- f) Promueve esporádicamente iniciativas que favorecen el desarrollo del país y del sector pesquero artesanal.
- g) Participa ocasionalmente en comisiones y grupos de trabajo relacionados a la defensa y promoción de los intereses del sector pesquero peruano.
- h) Interactúa con otras instituciones para la elaboración de propuestas de mejora de la calificación de la mano de obra en este sector.





CAPÍTULO IV

PROPUESTA DE DESARROLLO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN EL CEP – PAITA

4.1. CONSIDERACIONES GENERALES

Entre las definiciones sobre Responsabilidad Social Empresarial disponibles actualmente tenemos:

"La Responsabilidad Social Empresarial es una visión de negocios que integra en la gestión empresarial y en forma armónica el respeto por los valores éticos, las personas, la comunidad y el medio ambiente" (DERES: 2005).

"Es la forma de gestión que se define por la relación ética y transparente de la empresa con todos los públicos con los cuales ella se relaciona y por el establecimiento de metas empresariales compatibles con el desarrollo sustentable de la sociedad y con la reducción de las desigualdades sociales" (Instituto ETHOS: 2005).

"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. Ser socialmente responsable no significa solamente cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento invirtiendo «más» en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores... Abre una vía para administrar el cambio y conciliar el desarrollo social con el aumento de la competitividad". (Comisión de las Comunidades Europeas:2001).

"Es la obligación moral que adquiere una organización consistente en contribuir a la satisfacción de las expectativas creadas a partir de su relación con los sectores con los cuales debe interactuar para el cumplimiento de su razón social" (FERNÁNDEZ, GALLEGO Y ORTIZ: 1996).

Estos conceptos nos llevan a las siguientes especificaciones:

- En primer lugar, la Responsabilidad Social de la empresa no debe ser asumida como una actividad secundaria, adicional a la económica y más o menos oportunista y ocasional, sino como una nueva actitud de la empresa hacia el entorno social, actitud basada en valores sociales que deben estar incorporados en la filosofía, políticas y comportamiento organizacional.
- Segundo, la Responsabilidad Social de la empresa requiere una capacidad para establecer compromisos y rendir cuenta de los mismos, por lo que se requiere no sólo asumirla literalmente sino también gestionarla.
- Tercero, la Responsabilidad Social es una obligación de la empresa hacia la sociedad, que se articula como obligaciones concretas hacia los distintos grupos que conforman la organización y su entorno.
- Finalmente, la Responsabilidad Social de la empresa se orienta a promover un mayor bienestar social y una mejor calidad de vida de la sociedad.

Las acciones que una organización puede implementar en materia de RSE pueden agruparse en siete áreas, las cuales son:

Valores y Principios Éticos

Referido al nivel de integración de principios como marco referencial para la toma de decisiones respecto a los objetivos estratégicos y procesos de la organización.

Ambiente de Trabajo y Empleo

Generado como resultado de la aplicación de políticas de recursos humanos en la organización, las cuales benefician o afectan a sus empleados.

Apoyo a la Comunidad

Determinado por las acciones implementadas por la organización, con el fin de maximizar el impacto de su contribución al desarrollo socio económico de las comunidades en la cuales realiza su actividad.

Protección del Medio Ambiente

Alude a la responsabilidad de la organización en relación a la preservación y cuidado del medio ambiente y el desarrollo sustentable, reflejados en las políticas y acciones concebidas con el compromiso de la Alta Dirección.

Marketing Responsable

Implica las decisiones y acciones de la organización relacionadas con sus clientes o usuarios y asuntos como la calidad de los bienes o servicios ofrecidos, prácticas comerciales, precios y publicidad.

Gobierno y Sociedad

Se refiere al grado de responsabilidad de la organización en materia de cumplimiento de leyes y normas que regulan su actividad, las cuales son emanadas en virtud de la autoridad del Estado en sus diversos estamentos. Se refiere también al nivel de relación y compromiso con los intereses y necesidades de la sociedad en general.

Proveedores

Referido a las características de las relaciones de la organización con su cadena de abastecimiento, en términos cualitativos, teniendo como base el desempeño de los proveedores respecto a los temas incluidos en la concepción de Responsabilidad Social.

Por tanto, la adopción de criterios de Responsabilidad Social en las organizaciones entraña la formalización de políticas respecto de aquellos grupos de interés que interactúan con la empresa. En términos prácticos, esto supone la formalización de políticas y sistemas de gestión, entre otros, en los

siguientes ámbitos: relaciones con accionistas, relaciones con empleados, acción social, gestión del medio ambiente, relaciones con clientes, con proveedores y con el Estado. Sin obviar finalmente, la evaluación periódica de los mismos.

Respecto a las relaciones con los empleados, la adopción de políticas formales supone, entre otras, la existencia de códigos de conducta, declaraciones de principios y políticas formales de elaboración interna que incluyan asuntos como libertad de asociación, horarios de trabajo y salarios. Asimismo, la formalización supone la existencia de sistemas de gestión para asuntos tales como salud y seguridad en el empleo, programas de igualdad de oportunidades, programas de equilibrio de la vida familiar y laboral, formación, programas de gestión participativa, etc.

La formalización de políticas en el ámbito del medio ambiente ha de seguir los mismos criterios: existencia de una política medioambiental formal, que ha de ser aplicable al conjunto de las actividades de la organización, y sistemas de gestión que apoyen dicha política formal. Estos sistemas de gestión deben basarse en las mejores prácticas del sector y se refieren, entre otros, al establecimiento de objetivos específicos, cuantitativos y cualitativos, la realización de auditorías internas y externas, establecimiento de criterios medioambientales en la relación con proveedores y programas destinados a la minimización de impacto ambiental.

Respecto a los clientes, se valora la existencia de políticas formales en el ámbito de la calidad, satisfacción de clientes y prácticas de marketing y promoción y la existencia de programas de calidad.

Finalmente, en cuanto a los proveedores, la formalización de políticas de Responsabilidad Social implica la extensión de la cultura de la organización a su cadena de proveedores y el establecimiento de sistemas de gestión para el seguimiento del grado de cumplimiento de los proveedores sobre esos asuntos.

4.2. GESTIÓN ÉTICA

4.2.1. Código de Ética

Cuando hablamos de Código de Ética nos referimos a la existencia de un compromiso de comportamiento ético por parte de una organización en sus distintos niveles, entendiéndose que el paso previo al compromiso ético estará dado por el cumplimiento cabal de las responsabilidades legales vigentes en cuanto al ámbito financiero, tributario, laboral y medioambiental.

El Código de Ética se puede diseñar a partir de la definición de las políticas y prácticas concebidas como correctas en la organización, abarcando los aspectos más vulnerables, reunidos en un documento de fácil comprensión que oriente el comportamiento organizacional y que sea interiorizado por todo el personal.

Al contar con un Código de Ética, el recurso humano podrá tener claro cuáles son los comportamientos correctos y cuáles no. Además, es una muestra de la dirección hacia sus empleados y hacia el entorno, de que la Ética es valorada, y forma parte de la estrategia administrativa.

El primer paso para un compromiso real con la Ética debe ser dado en forma clara por la conducción de la empresa. Si no hay evidencias de un liderazgo ético, el Código de Ética producirá un efecto casi nulo en el comportamiento organizacional de la institución.

La ausencia de este tipo de liderazgo, además de los hechos éticamente cuestionables que genera normalmente, produce un efecto totalmente negativo en el personal. Por más que se tenga un buen Código de Ética o se realice un buen discurso en pro de la Ética, nada de esto revertirá el impacto negativo en el personal acerca de una falta de compromiso de los niveles directivos para con el tema..

Esta contradicción genera efectos indeseables para las organizaciones, las cuales se destruyen o debilitan internamente debido a su propia indiferencia o complicidad con dicha realidad. La falta de valores es un enemigo interno, que puede verse fortalecido con actitudes complacientes o cómplices de los directivos. En un contexto como ese, los empleados desconfían más fácilmente de la dirección e incluso entre sí, pues entienden que están solos, aún cuando se les pida trabajar en equipo. Esto genera un clima de desconfianza e inseguridad, que a la larga afecta a la productividad y crecimiento de la organización.

En dichos ambientes organizacionales es posible lograr resultados en el corto plazo. Pero asimismo se reduce la cohesión de la organización, siendo ingenuo hablar del capital intelectual, del activo humano, la visión compartida o la misión social de la organización. Todo queda en el nivel de la formulación del documento.

Cuando todo el personal esté compenetrado con la Ética, es decir, tenga conocimiento y esté sujeto a dicho código, desde la alta dirección hasta cada uno de los empleados, se poseerán fundamentos para que la institución sea concebida como una “organización con carácter ético”.

4.2.2. Marco Ético del CEP –Paita

El Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita, como Organismo Público Descentralizado del Ministerio de la Producción, se rige por la amplia normatividad existente para la organización y funcionamiento de las entidades públicas en nuestro país. En este contexto, debemos precisar que el Marco Ético de la institución en estudio está dado por la siguiente Base Legal:

- a) Ley N° 27815 Ley del Código de Ética de la Función Pública.
(DIARIO EL PERUANO: 2002)

Dada el 22 de Julio de 2002. Rige para los empleados públicos de

las entidades de Administración Pública.

Establece como principios de la función pública los siguientes: respeto, probidad, eficiencia, idoneidad, veracidad, lealtad y obediencia, justicia y equidad, lealtad al Estado de Derecho.

Son deberes de la función pública: neutralidad, transparencia, discreción, ejercicio adecuado del cargo, uso adecuado de los bienes del Estado y responsabilidad.

Son prohibiciones éticas del empleado público: mantener intereses de conflicto, obtener ventajas indebidas, realizar actividades de proselitismo político, hacer mal uso de información privilegiada, presionar, amenazar y/o acosar.

Establece además los procedimientos para la aplicación de incentivos por actuaciones correctas y leales de los empleados públicos así como de sanciones por transgresiones al Código, los cuales deberán estar a cargo de la Alta Dirección de la Institución Pública.

b) Ley N° 28496 Ley que modifica la Ley N° 27815

(DIARIO EL PERUANO: 2005 a)

Dada el 14 de Abril de 2005. Modifica la calificación de “servidor público” por la de “empleado público” para el caso de los trabajadores de la administración pública, de acuerdo a la Ley N° 28715 Ley Marco del Empleo Público.

Asimismo establece que no solo los empleados públicos tienen el deber de comunicar las infracciones al Código de Ética, sino que además las personas naturales o jurídicas tienen el derecho de denunciar los actos contrarios a lo normado en el mismo ante la

Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios de la Entidad afectada.

- c) D.S. N° 033-2005-PCM Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública (DIARIO EL PERUANO: 2005 b)

Dado el 18 de Abril de 2005. Desarrolla las disposiciones contenidas en la Ley N° 27815 Ley del Código de Ética de la Función Pública, así como en la Ley N° 28496 Ley que modifica a la Ley N° 27815.

Define a la Ética Pública como “desempeño de los empleados públicos basado en la observancia de valores, principios y deberes que garantizan el profesionalismo y la eficacia en el ejercicio de la función pública”.

Especifica la clasificación de las sanciones y los criterios para su aplicación en caso de infracción del Código. Establece la imposición de procedimientos administrativos disciplinarios de acuerdo a la D.L. N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento aprobado con R.M. N° 005-90-PCM y sus modificatorias.

- d) R.M. N° 058-2006-PRODUCE Normas de Ética del Ministerio de la Producción (DIARIO EL PERUANO: 2006)

Dada el 01 de Febrero de 2006. Establece los principios éticos y pautas de conducta de los empleados públicos del Ministerio de la Producción de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 27815 Ley del Código de Ética de la Función Pública.

Adiciona a los principios éticos establecidos en la Ley precitada, los siguientes: honestidad, ética, pulcritud, transparencia, diligencia, reserva y objetividad.

Agrega como deberes: conocimiento de la norma, cumplimiento normativo, dedicación, correcto uso de los fondos y recursos asignados, presentación de declaración jurada de ingresos bienes y rentas, secreto o reserva, inhibición, de informar, calidad de servicio, capacitación constante.

Adiciona a las prohibiciones establecidas en la Ley N° 27815: solicitar o aceptar dádivas, obsequios, agasajos o beneficios presente o futuros de parte de las personas naturales o jurídicas que pudieran ser beneficiadas de cualquier manera por el cumplimiento o incumplimiento de la normatividad vigente.

Incluye finalmente las sanciones y procedimientos en caso de infracciones de la presente norma, así como los estímulos, incentivos y protección al personal denunciante de transgresiones éticas.

Es preciso acotar que ninguno de los instrumentos mencionados anteriormente es de conocimiento actual por parte del personal del Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita, lo que demuestra el escaso interés de parte de las instancias responsables en difundir y hacer cumplir los mismos.

Ante esta realidad, planteamos a continuación un programa de implementación de la Gestión Ética en la institución, en el entendido que es dentro del Marco Ético del Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita que se deben plantear las propuestas de desarrollo de la Responsabilidad Social.

4.2.3. Implementación de la Gestión Ética en el Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita.

El proceso de implementación de la Gestión Ética Institucional se puede facilitar precisando unas etapas. Se trata de un proceso de cambio en la

gestión de la organización, en el que es necesario tener un diagnóstico base a partir del cual se evoluciona a un nivel superior de cultura organizacional.

1. Conformación del Comité

Entre el recurso humano de la institución se escogerá a aquellas personas que conformen el Comité de Ética, el mismo que dirigirá el proceso de implementación de la Gestión Ética dentro de la organización y que posteriormente se constituirá en la instancia de referencia inmediata para el caso de consultas y/o dudas que resulten de la aplicación de los Códigos estipulados según la normatividad pública.

El Comité será responsable de diseñar un Plan de Trabajo, que se iniciará con la evaluación de la actual gestión ética institucional y donde se detallarán los objetivos, actividades a realizar, plazos y responsables de la consolidación.

2. Sensibilización

Una de las etapas más importantes del proceso de Gestión Ética es la sensibilización, es decir fomentar la toma de conciencia sobre la importancia de un sistema integral del mismo, que incluye el compromiso con la acción para el cambio, es decir, movilizar voluntades y acciones para lograr incorporar la Gestión Ética en todos los niveles de la organización.

En tanto la ética no es sólo una cuestión voluntaria o de intenciones de los diversos actores, deberá tener como criterio central la coherencia de la acción con los criterios desde los cuales se toman las decisiones. Esta coherencia no se logrará de manera inmediata, sino que supondrá un proceso de reflexión, auto crítica y diálogo constructivo, con el fin de vencer las resistencias y constituir a la organización como una

comunidad que comparte unos principios éticos y que actúa conforme a éstos.

Para el logro de tal objetivo se deberá estimular la participación del recurso humano de la institución a través de un proceso de diálogo libre y respetuoso en el que cada persona tenga la misma capacidad de opinar y argumentar, garantizando de este modo la legitimidad del proceso

3. Evaluación

El Plan de Trabajo partirá de una evaluación de la organización, que buscará determinar en qué nivel está la Gestión Ética de la misma, qué acciones está realizando y cómo se gestionan esas acciones.

Esta evaluación permitirá corregir, reafirmar, cambiar o mantener el rumbo, los objetivos, las actividades y su pertinencia, así como los resultados de los procesos llevados a cabo hasta el momento.

4. Publicación de resultados

Los resultados de la evaluación deberán ser difundidos por el Comité de Ética entre el recurso humano de la organización. Esta publicación será una herramienta importante en la relación trabajadores-Alta Dirección, pues facilitará los canales de comunicación y el encuentro entre los diferentes niveles directivos y operativos.

La publicación de los resultados y su discusión abierta será un ejercicio de transparencia que permitirá a todos apreciar la realidad concreta de la organización, facilitando por esta vía una evaluación integral que deberá ser entendida no como crítica a la organización, sino como un estímulo para conducirla hacia un mejor rumbo con el aporte de cada uno de sus miembros.

5. Alineación

Con base en la evaluación, el Comité de Ética, en diálogo con el recurso humano definirá los indicadores, políticas, estrategias y acciones para mejorar la Gestión Ética frente a las diferentes relaciones internas y externas de la organización. Esto implicará adicionalmente al cumplimiento del Marco Ético del Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita como Entidad Pública, el planteamiento de principios éticos o valores complementarios que orienten de manera integral el comportamiento organizacional del CEP Paita.

Una vez logrado esto, debe iniciarse un proceso de ajuste o alineación de toda la organización, en todos sus procesos y en todas las acciones de las personas que la conforman. Ello implicará en primer término volver la atención a la misión de la organización y determinar si ella refleja el Marco Ético institucional. Si no es así, tendrá que ser revisada para su adecuación al mismo, a fin de otorgarle cohesión, coherencia e inclusión en la perspectiva estratégica de la institución.

6. Compromiso

Realizadas las etapas precedentes y con el conocimiento pleno del recurso humano de la organización, será indispensable centrarse en las prácticas organizacionales para asegurarse de que sean compatibles con los principios éticos o valores establecidos.

Para ello se deberá lograr el compromiso de los miembros de la organización a fin de que los principios éticos o valores se cumplan y orienten de manera efectiva la toma de decisiones y la ejecución de actividades. De esta manera se integrará la misión y la ética de la empresa a las tareas cotidianas en los procesos organizacionales. Se deberá trabajar en dos niveles: definiendo las políticas y estrategias de

buena administración de la empresa, y construyendo los criterios de conducta del recurso humano en sus diversas relaciones.

7. Retroalimentación

Una vez implementadas las etapas precedentes, se deberá evaluar periódicamente el cumplimiento de los principios éticos, valores, indicadores, políticas, estrategias y acciones de consolidación ética, a fin de realizar los ajustes pertinentes. Esto asegurará que el proceso sea continuo, sistemático y progresivo.

Este aspecto es particularmente importante, ya que, como proceso, la gestión orientada a lograr la consolidación ética de la empresa ha de ser claramente evaluada para que sea creíble y transparente, a fin de poder contar con los criterios de evolución del proceso.

Adicionalmente a ello, se deberá comunicar tanto interna como externamente los resultados de dichas evaluaciones así como incluirlas en documentos institucionales como memorias o reportes.

4.2.4. Propuesta para el Código de Ética del Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita

Declaración de Misión y Visión.

El concepto de la Responsabilidad Social deberá estar incluido en la definición de la misión y visión del CEP Paita, a fin de darle la formalidad y legitimidad necesarias al enfoque social en la gestión de la institución. Considerando que estas definiciones se constituyen en la base de la gestión estratégica institucional, la Responsabilidad Social debe estar imprescindiblemente inmersa en ella.

Luego de definidas estas declaraciones fundamentales de gestión estratégica se deberá promover su difusión e interiorización en la institución, pero además se deberá dar a conocer a los stakeholders y al

entorno en general a través de diversos medios tales como memorias, reportes y página web.

Creación de un Código de Ética.

La creación de un Código de Ética Institucional permitirá al recurso humano contar con una herramienta complementaria a los Códigos establecidos por Ley para las instituciones públicas, útil para la toma de decisiones concretas en el marco de la Responsabilidad Social y consistentes con la misión y visión a formular para la institución.

La propuesta del presente Código de Ética deberá ser sometida a la opinión, sugerencias y aprobación que involucre la participación del recurso humano del CEP Paita, lo cual le otorgará un mayor nivel de legitimidad, sustentado en la identificación y compromiso por parte de ellos.

La aplicación del Código de Ética Institucional permitirá reducir los riesgos de conflictos y demandas, los cuales, de presentarse deberán ser resueltos tomando en cuenta el citado marco de conducta.

Por otro lado se sugiere que la evaluación del recurso humano de la organización considere el impacto ético de sus actividades al interior de la misma y en su entorno. Por lo que se deberá demostrar y promover el concepto de valoración del componente ético en cada instancia institucional.

CODIGO DE ETICA INSTITUCIONAL.

MISIÓN

Potenciar y mejorar las capacidades del recurso humano involucrado en la actividad pesquera y acuícola, mediante la capacitación, entrenamiento y transferencia tecnológica destinadas a incrementar su nivel de

competitividad laboral y bienestar; con una gestión orientada por principios éticos enmarcados en la práctica sistemática de la Responsabilidad Social.

VISIÓN

Liderar el desarrollo del sector pesquero artesanal y acuícola, a través de la dotación de servicios estratégicos modernos y de tecnología de vanguardia, creando valor público, con un enfoque competitivo y de preservación del medio ambiente.

PRINCIPIOS TRANSVERSALES

1. Ética impecable

Nuestro accionar está enmarcado en el cumplimiento estricto de los más altos valores éticos.

2. Respeto

Concebimos el respeto a la dignidad de la persona, como un valor primario y universal.

3. Honestidad

Realizamos nuestros procesos y actividades con integridad moral, tanto internamente como hacia los usuarios de nuestros servicios y grupos de interés en general, utilizando siempre la verdad, generando niveles de confianza que contribuyan al desarrollo organizacional.

4. Responsabilidad

Entendemos este valor como la voluntad de asumir las consecuencias de nuestras acciones, responder por los resultados y no sólo por los esfuerzos.

5. *Lealtad*

Actuamos con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de la institución, manteniendo y fortaleciendo constantemente nuestra lealtad a la cultura de ética de nuestra empresa.

6. *Valoración del Factor Humano*

Nos preocupamos y ocupamos del bienestar y desarrollo integral de nuestro recurso humano y de la comunidad en general, creando y poniendo en práctica condiciones de trabajo seguras y motivadoras.

7. *Eficacia*

Necesaria para una buena administración y diseño de políticas y lineamientos que aseguren la buena gestión de la organización, la transparencia en sus informaciones y las estructuras que permitan avanzar en la coherencia ética.

8. *Diálogo Constructivo*

Propiciamos un ambiente de confianza mutua en el cual las ideas son escuchadas y respetadas, alentando la comunicación sincera.

9. *Trabajo en equipo*

Hacemos de la cooperación la mejor herramienta para alcanzar el éxito en los objetivos propuestos.

10. *Superación Personal*

Nos esforzamos por ser mejores personas en todo sentido, personas libres, responsables y con aspiraciones positivas.

11. *Empatía con el entorno*

Trabajamos para comprender y priorizar las expectativas legítimas de todos los grupos de interés, con profunda vocación de servicio.

12. *Pro-actividad*

Fortalecemos nuestra capacidad de accionar y no sólo de reaccionar. Asumimos la decisión firme de tomar iniciativas, correr riesgos razonables, planificar y luchar por alcanzar nuestras metas e ideales.

13. *Preservación del Medio Ambiente*

Nos ocupamos activamente del cuidado y promoción del manejo responsable de los recursos naturales en beneficio de la comunidad en general.

GUÍA DE PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES ÉTICAS

1. *Relación con los Empleados*

Promover el trabajo decente sustentado en los principios y derechos fundamentales del trabajo, de acuerdo a la normatividad nacional e internacional.

Respetar la dignidad humana y los derechos inalienables de los trabajadores según las leyes nacionales.

Promover el respeto, amistad y compañerismo entre los diferentes actores dentro de la institución.

Promover en los empleados y colaboradores el respeto hacia la institución, los usuarios, proveedores y demás grupos con que se relacionan.

Promover políticas de incentivos en base al mérito laboral, productividad e índices de desempeño

Desarrollar políticas y planes organizacionales que fomenten el desarrollo integral y bienestar del personal

Crear condiciones dignas de trabajo y de seguridad laboral.

2. *Temas Ambientales*

Promover una cultura institucional de respeto hacia el medio ambiente.

Emplear procesos, tecnologías y productos que garanticen la conservación del medio ambiente, rechazando aquellos que lesionen y atenten contra su sostenibilidad

Desarrollar alianzas con empresas que actúen y promuevan el manejo responsable del medio ambiente.

3. *Relación con Proveedores*

Definir y respetar políticas y normas claras de relaciones con los proveedores.

Fomentar relaciones de intercambio comercial con empresas que funcionen dentro de un marco de ética.

Cumplir cabalmente con las obligaciones legales y contractuales.

4. *Comunicación e Información al Público*

Desarrollar canales de comunicación que faciliten al público objetivo la expresión de sus expectativas y necesidades.

La información presentada al público en general debe de ser veraz, clara y oportuna.

5. *Relación con Usuarios*

Concebir a los usuarios del CEP Paita (población objetivo) como el centro de la actividad y fundamento de la organización.

Tratar a los usuarios dentro de un marco de transparencia y ética, garantizando las expectativas deseadas, desarrollando un ambiente de credibilidad y confianza.

Desarrollar una cultura de servicio al usuario dentro de toda la estructura organizativa de la institución para garantizar la excelencia.

Promover estándares de calidad.

6. Relación con la Comunidad

Reconocer que la institución tiene una estrecha relación con la comunidad, que demanda de veracidad y honestidad en beneficio de su conjunto.

Diseñar y fortalecer los procedimientos organizativos del CEP Paita a fin de cumplir eficazmente la misión institucional.

Rechazar la corrupción, y entender que es poco rentable para todos.

Abstenerse de la realización de actos ilegales en detrimento de la institución o de terceros.

7. Gobierno

Cumplir estrictamente las obligaciones institucionales en materia laboral, tributaria y administrativa.

Observar una actitud ética frente a los empleados públicos de otras instituciones.

Preservar los intereses de la institución como organismo público frente a cualquier interés personal o de terceros.

Rechazar la utilización de los cargos públicos y las ventajas que de ello deriven, para beneficio personal.

4.2.5. Conclusión.

El Código de Ética Institucional propuesto incluye la perspectiva por un desarrollo sustentable, priorizando la preservación de los recursos ambientales, respetando la diversidad y promoviendo la reducción de la inequidad social. Por tanto, deberá orientar la gestión de la organización a través de todos sus objetivos, políticas, programas, actividades y estará dirigido a la búsqueda del bien común, es decir, orientado a promover el desarrollo humano de las personas involucradas en las relaciones internas y externas de la empresa.

Lo anterior requerirá de la socialización y sensibilización del Marco Ético del Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita (que incluye los Códigos de Ética según la legislación para organismos públicos y su Código de Ética Institucional), para la consolidación de una cultura ética al interior de la organización.

Asimismo se requiere del desarrollo de la estrategia de seguimiento, que incluye la evaluación y auditoría periódica. Este aspecto es particularmente importante, ya que, como proceso, la gestión orientada a lograr la coherencia ética de la empresa ha de ser claramente evaluada para que sea creíble y transparente, a fin de que puedan proveer los criterios mínimos o indicadores de cumplimiento y evolución del proceso, mejorando el desempeño institucional y su competencia social.

4.3. PROPUESTA DE DESARROLLO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL CEP - PAITA.

4.3.1. MISIÓN

Potenciar y mejorar las capacidades del recurso humano involucrado en la actividad pesquera y acuícola, mediante la capacitación, entrenamiento y transferencia tecnológica destinadas a incrementar su nivel de competitividad laboral y bienestar; con una gestión orientada por principios éticos enmarcados en la práctica sistemática de la Responsabilidad Social.

4.3.2. VISIÓN

Liderar el desarrollo del sector pesquero artesanal y acuícola, a través de la dotación de servicios estratégicos modernos y de tecnología de vanguardia, creando valor público, con un enfoque competitivo y de preservación del medio ambiente.

4.3.3. OBJETIVOS

General:

Establecer las directrices de gestión que garanticen la ética y el respeto a las personas y al medio ambiente en todos los procesos de la organización, tanto internos como externos.

Específicos:

- Garantizar la calidad ética de las relaciones del CEP Paita.
- Respetar y valorar el factor humano en la institución.
- Fomentar la conciliación entre el trabajo y la familia.
- Potenciar la inserción institucional en la comunidad.
- Minimizar el impacto ambiental derivado de las actividades de la institución.
- Viabilizar la satisfacción de las necesidades de la población objetivo.

- Garantizar una comunicación fluida y transparente con los *stakeholders*.
- Extender el compromiso de Responsabilidad Social a los proveedores.
- Fortalecer el compromiso con la sociedad y en el tejido social.
- Garantizar el seguimiento y control de la implantación del Programa de Responsabilidad Social.

4.3.4. PLAN DE ACCIÓN

a. Valores y Principios

Objetivo Específico: Garantizar la calidad ética de las relaciones del CEP Paita.

Resultado 1:

- Conocimiento pleno de las relaciones institucionales.

Indicador:

- Detalle de los diagnósticos realizados sobre los tipos de relaciones del CEP Paita y su calidad ética

Acciones:

- Identificar de manera exhaustiva las relaciones internas y externas, quiénes son y pueden ser afectados, quiénes afectan y pueden afectar las actividades de la institución.
- Identificar las expectativas y necesidades de las principales relaciones institucionales, entendiéndolas y priorizándolas.

Resultado 2:

- Incorporación de la Ética en las relaciones del CEP-Paita.

Indicador:

- Iniciativas para la mejora de las relaciones institucionales. Includo su nivel de implementación y desarrollo.

Acciones:

- Estimar los impactos positivos o negativos de la institución en sus relaciones, verificando la calidad ética de las mismas.
- De acuerdo con los resultados que se obtenga, mejorar este proceso de manera periódica en orden a mejorar su desempeño social, ambiental y económico.
- Determinar las políticas, estrategias y objetivos conjugados con los recursos y habilidades de la institución para asumir de manera ética cada relación.

Resultado 3:

- Ampliación de las relaciones del CEP - Paita basadas en una comunicación ética.

Indicadores:

- Relaciones de cooperación institucional asumidas para el logro de objetivos de desarrollo en el sector pesquero artesanal
- Aportes de la cooperación nacional e internacional

Acciones:

- Desarrollar relaciones de cooperación con aquellos representantes de organizaciones que tengan voluntad de elaborar con la institución en la búsqueda de objetivos comunes.
- Desarrollar una comunicación transparente, honesta, sincera y verificable, que sea adecuada a las expectativas expresas de sus relaciones.

b. Ambiente de trabajo y empleo

Objetivo Específico A: Respetar y valorar el factor humano en la institución

Resultado 1:

- Recurso humano motivado por óptimas condiciones de trabajo.

Indicadores:

- Programas y actividades que promueven el desarrollo humano y social de los trabajadores
- Mejoras en la logística de equipos y materiales de trabajo
- Políticas de ascensos y reconocimientos al personal implementadas. Tipos de ascensos y reconocimientos realizados
- Sistemas de evaluación de satisfacción y desempeño laboral desarrollados. Medidas correctivas implementadas como resultado de su análisis
- Reuniones informativas con el personal sobre el desempeño y resultados organizacionales. Cantidad y trascendencia de la información transmitida
- Actividades de seguimiento a las prácticas laborales de las terceras empresas que trabajan con la institución

Acciones:

- Diseñar y ejecutar programas orientados hacia el mejoramiento de actitudes, autoestima, relaciones humanas, formación de principios éticos y otros aspectos que generen desarrollo mental y emocional en el recurso humano.
- Dotar al recurso humano, en lo posible, de los implementos necesarios para desempeñar de forma eficiente el trabajo y enseñarle su uso y cuidado.
- Permitir la promoción del recurso humano, bajo sistemas de mérito, previamente conocidos por ellos para que se establezcan como metas personales.
- Otorgar reconocimientos oportunos al recurso humano cuando se lo merezca.
- Mantener a los miembros de la institución informados, no solamente de las situaciones positivas sino también negativas ocurridas en la institución.

- Informar a las personas el motivo y objetivo de las decisiones que los impliquen tanto pasiva como activamente.
- Proteger a los empleados de las empresas service mediante el monitoreo periódico de las prácticas laborales de éstas.
- Crear sistemas de evaluación y medición del desempeño, no como herramientas de descalificación, sino como un sistema de indicación de la eficiencia del apoyo otorgado al recurso humano a través de las condiciones de trabajo brindadas y de la satisfacción sobre el ambiente laboral.
- Evaluar periódicamente el grado de satisfacción del trabajador.

Resultado 2:

- Preponderancia por el respeto a los derechos de los demás.

Indicadores:

- Políticas y prácticas desarrolladas en fomento de la tolerancia y respeto por la diversidad del recurso humano
- Políticas y prácticas llevadas a cabo valorando la igualdad y equidad en términos de trato y oportunidad de superación al recurso humano. Consecuencias en las personas y en la organización
- Medidas preventivas implementadas para prevenir el acoso laboral o sexual en la institución. Sanciones impuestas en caso de infracciones de las mismas

Acciones:

- Priorizar la inclusión del criterio de diversidad (religiosa, cultural, etc.) como un factor de valor para la empresa, fomentando el trato adecuado, respetuoso y amable entre las personas, basado en la tolerancia.
- Promover criterios de igualdad y equidad entre todos. Promoviendo explícitamente una política de no-discriminación de las personas por características como religión, sexo, estado civil, etc.

- Considerar que el acoso puede ser además de sexual, realizado a través del mal trato o de prácticas que ocasionan sentimientos de hostilidad en las personas que los sufren. Por ello, se deberá establecer clara y formalmente, cuáles son las prácticas catalogadas por la institución como de acoso así como sus sanciones.

Resultado esperado 3:

- Canales de comunicación de fácil acceso.

Indicadores:

- Políticas y procesos de comunicación interna implementados y/o mejorados
- Mejoras respecto al acceso a información institucional por parte del personal en general

Acciones:

- Generar y fomentar políticas y procesos de comunicación claros y accesibles.
- Motivar al recurso humano a expresar sus ideas de manera fluida y permanente entre las diversas áreas y niveles. Por otro lado, deviene en necesario facilitar el acceso a información de la institución (estado financiero, cumplimiento de metas, etc.) por parte de todo el recurso humano, lo cual además se enmarca dentro de la Ley de Transparencia de la Información Pública.

Resultado 4:

- Recurso humano más involucrado con los objetivos institucionales.

Indicadores:

- Detalle de las decisiones tomadas en cada área como resultado del consenso de sus integrantes

- Incremento de la productividad laboral por áreas como consecuencia de la contribución participativa y creativa del recurso humano
- Medidas implementadas por los directivos y jefes que fomentan la participación, la innovación y la creatividad de los trabajadores para la toma de decisiones, desarrollo o mejoras de procesos y solución de problemas.

Acciones:

- Potenciar el "empowerment"
A través del fomento del trabajo en equipo y de la participación activa, el "empowerment" permitirá a las personas tomar decisiones y estimular su creatividad, contribuyendo a la generación de soluciones consensuadas y cuya implementación lleve implícito mayores niveles de compromiso. En este sentido, se sugiere que la institución comprometa a su recurso humano en la planificación estratégica del CEP Paita.
- Asimismo, la institución deberá dar a conocer su valoración por este tipo de participación y compromiso por parte del recurso humano, con medidas concretas como reconocimientos a las áreas más participativas y generadoras de soluciones.

Resultado 5:

- Fortalecimiento del capital humano de la institución.

Indicadores:

- Políticas de formación y capacitación del recurso humano implementadas y/o mejoradas por la Administración. Detalle de las medidas y grado de contribución efectiva de las mismas

- Planes de formación y capacitación diseñados. Nivel de ejecución de los mismos. Personal beneficiado e incidencia en su desempeño

Acciones:

- Promover una política interna de desarrollo del recurso humano a través de la capacitación y perfeccionamiento laboral y propiciando espacios de formación y aprendizaje permanente.
- Valorar las necesidades formativas de todo el personal y elaborar un plan de formación anual que incluya aspectos de Responsabilidad Social Empresarial.
- Evaluar la posibilidad de brindar apoyo a través de colaboración económica en casos de estudios de especialización o apoyar flexibilizando horarios y otras condiciones de trabajo.
- Considerar la celebración de convenios con instituciones académicas a fin de facilitar el acceso del recurso humano a sus programas de capacitación, a través de descuentos, facilidades, becas, etc.

Ambiente de trabajo y empleo

Objetivo Específico B: Fomentar la conciliación entre el trabajo y la familia.

Resultado 1:

- Concepto de familia vinculado al centro de trabajo

Indicadores:

- Programas implementados y acciones realizadas en atención a la valoración de la unidad familiar
- Programas de bienestar y desarrollo del personal que incluyen a los miembros de sus familias. Nivel de aceptación y cobertura de los mismos.

Acciones:

- Fomentar que el recurso humano mantenga un adecuado equilibrio entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso y ante todo de familia.
- Estimular actividades de encuentro familiar, de celebración de festividades, expresión artística, culturales, recreativas y otras maneras de motivar hacia acciones positivas a los empleados, estimulando la integración familiar.
- Considerar posibles facilidades de horarios por motivos familiares (reuniones escolares, acompañar a los hijos al médico, nacimiento de un nuevo hijo, etc.)
- Participar a las familias de los trabajadores, en la medida de lo posible, de los procesos de formación y capacitación orientados al desarrollo y bienestar humano.
- Crear programas de bienestar, incluidas campañas de salud, orientados a la atención de las familias de los trabajadores
- Considerar temporadas escolares y otras de importancia en el núcleo familiar, para establecer convenios o acciones de apoyo.
- Crear un proceso que refleje la importancia de acontecimientos especiales en las familias de los trabajadores, para ser tomados en cuenta con pequeños detalles como cartas, flores o artículos que no requieren necesariamente mayor costo: nacimientos, fallecimientos de familiares, grados de sus hijos, logros académicos y deportivos de los niños, enfermos del grupo familiar, cumpleaños, aniversarios y otros que son importantes para ellos.

Resultado 2:

- Mejor calidad de vida del empleado y su familia.

Indicador:

- Programas y acciones llevadas a cabo respecto al cuidado y

preservación de la salud del trabajador y su familia

Acciones:

- Promover la importancia de los chequeos médicos periódicos. Evaluar la suscripción de convenios con instituciones médicas para la realización de exámenes preventivos. Si es posible, facilitar que los mismos sean realizados en la institución, beneficiando también a las familias de los trabajadores.
- Realizar entrenamiento en primeros auxilios a través de acuerdos con instituciones de salud.
- Realizar periódicamente campañas de salud, de prevención de drogadicción, alcoholismo, tabaquismo, etc. y velar por que las personas adquieran mayor responsabilidad por el bienestar físico de ellos mismos.
- Motivar los convenios para campañas de vacunación y otras de apoyo a la calidad de vida del empleado y de sus familias.
- Difundir en lugares comunes (periódicos murales, comedores, oficinas, etc.), información útil referida a los beneficios de la higiene, la buena alimentación, el ejercicio, la importancia de la lactancia, etc.
- Estimular y fomentar la expresión artística como una forma de uso adecuado del tiempo libre, y apoyar dichas actividades.

c. Apoyo a la comunidad

Objetivo Específico: Potenciar la inserción institucional en la comunidad.

Resultado 1:

- Fomento de las PYMES en el sector pesquero.

Indicador:

- Acciones de fomento, capacitación y asesoría a las micro y pequeñas empresas del sector pesquero artesanal y actividades conexas.

Acciones:

- Fomentar la generación de micro y pequeñas empresas pesqueras artesanales y de actividades conexas.
- Realizar programas de asesoría técnica y de gestión empresarial a las PYMES pesqueras artesanales de las comunidades objetivo.

Resultado 2:

- Institución involucrada con el apoyo a la comunidad.

Indicadores:

- Programas de Proyección Social diseñados por el CEP - Paita
- Tipo y nivel de participación institucional en actividades de apoyo comunitario
- Apoyo a personas en situación de desventaja o con “capacidades diferentes”
- Grado de participación del personal a través de ideas y trabajo voluntario.
- Reconocimientos al personal por su aporte a la institución en su esfuerzo por proyectarse a la comunidad

Acciones:

- Promover la importancia de las relaciones institución-comunidades objetivo, considerando facilidades para la participación de los trabajadores en programas o actividades de apoyo comunitario.
- Implementar programas de proyección social, involucrando a la Alta Dirección en la participación de actividades de apoyo a la comunidad.
- Apoyar actividades de servicio comunitario del sector, escuelas, parques, deportes y otros, en la medida de sus capacidades.

- Reconocer el trabajo voluntario del recurso humano en las comunidades objetivo, a través de cartas de felicitación o incentivos. .
- Involucrar al recurso humano en la generación de ideas para apoyo social, considerar para ello adicionalmente las fechas conmemorativas como navidad, día del niño, día de la mujer, día del pescador, fiestas patrias, etc.
- Establecer programas de apoyo social a través del personal especializado del CEP Paita, tanto de la parte académica (programas de instrucción de jóvenes de las comunidades) como operativa (apoyo en el mantenimiento de maquinaria e infraestructura, por ejemplo de centros educativos, comedores populares, clubes de madres, etc.).
- Donar a la comunidad materiales, desde productos o utensilios de la institución hasta bienes dados de baja con vida útil aún (mobiliario, máquinas, etc.).
- Realizar convenios con instituciones educativas de Paita para la ejecución de prácticas de alumnos promocionales en las distintas áreas de la institución.
- Promover la integración de personas con "capacidades diferentes" o discapacitados.

Resultado 3:

- Fomento de la proyección social en conjunto.

Indicadores:

- Iniciativas llevadas a cabo para promover la participación de los *stakeholders* en programas o acciones de apoyo comunitario.
- Participación y apoyo a iniciativas de proyección social de otras organizaciones.
- Cooperación a los esfuerzos de instituciones sociales, educativas, religiosas para el logro de sus objetivos

Acciones:

- Fomentar la participación de usuarios en iniciativas conjuntas de apoyo a la comunidad.
- Coordinar esfuerzos con otras instituciones para el desarrollo de proyectos que pueden ser demasiado amplios para una sola organización.
- Promover un "proyecto conjunto" de apoyo comunitario a nivel de las organizaciones con las que actúa, como ONGs, instituciones de investigación y educativas, para tratar de ser multiplicadoras de los beneficios que buscan las mismas.
- Participar con las organizaciones de la comunidad en los temas y acciones de interés del sector al que se pertenece.
- Apoyar a organizaciones comunitarias creando un vínculo más favorable para la práctica de la cooperación y la solidaridad.
- Servir a las entidades educativas, policiales y diferentes grupos comunitarios en la medida que sea posible.
- Patrocinar, promover e involucrarse directamente en campañas cívicas, sociales, ambientales, educativas y de beneficio a la comunidad.

d. Protección del medio ambiente

Objetivo Específico: Minimizar el impacto ambiental derivado de las actividades de la institución.

Resultado 1:

- Institución comprometida explícitamente con la preservación del medio ambiente.

Indicador:

- Programas y planes de preservación del medio ambiente desarrollados por la institución. Nivel de cumplimiento de los mismos. Incidencia de su operatividad
- Iniciativas para el ahorro de energía eléctrica y agua

Acciones

- Priorizar la importancia del respeto al medio ambiente en el diseño, producción y distribución de productos y servicios.
- Identificar y evaluar los principales impactos ambientales de las actividades de la institución.
- Crear sistemas de protección del medio ambiente por la contaminación del suelo, el aire y las aguas.
- Llevar el registro sistemático del consumo de agua, energía y desecho de residuos.
- Averiguar qué están haciendo otras instituciones del sector pesquero con respecto al medio ambiente. Considerar la posibilidad de aunar esfuerzos con otras instituciones o empresas para trabajar conjuntamente en el tema.
- Encargarse de algunas zonas verdes de la comunidad.

Resultado 2:

- Manejo adecuado de productos e insumos.

Indicadores:

- Programas de reciclaje de desechos. Nivel de aceptación del personal.
- Porcentaje de material reciclado sobre el utilizado
- Porcentaje de reducción racional de recursos materiales.
- Sustitución del uso de productos tóxicos por otros alternativos

Acciones

- Implementar una política de uso racional de los recursos que evite el derroche, minimizando los problemas de basura e impacto ambiental, por ejemplo intentando reducir el uso de papel en las comunicaciones internas, estimulando la utilización del email; utilizando las hojas ya impresas para borradores, etc.
- Promover el reciclaje de desechos de productos utilizados o de insumos hidrobiológicos a través de campañas de educación y

concientización, además de buscar alianzas con empresas dedicadas al tema como recicladoras por ejemplo que faciliten la evacuación de productos como envases de plástico utilizados por los trabajadores, entre otros.

- Evaluar los productos que diariamente se utilizan en las actividades de la organización, priorizando la utilización de aquellos menos tóxicos, desde toner, productos de limpieza, baterías, solventes, pinturas, etc. Evaluar aquellas alternativas que menos dañen al medio ambiente.

Resultado 3:

- Recurso humano consciente de la necesidad de preservación del medio ambiente.

Indicador:

- Actividades de promoción y concienciación del personal en la importancia del cuidado del medio ambiente

Acciones

- Considerar la realización de charlas o cursos sobre el cuidado del medio ambiente entre el recurso humano.
- Imprimir boletines periódicamente para información del recurso humano de la institución.
- Incluir, en las evaluaciones de desempeño, temas referidos al cuidado de medio ambiente. Por ejemplo: ahorro en papel, clasificación de desechos, etc.

e. Marketing responsable

Objetivo Específico A: Viabilizar la satisfacción de las necesidades de la población objetivo.

Resultado 1:

- Relación directa con los usuarios.

Indicadores:

- Programas de identificación y evaluación de necesidades de la población objetivo. Porcentaje del total de la población que se estudió
- Innovación y mejoras del servicio académico
- Nivel de impacto de las actividades de la institución en la población objetivo. Medidas implementadas en relación directa con los usuarios.

Acciones:

- Realizar diagnósticos de las necesidades de capacitación de las diferentes comunidades pesqueras del país.
- Brindar servicios académicos de calidad a un precio razonable, con una publicidad veraz y oportuna, asumiendo la responsabilidad ante deficiencias presentadas.
- Implementar programas de evaluación del impacto socioeconómico de las actividades de capacitación del Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita.

Marketing responsable

Objetivo Específico B: Garantizar una comunicación fluida y transparente con los stakeholders.

Resultado 2:

- Gestión ética de las comunicaciones institucionales.

Indicadores:

- Características de la publicidad institucional y de sus servicios. Calidad del mensaje, cantidad, población objetivo, consecuencias.
- Medidas tendientes a mejorar la calidad de la comunicación con los *stakeholders*.

Acciones:

- Procurar dar la máxima información que respalde las características de sus servicios, facilitando su accesibilidad a la población objetivo.
- Cuidar de no generar mensajes difusos o que generen falsas expectativas.
- Considerar que la omisión puede ser tan peligrosa como la acción, sobre todo en el manejo de promesas y la presentación de beneficios de los servicios.
- Hacer las campañas con contenidos que promuevan los valores, lo ético y que contribuyan en pensamientos y comportamientos positivos.
- Considerar la posibilidad de auspiciar eventos o publicaciones de interés social.

f. Proveedores

Objetivo Específico: Extender el compromiso de Responsabilidad Social a los proveedores.

Resultado 1:

- Proveedores conscientes de la importancia de practicar la Responsabilidad Social.

Indicadores:

- Parámetros establecidos de selección de proveedores que incluyen criterios sobre responsabilidad social de los mismos
- Tipo de comunicación con los proveedores que promueve el ejercicio de responsabilidad social en los mismos
- Proveedores que implementaron o mostraron interés en adoptar medidas de responsabilidad social

Acciones

- Fijar criterios claros y objetivos de selección de proveedores sobre la base del desempeño socialmente responsable de éstos.

- Fomentar la participación de proveedores en iniciativas conjuntas de apoyo a la comunidad.
- Establecer una comunicación continua en la cadena de aprovisionamiento de la organización.

g. Gobierno y Sociedad

Objetivo Específico A: Fortalecer el compromiso con la sociedad y en el tejido social.

Resultado esperado:

- Mejor interacción del CEP Paita con las organizaciones del sector.

Indicadores:

- Tipos y cantidad de stakeholders identificados
- Conocimiento de sus expectativas y/o demandas
- Nivel de participación de la institución en temas relacionados con los intereses del sector pesquero
- Grado de interacción con instituciones académicas. Cantidad y calidad de la interacción .Consecuencias.
- Cumplimiento de la normatividad pública y de las obligaciones tributarias

Acciones

- Identificar claramente a los stakeholders de la institución y definir los temas mutuamente relevantes con ellos.
- Considerar las expectativas o demandas de las organizaciones con las que interactúa la institución para la toma de decisiones sobre políticas o acciones institucionales.
- Incrementar la participación de la institución en las iniciativas de promoción de intereses del sector pesquero artesanal peruano.
- Reforzar los niveles de cooperación con la sociedad académica peruana.

- Demostrar el respeto por la ley y el correcto pago de las obligaciones.

Gobierno y Sociedad

Objetivo Específico B: Garantizar el seguimiento y control de la implantación del Programa de Responsabilidad Social.

Resultado esperado:

- Definición de los parámetros de evaluación del Programa de Responsabilidad Social.

Indicadores:

- Tipos de indicadores utilizados para la evaluación del Programa de RSE
- Frecuencia de evaluación del desempeño económico, ambiental y social
- Nivel de profundidad de la evaluación
- Fluidez de la comunicación de los resultados a nivel interno y externo.
- Medidas de corrección implementadas como consecuencia de los resultados de las evaluaciones
- Impacto organizacional de la aplicación del Programa de RSE

Acciones

- Determinar y utilizar, con periodicidad preestablecida, indicadores cuantitativos y cualitativos con los cuales se mida el desempeño económico, ambiental y social de la institución.
- Valorar la repercusión de la implantación del Programa de Responsabilidad Social.
- Comunicar los resultados de manera periódica.

4.3.5. RECURSOS

Para poder desarrollar el Programa de Responsabilidad Social es necesario tener el recurso humano que pueda planificar, coordinar y

ejecutar las actividades inherentes al mismo; los materiales suficientes y necesarios, así como una infraestructura adecuada y equipos tecnológicos que permitan su mejor ejecución.

Por lo anteriormente manifestado, hemos considerado los siguientes recursos:

a. Recursos Humanos

Se requerirá de:

- 01 Coordinador
- 04 personas que conformen la Comisión de RSE

Este personal deberá provenir de diferentes áreas y su labor no será remunerada más allá del sueldo que les corresponde, salvo cuando se realice en horario extra al de la jornada laboral, para lo cual se les reconocerá de acuerdo a las disposiciones institucionales ya establecidas para dichos casos.

b. Recursos Materiales

Material de Oficina

- Plumones acrílicos
- Hojas bond
- Lapiceros
- Correctores
- Lápices
- Resaltadores

Muebles

- 02 Pizarras acrílicas
- 02 estantes
- 01 escritorio
- 01 mesa de trabajo
- 05 sillas

Infraestructura

- 01 Oficina

Equipos

- 01 computadora
- 01 impresora
- 01 proyector multimedia
- Telefax

c. Recursos Financieros

En este punto cabe resaltar que, tanto los recursos humanos como los materiales en el caso de muebles, infraestructura y equipos, están a disposición en la institución, por lo que no se requiere inversión en ellos. Sin embargo para el caso de los materiales de oficina y las actividades a desarrollar, el financiamiento provendrá de los recursos directamente recaudados del CEP Paita, producto de las labores operativas de extracción pesquera y prestación de servicios. Los montos estarán en relación a las mismas acciones a ejecutar dentro del Programa, lo cual deberá ser definido por la comisión de RSE.

4.3.6. INDICADORES DE EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y CONTROL

Para una mejor comprensión, se detallan a continuación los indicadores de evaluación, seguimiento y control del Programa de Responsabilidad Social a implementar en el Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita. Para ello, se ha considerado la división de la Triple Bottom Line: aspectos económicos, ambientales y sociales. Estos elementos coadyuvarán para la eficaz gestión del proceso de mejora continua.

a. Ámbito Económico

- Nivel de ingresos directamente recaudados

- Aportes de la cooperación nacional e internacional
- Utilidades anuales
- Inversión en programas de capacitación a la población objetivo
- Costo de materias primas, bienes adquiridos y servicios contratados
- Mejoras en la logística de equipos y materiales de trabajo
- Gastos salariales totales (incluidos sueldos, subsidios, etc.) detallados.
- Porcentaje de contratos que fueron pagados conforme a los términos acordados
- Suma total de impuestos pagados
- Exoneraciones o subsidios recibidos
- Detalle de las decisiones tomadas en cada área como resultado del consenso de sus integrantes
- Incremento de la productividad laboral por áreas como consecuencia de la contribución participativa y creativa del recurso humano
- Medidas implementadas por los directivos y jefes que fomentan la participación, la innovación y la creatividad de los trabajadores para la toma de decisiones, desarrollo o mejoras de procesos y solución de problemas.
- Acciones de fomento, capacitación y asesoría a las micro y pequeñas empresas del sector pesquero artesanal y actividades conexas.

b. Ámbito Ambiental

- Programas y planes de preservación del medio ambiente desarrollados por la institución. Nivel de cumplimiento de los mismos. Incidencia de su operatividad
- Iniciativas para el ahorro de energía eléctrica y el agua

- Programas de reciclaje de desechos. Nivel de aceptación del personal.
- Porcentaje de material reciclado sobre el utilizado
- Porcentaje de reducción racional de recursos materiales.
- Sustitución del uso de productos tóxicos por otros alternativos
- Actividades de promoción y concienciación del personal en la importancia del cuidado del medio ambiente

c. *Ámbito Social*

Valores y Principios:

- Detalle de los diagnósticos realizados sobre los tipos de relaciones del CEP Paita y su calidad ética.
- Iniciativas para la mejora de las relaciones institucionales. Incluido su nivel de implementación y desarrollo.
- Relaciones de cooperación institucional asumidas para el logro de objetivos de desarrollo en el sector pesquero artesanal
- Descripción de las políticas y procedimientos en torno a la corrupción y el soborno

Ambiente de trabajo y empleo:

- Programas y actividades que promueven el desarrollo humano y social de los trabajadores
- Políticas de ascensos y reconocimientos al personal implementadas. Tipos de ascensos y reconocimientos realizados
- Sistemas de evaluación de la satisfacción y desempeño laboral desarrollados. Medidas correctivas implementadas como resultado de su análisis
- Reuniones informativas con el personal sobre el desempeño y resultados organizacionales. Cantidad y trascendencia de la información transmitida

- Actividades de seguimiento a las prácticas laborales de las terceras empresas que trabajan con la institución
- Políticas y prácticas desarrolladas en fomento de la tolerancia y respeto por la diversidad del recurso humano
- Políticas y prácticas llevadas a cabo valorando la igualdad y equidad en términos de trato y oportunidad de superación al recurso humano. Consecuencias en las personas y en la organización
- Medidas preventivas implementadas para prevenir el acoso laboral o sexual en la institución. Sanciones impuestas en caso de infracciones de las mismas
- Políticas y procesos de comunicación interna implementados y/o mejorados
- Mejoras respecto al acceso a información institucional por parte del personal en general
- Políticas de formación y capacitación del recurso humano implementadas y/o mejoradas por la Administración. Detalle de las medidas y grado de contribución efectiva de las mismas
- Planes de formación y capacitación diseñados. Nivel de ejecución de los mismos. Personal beneficiado e incidencia en su desempeño
- Accidentes laborales, días perdidos y tasas de ausentismo
- Descripción de la política de libertad de asociación y su grado de aplicación
- Capacitación en materia de seguridad laboral del personal, cantidad de trabajadores y horas de clase
- Prestaciones sociales a los empleados no exigidas por ley
- Programas implementados y acciones realizadas en atención a la valoración y la unidad familiar.
- Programas de bienestar y desarrollo del personal que incluya a los miembros de sus familias. Nivel de aceptación y cobertura de los mismos.

- Programas y acciones llevadas a cabo respecto al cuidado y preservación de la salud del trabajador y su familia.

Apoyo a la comunidad:

- Programas de Proyección Social diseñados por el CEP – Paita.
- Tipo y nivel de participación institucional en actividades de apoyo comunitario.
- Apoyo a personas en situación de desventaja o con “capacidades diferentes”.
- Grado de participación del personal a través de ideas y trabajo voluntario.
- Reconocimientos al personal por su aporte a la institución en su esfuerzo por proyectarse a la comunidad.
- Iniciativas llevadas a cabo para promover la participación de los *stakeholders* en programas o acciones de apoyo comunitario.
- Participación y apoyo a iniciativas de proyección social de otras organizaciones.
- Cooperación a los esfuerzos de instituciones sociales, educativas, religiosas para el logro de sus objetivos.

Marketing responsable:

- Programas de identificación y evaluación de necesidades de la población objetivo. Porcentaje del total de la población que se estudió
- Innovación y mejoras del servicio académico
- Nivel de impacto de las actividades de la institución en la población objetivo. Medidas implementadas.
- Características de la publicidad institucional y de sus servicios.
- Calidad del mensaje, cantidad, población objetivo, consecuencias.

- Medidas tendientes a mejorar la calidad de la comunicación con los *stakeholders*.
- Descripción de las políticas, programas y procedimientos para mantener en buen estado la seguridad y la salud de los usuarios durante la prestación de los servicios.
- Sistemas de control y resultados de dichas políticas, programas y procedimientos
- Número y tipos de casos de incumplimiento de normativas respecto a la salud y seguridad de los usuarios, incluyendo multas y sanciones por infracciones

Proveedores:

- Parámetros establecidos de selección de proveedores que incluyen criterios sobre responsabilidad social de los mismos
- Tipo de comunicación con los proveedores que promueve el ejercicio de responsabilidad social en los mismos
- Proveedores que implementaron o mostraron interés en adoptar medidas de responsabilidad social

Gobierno y Sociedad:

- Tipos y cantidad de stakeholders identificados
- Conocimiento de sus expectativas y/o demandas
- Nivel de participación de la institución en temas relacionados con los intereses del sector pesquero
- Grado de interacción con instituciones académicas. Cantidad y calidad de la interacción .Consecuencias.
- Cumplimiento de la normatividad pública y de las obligaciones tributarias
- Tipos de indicadores utilizados para la evaluación del Programa de RSE
- Frecuencia de evaluación del desempeño económico, ambiental y social

- Nivel de profundidad de la evaluación
- Fluidez de la comunicación de los resultados a nivel interno y externo.
- Medidas de corrección implementadas como consecuencia de los resultados de las evaluaciones
- Impacto organizacional de la aplicación del Programa de RSE

4.3.7. COMUNICACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

El objetivo central del reporte de Responsabilidad Social del Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita será brindar una información completa y oportuna a los grupos de interés acerca de las medidas institucionales adoptadas en relación con las responsabilidades económicas, sociales y ambientales, demostrando en qué medida la institución despliega sus esfuerzos para comprender y gestionar su impacto en los tres ámbitos referidos, desde la gestión de riesgo hasta el aporte de valor social y ambiental.

La comunicación de la Responsabilidad Social de la institución deberá estar orientada a:

- Demostrar seriedad en los planteamientos, estrategias y actividades respecto a la RSE
- Motivar al personal en el logro de los objetivos de RSE y reconocer el compromiso de los más identificados con el Programa
- Demostrar apertura y transparencia en las operaciones, generando confianza en los grupos de interés y satisfaciendo sus necesidades de información

Comunicación interna

El reporte de RSE deberá incluir las políticas y programas clave que reflejen la posición de la institución respecto del enfoque en materia de Responsabilidad Social, produciendo espacios para el debate y la

generación de actitudes constructivas en relación a su implementación en el CEP - Paíta.

El público interno estará conformado por la alta dirección, el personal de la institución y el personal de empresas de servicios tercerizadas.

Es de vital importancia que este público conozca qué es la RSE y qué significa para la institución, tanto en relación a los beneficios internos y externos, como a la implementación de los diferentes programas y proyectos.

Para el diseño y ejecución de los reportes deberá nombrarse a una comisión bajo la dirección de un responsable coordinador, quien brindará la información y manejará los canales de las comunicaciones. La práctica de una buena comunicación deberá:

- Lograr un eficaz efecto del mensaje de la RSE en toda la organización.
- Comunicar qué significa la RSE para la organización y sus beneficios internos y externos
- Compartir las actividades y logros en la materia con toda la organización.
- Incentivar las actividades de RSE a través de reconocimientos con el objetivo de motivar al recurso humano.
- Mostrar a una institución con conciencia social y preocupada por su entorno, con una actitud proactiva, más allá de la prestación de sus servicios y el cumplimiento de sus obligaciones

Las herramientas de comunicación que deberán utilizarse son:

- Directrices para la Responsabilidad Social, que definen la dirección de la organización y que deberán ser dadas a conocer en periodos

trascendentes como el inicio del Programa de RSE o al modificar y/o plantear nuevas políticas, objetivos o estrategias.

- Presentaciones internas.
A través de las cuales el responsable del Programa de RSE comunique al personal lo que se viene desarrollando y lo que se quiere conseguir en el mediano y largo plazo. Deberá tener un enfoque interactivo motivando la participación del personal en la generación de ideas y proyectos.
- Boletines informativos internos.
Se utilizarán para comunicar las actividades específicas y logros a alcanzar en el corto plazo. Se sugiere su emisión bimestral, informando lo sucedido en este periodo dentro del ámbito de la Responsabilidad Social en la institución. Se deberá considerar la inclusión de metas y cronogramas tentativos de las actividades, para brindar claridad acerca de los momentos de inicio y término de cada una de ellas.

El enfoque de esta herramienta es unidireccional, pero el objetivo es asegurar la disposición de la información por parte de todo el personal.
- Talleres y eventos.
Se diseñarán y ejecutarán con el objetivo de ampliar el conocimiento y comprensión del personal en relación a la importancia de la Responsabilidad Social y sus beneficios. Asimismo, serán espacios para motivar el compromiso de todos y manifestar el reconocimiento a los trabajadores que demuestren mayor identificación con el Programa RSE.

- Balance Social

Consiste en reunir, sistematizar y evaluar la información que corresponde al manejo de las dimensiones sociales, económicas y ambientales que efectúa la institución. Es un documento de alcance público (recurso humano interno y stakeholders) Este balance se desarrolla una vez al año, generalmente al finalizar éste y obedece a técnicas específicamente diseñadas para tal fin.

Comunicación externa

La comunicación externa tiene que estar basada en la solidez de la comunicación interna, por eso la esencia del mensaje debe ser la misma que la aplicada en los públicos internos.

Las comunicaciones externas pueden emitirse en diversas modalidades. El medio principal es el reporte de RSE anual. La elección de los medios de comunicación dependerá de la audiencia a la que se dirija y de los objetivos.

Si la audiencia clave está integrada por usuarios, entonces probablemente deberá emitir un reporte conciso que sea atractivo para el lector, con mayores detalles acerca de las estrategias desarrolladas que involucren a la población objetivo. Si el reporte está dirigido a agencias de cooperación se deberá establecer mayor énfasis en cuestiones relativas al valor social de las actividades institucionales.

Por ello, es muy importante definir quiénes serán los públicos externos a los que se dirigirán las diferentes estrategias de comunicación. Entre ellos tenemos: usuarios, medios de prensa, agencias de cooperación, proveedores, gobierno, comunidades locales, organizaciones orientadas a la comunidad, ONG's., instituciones educativas y fundaciones.

La exitosa implementación de las estrategias de comunicación requerirá de una buena infraestructura de relaciones públicas y buenas relaciones con los actores en los medios de comunicación.

Como objetivos generales de comunicación a la audiencia externa proponemos:

- Demostrar que la institución desarrolla un Programa de RSE serio y con el soporte de una auténtica conciencia social
- Demostrar que se vienen realizando los esfuerzos por lograr un trabajo excelente, en base al eficaz planteamiento de estrategias de RSE y su correcta aplicación
- Mostrarle al stakeholder una institución ética, poseedora de una filosofía de excelencia con énfasis en el factor humano.

Los medios a considerar para los reportes de RSE al público externo son:

- Informes especiales sobre la RSE
Podrá ser utilizado para llegar a públicos específicos con la información adecuada y útil para los mismos, por ejemplo, para las agencias de cooperación internacional, quienes requieren información detallada acerca de aspectos específicos del desempeño.
- Resúmenes semestrales
Conteniendo las actividades y logros del periodo, generalmente del primer semestre, ya que para el reporte anual se podrá contar con el Balance Social. Su difusión es menos exclusiva en comparación a los informes, por lo que se sugiere asegurar su distribución entre todos los stakeholders identificados como relaciones importantes para el CEP Paita.

- Boletines informativos externos.
Con la misma orientación de los resúmenes pero con periodicidad bimestral. Su difusión es masiva, por lo que se deberán plantear estrategias de distribución que impliquen una amplia cobertura, más allá de los stakeholders identificados. En ese sentido se deberán considerar, entre otros, las diferentes actividades de relaciones públicas en las que participe el CEP Paita, como conferencias, seminarios, presentaciones, etc.

- Portal web.
Útil para desarrollar el espacio del Programa de RSE con todas sus especificaciones y detalles, así como las actividades que se vienen desarrollando dentro del mismo. Se sugiere que el portal web esté traducido al inglés. Esto permitirá tener una rápida visión de la institución a nivel internacional, con un gran volumen de información a disposición de los grupos de interés.

Una gran ventaja de este medio electrónico es la facilidad que otorga para la actualización de la información. Sin embargo, la publicación de reportes por Internet debe verse como complementaria, y no sustitutiva, de los reportes en formato impreso.

- Comunicados de prensa
Se dispondrá de este medio para resaltar algún logro específico en la materia o alguna estrategia o actividad que implique un beneficio mayor para la comunidad.

- Organizaciones que promueven la RSE.
Se sugiere desarrollar contactos con organizaciones que trabajen en el tema de la Responsabilidad Social a nivel nacional e internacional. Lo cual beneficiará a la institución en el intercambio de experiencias y

conocimientos, a través de la participación en eventos, foros, suscripciones material bibliográfico, etc.

- Balance Social.

Dado el carácter integral de su aplicación, este reporte es uno solo e involucra tanto al público interno como externo de la institución. Se deberá dar a conocer a los diferentes stakeholders bien de manera resumida o a través del portal web.



CONCLUSIONES

1. Aunque se evidencia la práctica de comportamientos organizacionales éticos y responsables, no existe un adecuado nivel de integración de la Responsabilidad Social en los procesos internos y externos del Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita ni compromiso explícito alguno de la Alta Dirección respecto a su aplicación en la actualidad.
2. El Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita carece de estrategias de comunicación interna claramente definidas. Lo cual incide en la calidad y cantidad de información organizacional disponible para los trabajadores, escasa transmisión de valores, ambiente organizacional con limitados canales de comunicación y mínima participación de los trabajadores en la toma de decisiones de sus áreas.
3. Aunque la comunicación externa obedece a criterios éticos, existen deficiencias en términos de accesibilidad por parte de los distintos stakeholders, de formalización de políticas que deviene en estrategias implementadas ocasionalmente y dificultades en la retroalimentación de información del entorno.
4. Existe una alto grado de insatisfacción en la población objetivo del CEP Paita respecto al número y tipo de actividades de capacitación realizadas en sus comunidades pesqueras, así como a los resultados de las mismas.
5. La institución no cuenta con información actualizada de la población objetivo, debido a la escasez de diagnósticos de necesidades y la ausencia de evaluaciones de impacto de las actividades académicas. Considerando muy poco las expectativas de las comunidades pesqueras al implementar sus estrategias de intervención.

6. Escasos niveles de interrelación del CEP Paita con las comunidades, reflejados en una escasa proyección social y participación institucional en la solución de problemas comunitarios y del sector pesquero.
7. El CEP Paita goza de un nivel de confianza y legitimidad relativamente bueno frente a los stakeholders con los que se relaciona basado en una buena imagen ética. Sin embargo su imagen frente a la población objetivo es baja debido al limitado impacto de sus actividades en las comunidades pesqueras.
8. A pesar del riguroso cumplimiento de las obligaciones laborales para con el trabajador, existe en general un bajo nivel de motivación sobre los empleados, reflejado en las preferencias por el otorgamiento de incentivos, el escaso nivel de fomento y valoración de las capacidades del recurso humano y la ausencia de programas de evaluación de satisfacción sobre el ambiente laboral y expectativas de los trabajadores. Sin embargo, se encontró un buen nivel de identificación con los objetivos institucionales.
9. El clima laboral de la institución evidencia la presencia de ciertos niveles de desconfianza reflejados en la presencia del rumor y el desconocimiento de códigos de conducta.
10. Se carece de programas de desarrollo organizacional así como de planes de formación o capacitación para el personal basado en sus competencias. Existiendo inequidad en el acceso al apoyo institucional para el mejoramiento de las capacidades del mismo.

RECOMENDACIONES

1. Se sugiere desarrollar un Programa de Gestión Ética, que incluya la adopción del Código de Ética del Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita, así como la difusión e interiorización del Marco Ético general existente para las instituciones del sector público y del Ministerio de la Producción en particular, con la finalidad de incorporar explícitamente los valores a la cultura organizacional de la institución, sentando las bases éticas para el desarrollo del Programa de Responsabilidad Social.
2. Adoptar políticas formales de Gestión del Factor Humano, que impliquen programas de comunicación y comportamiento organizacional, motivación, participación, formación y capacitación así como del bienestar general del recurso humano, que incorpore un enfoque de inclusión y valoración de la familia del trabajador.
3. Definir las políticas de comunicación con los stakeholders que impliquen el oportuno y suficiente intercambio de información, retroalimentación de los efectos y mejor conocimiento de las expectativas y necesidades de los mismos.
4. Desarrollar el Programa de Responsabilidad Social, de manera progresiva, empezando por lograr el compromiso decidido de la Alta Dirección así como la comprensión y adhesión de los trabajadores, considerando que se trata de un Programa cuya ejecución no tiene precedentes en el CEP Paita, por tanto se debe empezar por motivar la convicción plena de la aplicabilidad del mismo.
5. Se sugiere establecer contacto sostenido con organismos que trabajan en materia de RSE para el intercambio de experiencias y adquisición de conocimientos. Se debe considerar además la posibilidad de aunarse al Pacto Global de las Naciones Unidas, lo cual incidiría positivamente en el grado de compromiso de la institución para con el logro de sus objetivos de RSE.

6. Monitorear progresivamente el desarrollo del Programa con el empleo de los indicadores propuestos, de acuerdo a las actividades implementadas.
7. Adoptar las estrategias de reporte de Responsabilidad Social con pertinencia y oportunidad, de acuerdo a los logros obtenidos y a los *stakeholders* a los cuales se dirija la información.



BIBLIOGRAFÍA

BÉJAR, Héctor; VILLEGAS, Rafael (1997). **Compromisos para el Desarrollo ¿Deben ser las empresas socialmente responsables?.** CONFIEP, 1º Edición. 81 pp.

BENAVIDES DE BURGA, Marcela; DE GASTELUMENDI, Guida (2001). **Responsabilidad Social Empresarial: un compromiso necesario.** Lima, Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico. 1º Edición. 58 pp.

CALCAGNO, Alfredo; GURRIEN, Adolfo; MARINHO, Claudio; SÁINZ, Pedro (1998). **Reflexiones sobre el Desarrollo y Responsabilidad del Estado.** Santiago de Chile. Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social. CEPAL. 1º Edición. 217 pp.

CAMPANA ZEGARRA, David; MUJICA PETIT, Javier (1999). **Códigos de Conducta y Normas sobre Responsabilidad Social Empresarial: Un Desafío para la competitividad en la economía global.** Lima, Centro de Asesoría Laboral del Perú (CEDAL). 108 pp.

CARAVEDO MOLINARI, Baltasar (1999). **Lo social y la empresa a fines de siglo.** Lima, Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico. 1º Edición. 279 pp.

CARAVEDO, Baltasar; DAY, Henry; ORTIZ DE CEVALLOS, Gabriel; WEBB, Richard (2002). **La Responsabilidad Social Empresarial en las Estrategias de Desarrollo del Gobierno Peruano.** Lima, Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico. 1º Edición. 40 pp.

CARAVEDO; Baltazar; MARISCAL, Pilar; SALINAS, Karem; VILLACORTA, Juan (2000). **Responsabilidad Social: una nueva forma de gerencia.** Lima, Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico. 1º Edición. 46 pp.

CENTRO DE ENTRENAMIENTO PESQUERO DE PAITA (2005). **Actualización del Plan Estratégico Institucional 2004 – 2006**. Paita. 20 pp.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2001). **Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas**. 15 de Agosto de 2006. En:

[http://europa.eu/eur-lex/es/com/gpr\(2001/com2001-0366es01.pdf](http://europa.eu/eur-lex/es/com/gpr(2001/com2001-0366es01.pdf)

DE BELAÚNDE, Javier; MUÑOZ, Delia; PARODI, Beatriz (2001). **Cómo promover la Responsabilidad Social Empresarial en el Perú. Marco legal e institucional**. Lima, Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico. 1° Edición. 49 pp.

DESARROLLO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL (2005). **Manual de Autoevaluación**. Montevideo, Uruguay. 1° Edición. 30 pp.

DIARIO OFICIAL EL PERUANO (2002). **Boletín de Normas Legales**. 13 de Agosto de 2002. Lima, Perú. Pág. 228136 a 228138.

DIARIO OFICIAL EL PERUANO (2005 a). **Boletín de Normas Legales**. 16 de Abril de 2005. Lima, Perú. Pág. 290953 a .290954.

DIARIO OFICIAL EL PERUANO (2005 b). **Boletín de Normas Legales**. 19 de Abril de 2005. Lima, Perú. Pág. 291088 a 291090.

DIARIO OFICIAL EL PERUANO (2006). **Boletín de Normas Legales**. 03 de Febrero de 2006. Lima, Perú. Pág. 311845 a 311847.

DIRECCIÓN GENERAL DE PESCA ARTESANAL (2005). **Organismos y Sindicatos Pesqueros Artesanales del Perú**. Lima. 42 pp.

GARCÍA, Emilio; ORTEGA, Claudia; SCHALB, María Matilde (2003). **Casos de Responsabilidad Social**. Lima, Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico. 1º Edición. 203 pp.

FINZI, Sergio (2004). **RSE, una nueva mirada sobre el público interno**.

02 de agosto de 2004. En:

<http://www.iarse.org/site/modules.php?name=News&file=article&sid=502>

FRANCO CONCHA, Pedro (2004). **Las empresas peruanas en el camino hacia la responsabilidad social empresarial**. 01 de agosto de 2004.

En: <http://www.peru2021.org/art/LasempresasperuanasenelcaminohacialaRSE.pdf>

FRANCO CONCHA, Pedro (2004). **¿Es la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) viable para la empresa peruana?**. 01 de agosto de 2004.

En: <http://www.peru2021.org/art/EslaRSEviableparalaempresaperuana.pdf>

FERNÁNDEZ VILLA, María Isabel; GALLEGO, Mery; ORTIZ CANCINO, Jaime Eduardo (1996). **Balance Social: Fundamentos e implementación**. Medellín, Ed. EAFIT y UPB. 398 pág.

FUNDACIÓN ECOLOGÍA Y DESARROLLO (2003). **Anuario sobre Responsabilidad Social Corporativa en España**. Zaragoza, España. 124 pág.

GEGENSCHATZ, Alan (2004). **Generando impactos positivos sobre nuestros empleados**. 02 de agosto de 2004. En:

<http://www.iarse.org/site/modules.php?name=Sections&op=viewarticle&artid=4>

INSTITUTO ETHOS (2005). **Indicadores de Responsabilidad Social Empresarial 2005**. Sao Paulo, Brasil. 80 pp.

LE BIENVENU MERCADO; Henry (2004). **Todas las voces, todas (Entrevista realizada por el Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresarial)**. 02 de agosto de 2004. En:

<http://www.iarse.org/site/modules.php?name=Sections&op=listarticles&secid=1>

LLUSERA, Sergio; PORTOCARERRO, Felipe; QUEN, Viviana; SANBORN, Cynthia (2000). **Empresas, fundaciones y medios: la responsabilidad social en el Perú**. Lima, Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico. 1º Edición. 307 pp.

PORTOCARRERO, Felipe; SANBORN, Cynthia. (2003). **De la Caridad a la Solidaridad: Filantropía y Voluntariado en el Perú**. Lima, Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico. 1º Edición. 536 pp.

PROBIDAD (2005). **Guía para la Gestión Ética en PYMES**. Bogotá, Colombia. 1º Edición. 47 pp.

SULMONT, Denis; VÁSQUEZ, Enrique (2000). **Modernización empresarial en el Perú**. Lima, Red para el Desarrollo de las Ciencias Sociales en el Perú. 1º Edición. 359 pp.



APÉNDICES



ENCUESTA APLICADA A LA ALTA DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL CENTRO DE ENTRENAMIENTO PESQUERO DE PAITA

A) RSE EN EL MEDIO INTERNO

I. VALORES Y PRINCIPIOS ÉTICOS

1.1. Compromisos Éticos

- a) ¿La institución dispone de códigos de Ética o conducta formales?
- b) ¿La institución estimula la coherencia entre sus valores y principios éticos y las actitudes de los empleados?
- c) ¿La institución tiene explicitada su misión y visión?
- d) ¿En la misión y visión se incluyen consideraciones sobre la Responsabilidad Social?
- e) ¿En la redacción de la misión y visión participan distintos niveles de la empresa?
- f) ¿La misión y visión de la empresa son revisadas periódicamente?
- g) ¿Cuenta con espacios o mecanismos para que los empleados aborden cuestiones de tipo ético?

1.2. Arraigo en la Cultura Organizativa

- a) ¿Se ejecutan procesos internos de difusión de los valores institucionales?
- b) ¿Educa en valores y en códigos de Ética al recurso humano de manera regular?
- c) ¿La misión y visión es difundida públicamente (sitio web, publicaciones, etc.)?
- d) ¿Se aplican principios éticos en las relaciones internas de la empresa (directivos, asesores externos, personal, etc.)?
- e) ¿Se consideran aspectos relacionados con la ética del postulante en las distintas instancias del reclutamiento de personal?
- f) ¿Se aplican criterios de imparcialidad y equidad para la contratación de personal?
- g) ¿Poseen reglas para el manejo de conflictos?

1.3. Gobernanza Corporativa

- a) ¿Posee la Alta Dirección políticas explícitas o mecanismos formales que garanticen la integridad de sus informes priorizando la transparencia en la rendición de cuentas y otras informaciones?
- b) ¿El desempeño institucional en relación a la RSE es incluido en la agenda de Consejo Directivo?
- c) ¿Se ha establecido criterios éticos para la gestión de los directivos?
- d) ¿Existen políticas de comunicación interna alineadas a valores y principios éticos?

II. AMBIENTE DE TRABAJO Y EMPLEO

2.1. Gestión Participativa

- a) ¿La institución pone a disposición de los empleados información económico-financiera y sobre sus operaciones (producción)?
- b) ¿La institución tiene un proceso estructurado de discusión y análisis de la información proveída a sus empleados?
- c) ¿Se brinda a los trabajadores información sobre los objetivos estratégicos?
- d) ¿La libertad de sindicalización es efectivamente ejercida por los empleados?
- e) ¿La institución cuenta con mecanismos de consulta sobre su gestión?

2.2. Compromiso con el futuro de los niños

- a) ¿Posee la institución proyectos que favorezcan el desarrollo de los hijos de los empleados en cuanto a sus competencias técnicas y psicocociales (ciudadanía, deportes, etc.)?
- b) ¿La institución desarrolla actividades sociales en las cuales participen los trabajadores y sus familias?
- c) ¿La institución apoya a las familias de los trabajadores por medio de convenios, programas o acuerdos especiales (educativos, créditos, canastas, etc.)?

2.3. Valoración de la diversidad

- a) ¿Existen políticas explícitas o normas institucionales de no discriminación (por raza, edad, género, religión, orientación sexual, etc.) respecto a la admisión, promoción, entrenamiento, política salarial y despido de personal?
- b) ¿Posee la institución normas y procesos para combatir situaciones de acoso sexual que sean divulgadas, debidamente amparados por denuncia y averiguación de hechos?

2.4. Relaciones con trabajadores tercerizados

- a) ¿La institución monitorea a la Empresa Service el cumplimiento de los requisitos establecidos, exigiendo el correcto cumplimiento de la legislación para con los trabajadores tercerizados?

2.5. Política de Remuneración, Prestaciones y Carrera

- a) ¿La institución valora las competencias de sus trabajadores, por ejemplo, a través de la remuneración y de la inversión en su desarrollo técnico o profesional?
- b) ¿Existen incentivos por desempeño?

2.6. Cuidados con salud, seguridad y condiciones de trabajo

- a) ¿Se cumplen rigurosamente las obligaciones legales en relación a los estándares de salud, seguridad y condiciones de trabajo del personal?
- b) ¿Se dispone de algún programa de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales?

- c) ¿Se han mejorado las condiciones de trabajo del personal más allá de las exigencias legales?
- d) ¿En el presupuesto anual se destina un monto para prevención de salud y seguridad?
- e) ¿Existen beneficios adicionales en el área de la salud para los trabajadores y/o sus familiares?
- f) ¿Capacita anualmente en Salud y Seguridad?
- g) ¿La institución otorga beneficios adicionales a los establecidos por ley en caso de embarazo?

2.7. Compromiso con el Desarrollo Profesional y la Empleabilidad

- a) ¿Se realizan actividades de capacitación y desarrollo para el perfeccionamiento del personal?
- b) ¿Se posee algún programa de identificación de competencias o potenciales de los trabajadores?
- c) Respecto a los practicantes ¿se ofrecen buenas condiciones para el desempeño, aprendizaje y desarrollo en sus respectivas especialidades?
- d) ¿La institución prevé en el presupuesto anual un monto destinado a la capacitación de sus empleados?
- e) ¿Apoya económicamente o facilita iniciativas individuales de capacitación en áreas relacionadas a la empresa?
- f) ¿Apoya económicamente o facilita iniciativas individuales de capacitación en áreas no relacionadas a la empresa?
- g) ¿La institución realiza evaluaciones de satisfacción sobre el ambiente laboral entre los trabajadores?

2.8. Conducta frente a Despidos

- a) ¿Está de acuerdo con la siguiente afirmación “la institución no ha tenido reclamos laborales respecto a despidos los tres últimos años”?
- b) ¿La institución ha tratado de asociarse con otras organizaciones especializadas para desarrollar programas de capacitación y emprendedorismo?
- c) ¿Existe una política de retención de los empleados de la empresa?

B) RSE CON LOS STAKEHOLDERS

I. VALORES Y PRINCIPIOS ETICOS

1.1. Diálogo con las partes interesadas

- a) ¿La institución ha identificado a los distintos stakeholders?
- b) ¿Se ha determinado la naturaleza de su relación con los stakeholders?
- c) ¿Mantiene comunicación regular con grupos o partes interesadas aún cuando critiquen la naturaleza de sus procesos o servicios?
- d) ¿Incluye expectativas o demandas de las partes interesadas en sus decisiones sobre políticas u operaciones?
- e) ¿Se aplican principios éticos en las relaciones externas de la empresa (proveedores, consumidores, gobierno, publicidad, etc.)?

1.2. Balance Social

- a) ¿La institución ha formulado una política de RSE?
- b) ¿Elabora anualmente un balance social?
- c) ¿Los temas relevantes para la institución y sus stakeholders han sido identificados?
- d) ¿Se ha evaluado el impacto social y ético de sus servicios académicos?
- e) ¿Se ha evaluado el impacto social y ético de sus operaciones productivas y administrativas?
- f) ¿Posee un documento de ética o valores que fije pautas propias de relaciones externas?

II. PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

2.1. Compromiso de la Compañía con la Mejoría de la Calidad Ambiental

- a) ¿Es tema de interés para la institución la protección del medio ambiente?
- b) ¿Además de cumplir con la legislación vigente, la institución desarrolla programas, políticas, procesos o prácticas de cuidado al medio ambiente?
- c) ¿Contribuye a la preservación de la biodiversidad, por ejemplo, a través de proyectos de conservación de áreas o programas de protección a animales amenazados?
- d) ¿Tiene reconocimiento por su trabajo a favor del medio ambiente?
- e) ¿Reporta o comunica al público, empleados y otros usuarios, su desempeño ambiental?

2.2. Educación y Concienciación Ambiental

- a) ¿Capacita a su personal regularmente sobre el tema medio ambiental?
- b) ¿Desarrolla campañas de educación ambiental en la comunidad?
- c) ¿La institución apoya o participa en proyectos educacionales en asociación con organizaciones no gubernamentales y ambientalistas?

- d) ¿Se consideran aspectos ambientales al seleccionar proveedores?
- e) ¿Participa en comités, consejos locales o regionales para discutir el aspecto ambiental junto al gobierno y la comunidad?
- f) ¿Entrega información detallada sobre daños ambientales resultados de sus actividades o procesos productivos?

2.3. Gerenciamiento del impacto en el medio ambiente.

- a) ¿Además de cumplir con la legislación, la institución desarrolla acciones para prevenir el impacto ambiental causado por sus procesos o servicios?
- b) ¿Se promueve el reciclado de insumos y otros productos?
- c) ¿Implementa procesos para el destino adecuado de los residuos generados por las actividades de la institución?
- d) ¿Se dispone de estándares de control del impacto ambiental generado por sus actividades?
- e) ¿Realiza periódicamente control y monitoreo ambiental a sus actividades o procesos productivos?
- f) ¿Conoce las formas de certificación en ambiente y procesos?
- g) ¿Controla la contaminación causada por equipos, maquinaria y vehículos propios o de terceros a su servicio?
- h) ¿Procura reducir el consumo de energía, agua y productos tóxicos?
- i) ¿Tiene comités o áreas responsables para la ejecución de las acciones ambientales?

III. PROVEEDORES

3.1. Criterios de Selección y Evaluación de Proveedores

- a) ¿Se poseen normas o políticas de selección de proveedores basadas no sólo en factores como calidad, precio y plazos?
- b) ¿En la selección de los proveedores se toma en cuenta el compromiso de estos con la responsabilidad social?

3.2. Apoyo al Desarrollo de Proveedores

- a) ¿Se trata adecuadamente a los proveedores, por ejemplo, pagos justos y puntuales, calidad en la relación, calificación, etc.?

IV. MARKETING RESPONSABLE

4.1. Política de Comunicación

- a) ¿Existen políticas de comunicación externa alineadas con sus valores y principios éticos (publicidad, difusión, etc.)?

- b) ¿Señala en la publicidad de sus servicios todas sus características?
- c) ¿El precio ofrecido para sus usuarios es percibido como justo?
- d) ¿Mantiene la información sobre los precios, disponible para el público en general?

4.2. Excelencia de la Atención

- a) ¿Se establecen canales de comunicación de fácil acceso para el usuario?
- b) ¿Promueve la institución el entrenamiento de los trabajadores que atienden directamente a los usuarios?
- c) ¿Se ha implementado algún procedimiento para conocer las expectativas y el nivel de satisfacción de los usuarios?
- d) ¿Se considera la opinión de los usuarios en la prestación de los servicios?
- e) ¿Se encuentra la institución en algún proceso para lograr certificación de calidad?
- f) ¿La institución es reconocida en el sector por su buena imagen ética?

V. APOYO A LA COMUNIDAD

5.1. Gerenciamiento del Impacto de la Institución en la Comunidad de Entorno

- a) ¿Se evalúan los resultados de los programas o apoyos destinados al desarrollo de la comunidad?
- b) ¿Se poseen indicadores para monitorear el impacto causado por las actividades institucionales en las comunidades?
- c) ¿Se evalúa el impacto que generan las actividades institucionales?
- d) ¿Participa la institución en la discusión de problemas comunitarios y del encaminamiento de las soluciones?
- e) ¿Asume la responsabilidad por daños o impactos negativos ocasionados en la comunidad, producto de la actividad que realiza?

5.2. Relaciones con Organizaciones Locales

- a) Con relación a las organizaciones comunitarias de su entorno, ¿la institución responde más allá de eventuales pedidos de apoyo?
- b) ¿Se realizan diagnósticos de necesidades locales antes de diseñar los planes de acción?
- c) ¿Genera y/o participa de alianzas con otras organizaciones para desarrollar acciones de apoyo a la comunidad?
- d) ¿En el presupuesto anual se prevén fondos para apoyar programas comunitarios y/o ONGs?

5.3. Involucramiento de la Institución con la Acción Social

- a) Como forma de concretar su acción social, ¿la institución hace donaciones de productos y recursos financieros, cede sus instalaciones?

- b) ¿Dentro de la planificación, la institución establece una política de apoyo a la comunidad?
- c) ¿La institución tiene como política promover el desarrollo de las PYMES?
- d) ¿Se destina recursos (no económicos) para programas de apoyo comunitario?
- e) ¿Se posee un programa de voluntariado corporativo?
- f) ¿La institución genera oportunidades para que los trabajadores desarrollen actividades de apoyo comunitario?
- g) ¿Colabora con las organizaciones comunitarias en la solución de problemas sociales prioritarios?
- h) ¿Evalúa el impacto social de los proyectos y acciones sociales que apoya?

VI. GOBIERNO Y SOCIEDAD

6.1. Prácticas Anticorrupción y Coima

- a) ¿Está de acuerdo con la siguiente afirmación “El CEP Paita no ha tenido involucrado su nombre en la prensa por casos de prácticas de corrupción?”
- b) ¿Prevé medidas punitivas a empleados que participen en casos de prácticas de corrupción?
- c) ¿Ha previsto mecanismos para denunciar amenazas de funcionarios de la entidad contratante para realizar u omitir un acto o hecho en detrimento del erario público?
- d) ¿Ejecuta idónea y oportunamente el objeto contratado?
- e) ¿Prohíbe la utilización de un intermediario para facilitar la adjudicación de una licitación o un contrato estatal?
- f) ¿Mantiene el precio pactado inicialmente a pesar de los cambios en el contexto?

6.2. Liderazgo e Influencia Social

- a) ¿La institución promueve iniciativas que favorezcan el desarrollo del país/sector/sociedad?
- b) ¿La institución participa en comisiones y grupos de trabajo relacionados a la defensa y promoción de los intereses de su sector?
- c) ¿Patrocina o realiza campañas de medios relacionados a cuestiones de interés público?
- d) ¿Interactúa con otras instituciones la elaboración de propuestas de mejora de la calificación de la mano de obra en el sector en que actúa?
- e) ¿Estimula o patrocina proyectos de desarrollo de investigación y tecnología, interactuando con la comunidad académica y científica?

ENCUESTA AL PERSONAL DEL CEP-PAITA

I. Características socio laborales del personal:

- 1.1. ¿Calificaría como cercana, amable y colaboradora el tipo de relación que establece con las personas que trabajan en su institución?
- 1.2. ¿Recuerda la razón de ser o misión de su institución?
- 1.3. ¿Cree que su trabajo contribuye a la razón de ser o misión de su institución?
- 1.4. ¿Conoce Ud. los valores y principios éticos adoptados por su organización?
- 1.5. ¿La institución mantiene una motivación adecuada sobre Ud.?
- 1.6. ¿El salario que percibe Ud. está en relación al trabajo que realiza?
- 1.7. Si en los últimos cinco años ha sido alguna vez rotado de puesto, ¿Le consultaron antes de rotarlo?
- 1.8. ¿Estuvo conforme con ello?
- 1.9. ¿Está de acuerdo con la jornada laboral y el régimen de horas extras en su institución?

II. Servicios sociales de la empresa al personal:

- 2.1. ¿Calificaría de bueno el servicio de tóxico de su institución?
- 2.2. ¿Su institución le ha facilitado exámenes de salud y controles médicos cada cierto tiempo?
- 2.3. ¿Está Ud. de acuerdo con la afirmación: “el nivel de seguridad existente en la organización es muy bueno”?
- 2.4. En los dos últimos años ¿Ha recibido capacitación en materia de Salud y Seguridad Laboral?
- 2.5. ¿Calificaría de bueno el servicio de alimentación al personal incluyendo la preparación y presentación de los alimentos?
- 2.6. ¿Calificaría de bueno el servicio de transporte al personal brindado por la institución?

III. Integración y desarrollo de personal:

- 3.1. ¿Se siente Ud. identificado con los objetivos de su institución?
- 3.2. ¿Está Ud. de acuerdo con la afirmación: “mi institución fomenta y valora mi capacidad intelectual, creatividad y aporte en el trabajo”?
- 3.3. ¿Promueve su institución la capacitación, actualización y perfeccionamiento de los trabajadores?
- 3.4. ¿Su institución apoya económicamente y/o facilita iniciativas individuales de capacitación?
- 3.5. ¿Se fomenta la participación, intercambio de ideas y trabajo en equipo en su institución?
- 3.6. ¿Participa Ud. en la toma de decisiones de su área?

- 3.7 ¿Tiene Ud. acceso a información (económico – financiera, producción y/u objetivos estratégicos) sobre su institución?
- 3.8 ¿Está Ud. de acuerdo con la política de ascensos y promociones en su institución?
- 3.9 ¿Está usted de acuerdo con la afirmación “en mi institución se aplican criterios de imparcialidad y equidad para la contratación de personal”?
- 3.10 ¿Facilita su institución el proceso de integración de los empleados nuevos?
- 3.11 ¿Está de acuerdo con la afirmación “la presencia e incidencia del rumor en mi institución es muy baja”?
- 3.12 ¿Está de acuerdo con la afirmación “en mi institución existe un buen nivel de interrelación entre las diferentes áreas”?
- 3.13. ¿Considera usted que el manejo de conflictos dentro de su institución va de la mano con el empleo de la Ética?
- 3.14. ¿Existe libertad y garantías suficientes para agruparse sindicalmente?
- 3.15. ¿Está de acuerdo con la siguiente afirmación “en mi institución nunca me he sentido discriminado por motivos de raza, edad, género, religión, orientación sexual, etc. respecto a la admisión, promoción, capacitación o política salarial”?
- 3.16. ¿Considera Ud. que cualquier caso de acoso sexual en la institución sería castigado utilizando los principios éticos, independientemente de quienes se encuentren involucrados?
- 3.17. ¿Posee la institución proyectos que favorecen el desarrollo de los hijos de los empleados?
- 3.18. ¿La institución desarrolla actividades sociales en las cuales participan los trabajadores y sus familias?

ENCUESTA PARA LAS ORGANIZACIONES PESQUERAS

I. COMUNICACIÓN

- 1.1. ¿La comunicación e información recibida del CEP Paita es continua y oportuna en el tiempo?
- 1.2. ¿Considera que el CEP Paita practica el principio de la transparencia informativa?
- 1.3. ¿Establece el CEP Paita canales de comunicación de fácil acceso para los usuarios?
- 1.4. ¿Ha implementado el CEP Paita algún procedimiento para conocer las expectativas y el nivel de satisfacción de los usuarios?
- 1.5. ¿Ha incluido el CEP Paita las expectativas o demandas de la organización a la que Ud. pertenece en sus decisiones sobre políticas u operaciones?

II. CAPACITACIÓN

- 2.1. ¿Mantiene o fomenta el CEP Paita programas de asesoría profesional y técnica con sus comunidades pesqueras?
- 2.2. ¿Está satisfecho con el número y el tipo de actividades de capacitación realizadas por el CEP Paita en sus comunidades pesqueras?
- 2.3. ¿Considera que la capacitación recibida por el CEP Paita contribuyó en mejorar de alguna manera su calidad de vida?
- 2.4. ¿Realiza o ha realizado su comunidad pesquera campañas conjuntas con el CEP Paita para promover actividades de capacitación?

III. COMUNIDAD

- 3.1. ¿El CEP Paita promueve iniciativas que favorezcan el desarrollo del país/sector/sociedad?
- 3.2. ¿Alguna vez ha participado el CEP Paita en actividades o proyectos de apoyo social o económico en sus comunidades?
- 3.3. ¿El CEP Paita participa en comisiones y grupos de trabajo relacionados a la defensa y promoción de los intereses de su sector?
- 3.4. ¿El CEP Paita patrocina o realiza campañas de medios relacionados a cuestiones de interés público?
- 3.5. ¿Ha contribuido el CEP Paita al mejoramiento de las condiciones sociales y de trabajo en sus comunidades?
- 3.6. ¿Ha destinado el CEP Paita recursos (no económicos) para programas de apoyo en su comunidad?
- 3.7. ¿El CEP Paita ha realizado, fomentado o apoyado alguna actividad de investigación en sus comunidades?
- 3.8. ¿Considera que el CEP Paita ha contribuido a elevar el nivel técnico de los pescadores en sus comunidades?
- 3.9. ¿El CEP Paita participa en la discusión de problemas comunitarios y del encaminamiento de las soluciones?

- 3.10. Con relación a las organizaciones de su comunidad, ¿El CEP Paita responde más allá de los pedidos de apoyo?
- 3.11. ¿El CEP Paita hace levantamiento de necesidades locales antes de diseñar sus planes de acción?
- 3.12. ¿Interactúa el CEP Paita con otras instituciones para la elaboración de propuestas de mejora de la calificación de la mano de obra en el sector?

IV. MEDIO AMBIENTE

- 4.1. ¿Cree que el CEP Paita considera importante la protección del medio ambiente?
- 4.2. ¿Reconoce su organización el trabajo del CEP Paita a favor del medio ambiente?
- 4.3. ¿El CEP Paita ha apoyado o participado en proyectos educacionales en asociación con organizaciones no gubernamentales y ambientalistas?
- 4.4. ¿Ha participado el CEP Paita en comités, consejos locales o regionales para discutir el aspecto ambiental junto al gobierno y la comunidad?

V. VALORES Y PRINCIPIOS ETICOS.

- 5.1. ¿Su organización reconoce al CEP Paita en el sector por su buena imagen ética?
- 5.2. ¿Está de acuerdo con la siguiente afirmación “El CEP Paita no ha tenido involucrado su nombre en la prensa por casos de prácticas de corrupción?”

**ENCUESTA APLICADA EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE PRODUCCIÓN DE
PIURA Y LA CAPITANÍA DEL PUERTO DE PAITA**

1. VALORES Y PRINCIPIOS ETICOS

1.1. Diálogo con las partes interesadas

- a) ¿El CEP Paita mantiene una comunicación fluida con su institución?
- b) ¿El CEP Paita incluye expectativas o demandas de su Institución para la toma de decisiones sobre sus políticas u operaciones?
- c) ¿Diría Ud. que el CEP Paita aplica principios éticos en sus relaciones externas, por ejemplo con su Institución?

1.2. Balance Social

- a) ¿Cree que el CEP Paita ha evaluado los temas relevantes para sí y para la Institución que Ud. representa?
- b) ¿Considera Ud. que el CEP Paita evalúa el impacto social y ético de sus operaciones?

2. PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

2.1. Compromiso de la Compañía con la Mejora de la Calidad Ambiental

- a) ¿Cree que el CEP Paita considera importante la protección del medio ambiente?
- b) ¿Reconoce su Institución al CEP Paita por su trabajo a favor del medio ambiente?
- c) ¿Le ha comunicado el CEP Paita a su Institución su desempeño ambiental?

2.2. Educación y Concienciación Ambiental

- a) ¿Ha desarrollado el CEP Paita campañas de educación ambiental en la comunidad?
- b) ¿Ha apoyado o participado el CEP Paita en proyectos educativos en asociación con organizaciones no gubernamentales y ambientalistas?
- c) ¿Participa el CEP Paita en comités, consejos locales o regionales para discutir el aspecto ambiental junto al gobierno y la comunidad?

3. MARKETING RESPONSABLE

3.1. Política de Comunicación

- a) ¿El precio de los servicios ofrecidos por el CEP Paita para sus usuarios es percibido como justo?

3.2. Excelencia de la Atención

- a) ¿Reconoce su Institución al CEP Paita por su buena imagen ética?

4. APOYO A LA COMUNIDAD

4.1. Gerenciamiento del Impacto de la Compañía en la Comunidad de Entorno

- a) ¿El CEP Paita participa en la discusión de problemas comunitarios y del encaminamiento de las soluciones?
- b) ¿Asume el CEP Paita la responsabilidad por daños o impactos negativos ocasionados en la comunidad, producto de la actividad que realiza?

4.2. Relaciones con Organizaciones Locales

- a) Con relación a las organizaciones comunitarias de su entorno, ¿la institución responde más allá de eventuales pedidos de apoyo?
- b) ¿El CEP Paita ha generado y/o participado de alianzas con otras organizaciones para desarrollar acciones de apoyo a la comunidad?

4.3. Involucramiento de la Compañía con la Acción Social

- a) Como forma de concretar su acción social, ¿El CEP Paita ha hecho donaciones de productos o recursos financieros, cesión de sus instalaciones o desarrollado proyectos sociales propios?
- b) ¿Promueve el CEP Paita el desarrollo de las PYMES?
- c) ¿Colabora el CEP Paita con las organizaciones comunitarias en la solución de problemas sociales prioritarios?

5. GOBIERNO Y SOCIEDAD

5.1. Prácticas Anticorrupción y Coima

- a) ¿Está de acuerdo con la siguiente afirmación “El CEP Paita no ha tenido involucrado su nombre en la prensa por casos de prácticas de corrupción”?

5.2. Liderazgo e Influencia Social

- a) ¿El CEP Paita promueve iniciativas que favorezcan el desarrollo del país/sector/sociedad?
- b) ¿Participa en comisiones y grupos de trabajo relacionados a la defensa y promoción de los intereses de su sector?
- c) ¿Patrocina o realiza campañas de medios relacionados a cuestiones de interés público?
- d) ¿Interactúa con otras instituciones para la elaboración de propuestas de mejora de la calificación de la mano de obra en el sector?
- e) ¿Estimula y patrocina proyectos de desarrollo de investigación y tecnología, interactuando con la comunidad académica y científica?



ENCUESTA APLICADA A LA ALTA DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL CENTRO DE ENTRENAMIENTO PESQUERO DE PAITA

A) RSE EN EL MEDIO INTERNO

I. VALORES Y PRINCIPIOS ÉTICOS

1.1. Compromisos Éticos

a) ¿La institución dispone de códigos de Ética o conducta formales?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces		
1	No/Nunca	03	03
N/A	No aplicable a nuestro caso		

b) ¿La institución estimula la coherencia entre sus valores y principios éticos y las actitudes de los empleados?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	02	04
1	No/Nunca	01	01
N/A	No aplicable a nuestro caso		

c) ¿La institución tiene explicitada su misión y visión?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	03	09
2	A veces		
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

d) ¿En la misión y visión se incluyen consideraciones sobre la Responsabilidad Social?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	03	09
2	A veces		
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

e) ¿En la redacción de la misión y visión participan distintos niveles de la empresa?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	03	06
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

f) ¿La misión y visión de la empresa son revisadas periódicamente?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	03	06
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

g) ¿Cuenta con espacios o mecanismos para que los empleados aborden cuestiones de tipo ético?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces		
1	No/Nunca	03	03
N/A	No aplicable a nuestro caso		

1.2. Arraigo en la Cultura Organizativa

a) ¿Se ejecutan procesos internos de difusión de los valores institucionales?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces		
1	No/Nunca	03	03
N/A	No aplicable a nuestro caso		

b) ¿Educa en valores y en códigos de Ética al recurso humano de manera regular?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces		
1	No/Nunca	03	03
N/A	No aplicable a nuestro caso		

c) ¿La misión y visión es difundida públicamente (sitio web, publicaciones, etc.)?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	01	03
2	A veces	02	04
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

d) ¿Se aplican principios éticos en las relaciones internas de la empresa (directivos, asesores externos, personal, etc.)?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	03	09
2	A veces		
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

e) ¿Se consideran aspectos relacionados con la ética del postulante en las distintas instancias del reclutamiento de personal?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	02	06
2	A veces	01	02
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

f) ¿Se aplican criterios de imparcialidad y equidad para la contratación de personal?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	03	09
2	A veces		
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

g) ¿Poseen reglas para el manejo de conflictos?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces		
1	No/Nunca	03	03
N/A	No aplicable a nuestro caso		

1.3. Gobernanza Corporativa

a) ¿Posee la Alta Dirección políticas explícitas o mecanismos formales que garanticen la integridad de sus informes priorizando la transparencia en la rendición de cuentas y otras informaciones?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	01	03
2	A veces		
1	No/Nunca	02	02
N/A	No aplicable a nuestro caso		

b) ¿El desempeño institucional en relación a la RSE es incluido en la agenda de Consejo Directivo?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces		
1	No/Nunca	03	03
N/A	No aplicable a nuestro caso		

c) ¿Se ha establecido criterios éticos para la gestión de los directivos?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	03	06
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

d) ¿Existen políticas de comunicación interna alineadas a valores y principios éticos?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	01	03
2	A veces		
1	No/Nunca	02	03
N/A	No aplicable a nuestro caso		

II. AMBIENTE DE TRABAJO Y EMPLEO

2.1. Gestión Participativa

a) ¿La institución pone a disposición de los empleados información económico-financiera y sobre sus operaciones (producción)?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	01	03
2	A veces	02	04
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

b) ¿La institución tiene un proceso estructurado de discusión y análisis de la información proveída a sus empleados?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces		
1	No/Nunca	03	03
N/A	No aplicable a nuestro caso		

c) ¿Se brinda a los trabajadores información sobre los objetivos estratégicos?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	02	06
2	A veces	01	02
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

d) ¿La libertad de sindicalización es efectivamente ejercida por los empleados?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces		
1	No/Nunca	03	03
N/A	No aplicable a nuestro caso		

e) ¿La institución cuenta con mecanismos de consulta sobre su gestión?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	02	04
1	No/Nunca	01	01
N/A	No aplicable a nuestro caso		

2.2. Compromiso con el futuro de los niños

- a) ¿Posee la institución proyectos que favorezcan el desarrollo de los hijos de los empleados en cuanto a sus competencias técnicas y psicocociales (ciudadanía, deportes, etc.)?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces		
1	No/Nunca	03	03
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- b) ¿La institución desarrolla actividades sociales en las cuales participan los trabajadores y sus familias?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	02	04
1	No/Nunca	01	01
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- c) ¿La institución apoya a las familias de los trabajadores por medio de convenios, programas o acuerdos especiales (educativos, créditos, canastas, etc.)?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	01	03
2	A veces	02	04
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

2.3. Valoración de la diversidad

- a) ¿Existen políticas explícitas o normas institucionales de no discriminación (por raza, edad, género, religión, orientación sexual, etc.) respecto a la admisión, promoción, entrenamiento, política salarial y despido de personal?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces		
1	No/Nunca	03	03
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- b) ¿Posee la institución normas y procesos para combatir situaciones de acoso sexual que sean divulgadas, debidamente amparados por denuncia y averiguación de hechos?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces		
1	No/Nunca	03	03
N/A	No aplicable a nuestro caso		

2.4. Relaciones con trabajadores tercerizados

- a) ¿La institución monitorea a la Empresa Service el cumplimiento de los requisitos establecidos, exigiendo el correcto cumplimiento de la legislación para con los trabajadores tercerizados?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	02	06
2	A veces	01	02
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

2.5. Política de Remuneración, Prestaciones y Carrera

- a) ¿La institución valora las competencias de sus trabajadores, por ejemplo, a través de la remuneración y de la inversión en su desarrollo técnico o profesional?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	01	03
2	A veces	02	04
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- b) ¿Existen incentivos por desempeño?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	03	09
2	A veces		
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

2.6. Cuidados con salud, seguridad y condiciones de trabajo

- a) ¿Se cumplen rigurosamente las obligaciones legales en relación a los estándares de salud, seguridad y condiciones de trabajo del personal?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	03	09
2	A veces		
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- b) ¿Se dispone de algún programa de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	02	06
2	A veces	01	02
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

c) ¿Se han mejorado las condiciones de trabajo del personal más allá de las exigencias legales?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	03	09
2	A veces		
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

d) ¿En el presupuesto anual se destina un monto para prevención de salud y seguridad?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	01	03
2	A veces	02	04
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

e) ¿Existen beneficios adicionales en el área de la salud para los trabajadores y/o sus familiares?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	01	02
1	No/Nunca	02	02
N/A	No aplicable a nuestro caso		

f) ¿Capacita anualmente en Salud y Seguridad?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces		
1	No/Nunca	03	03
N/A	No aplicable a nuestro caso		

g) ¿La institución otorga beneficios adicionales a los establecidos por ley en caso de embarazo?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces		
1	No/Nunca	03	03
N/A	No aplicable a nuestro caso		

2.7. Compromiso con el Desarrollo Profesional y la Empleabilidad

a) ¿Se realizan actividades de capacitación y desarrollo para el perfeccionamiento del personal?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	01	03
2	A veces	02	04
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

b) ¿Se posee algún programa de identificación de competencias o potenciales de los trabajadores?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces		
1	No/Nunca	03	03
N/A	No aplicable a nuestro caso		

c) Respecto a los practicantes ¿se ofrecen buenas condiciones para el desempeño, aprendizaje y desarrollo en sus respectivas especialidades?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	03	09
2	A veces		
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

d) ¿La institución prevé en el presupuesto anual un monto destinado a la capacitación de sus empleados?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	03	09
2	A veces		
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

e) ¿Apoya económicamente y/o facilita iniciativas individuales de capacitación en áreas relacionadas a la empresa?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	02	06
2	A veces	01	02
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

f) ¿Apoya económicamente y/o facilita iniciativas individuales de capacitación en áreas no relacionadas a la empresa?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	01	02
1	No/Nunca	02	02
N/A	No aplicable a nuestro caso		

g) ¿La institución realiza evaluaciones de satisfacción sobre el ambiente laboral entre los trabajadores?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces		
1	No/Nunca	03	03
N/A	No aplicable a nuestro caso		

2.8. Conducta frente a Despidos

- a) ¿Está de acuerdo con la siguiente afirmación “la institución no ha tenido reclamos laborales respecto a despidos los tres últimos años”?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces		
1	No/Nunca	03	03
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- b) ¿La institución ha tratado de asociarse con otras organizaciones especializadas para desarrollar programas de capacitación y emprendedorismo?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	03	09
2	A veces		
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- c) ¿Existe una política de retención de los empleados de la empresa?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	02	04
1	No/Nunca	01	01
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- d) ¿Aplica criterios de imparcialidad y de equidad para la contratación del personal?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	03	09
2	A veces		
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

B) RSE CON LOS STAKEHOLDERS**I. VALORES Y PRINCIPIOS ETICOS**

1.1. Diálogo con las partes interesadas

a) ¿La institución ha identificado a los distintos stakeholders?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces		
1	No/Nunca	03	03
N/A	No aplicable a nuestro caso		

b) ¿Se ha determinado la naturaleza de su relación con los stakeholders?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces		
1	No/Nunca	03	03
N/A	No aplicable a nuestro caso		

c) ¿Mantiene comunicación regular con grupos o partes interesadas aún cuando critiquen la naturaleza de sus procesos o servicios?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	01	03
2	A veces	02	04
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

d) ¿Incluye expectativas o demandas de las partes interesadas en sus decisiones sobre políticas u operaciones?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	01	02
1	No/Nunca	02	02
N/A	No aplicable a nuestro caso		

e) ¿Se aplican principios éticos en las relaciones externas de la empresa (proveedores, consumidores, gobierno, publicidad, etc.)?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	03	09
2	A veces		
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

1.2. Balance Social

a) ¿La institución ha formulado una política de RSE?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces		
1	No/Nunca	03	03
N/A	No aplicable a nuestro caso		

b) ¿Elabora anualmente un balance social?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces		
1	No/Nunca	03	03
N/A	No aplicable a nuestro caso		

c) ¿Los temas relevantes para la empresa y sus stakeholders han sido identificados?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces		
1	No/Nunca	03	03
N/A	No aplicable a nuestro caso		

d) ¿Se ha evaluado el impacto social y ético de sus servicios académicos?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces		
1	No/Nunca	03	03
N/A	No aplicable a nuestro caso		

e) ¿Se ha evaluado el impacto social y ético de sus operaciones productivas y administrativas?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces		
1	No/Nunca	03	03
N/A	No aplicable a nuestro caso		

f) ¿Posee un documento de ética o valores que fije pautas propias de relaciones externas?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces		
1	No/Nunca	03	03
N/A	No aplicable a nuestro caso		

II. PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

2.1. Compromiso de la Compañía con la Mejoría de la Calidad Ambiental

a) ¿Es tema de interés para la institución la protección del medio ambiente?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	03	09
2	A veces		
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

b) ¿Además de cumplir con la legislación vigente, la institución desarrolla programas, políticas, procesos o prácticas de cuidado al medio ambiente?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	03	06
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

c) ¿Contribuye a la preservación de la biodiversidad, por ejemplo, a través de proyectos de conservación de áreas o programas de protección a animales amenazados?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	03	06
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

d) ¿Tiene reconocimiento por su trabajo a favor del medio ambiente?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	02	04
1	No/Nunca	01	01
N/A	No aplicable a nuestro caso		

e) ¿Reporta o comunica al público, empleados y otros usuarios, su desempeño ambiental?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces		
1	No/Nunca	03	03
N/A	No aplicable a nuestro caso		

2.2. Educación y Concienciación Ambiental

a) ¿Capacita a su personal regularmente sobre el tema medio ambiental?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	01	02
1	No/Nunca	02	02
N/A	No aplicable a nuestro caso		

b) ¿Desarrolla campañas de educación ambiental en la comunidad?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	03	06
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

c) ¿La institución apoya o participa en proyectos educacionales en asociación con organizaciones no gubernamentales y ambientalistas?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	03	06
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

d) ¿Se consideran aspectos ambientales al seleccionar proveedores?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces		
1	No/Nunca	03	03
N/A	No aplicable a nuestro caso		

e) ¿Participa en comités, consejos locales o regionales para discutir el aspecto ambiental junto al gobierno y la comunidad?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	02	04
1	No/Nunca	01	01
N/A	No aplicable a nuestro caso		

f) ¿Entrega información detallada sobre daños ambientales resultados de sus actividades o procesos productivos

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces		
1	No/Nunca	03	03
N/A	No aplicable a nuestro caso		

2.3. Gerenciamiento del impacto en el medio ambiente.

a) ¿Además de cumplir con la legislación, la institución desarrolla acciones para prevenir el impacto ambiental causado por sus procesos o servicios?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	01	03
2	A veces	02	04
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

b) ¿Se promueve el reciclado de insumos y otros productos?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	02	06
2	A veces	01	02
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

c) ¿Implementa procesos para el destino adecuado de los residuos generados por la actividad específica de la institución?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	01	02
1	No/Nunca	02	02
N/A	No aplicable a nuestro caso		

d) ¿Se dispone de estándares de control del impacto ambiental generado por sus actividades?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	02	06
2	A veces	01	01
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

e) ¿Realiza periódicamente control y monitoreo ambiental a sus actividades o procesos productivos?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	03	06
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

f) ¿Conoce las formas de certificación en ambiente y procesos?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	03	09
2	A veces		
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

g) ¿Controla la contaminación causada por equipos, maquinaria y vehículos propios o de terceros a su servicio?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	03	09
2	A veces		
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

h) ¿Procura reducir el consumo de energía, agua y productos tóxicos?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	02	06
2	A veces	01	02
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

i) ¿Tiene comités o áreas responsables para la ejecución de las acciones ambientales?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	03	09
2	A veces		
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

III. PROVEEDORES

3.1. Criterios de Selección y Evaluación de Proveedores

a) ¿Se poseen normas o políticas de selección de proveedores basadas no sólo en factores como calidad, precio y plazos?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	01	02
1	No/Nunca	02	02
N/A	No aplicable a nuestro caso		

b) ¿En la selección de los proveedores se toma en cuenta el compromiso de estos con la responsabilidad social?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces		
1	No/Nunca	03	03
N/A	No aplicable a nuestro caso		

3.2. Apoyo al Desarrollo de Proveedores

a) ¿Se trata adecuadamente a los proveedores, por ejemplo, pagos justos y puntuales, calidad en la relación, calificación, etc.?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	03	09
2	A veces		
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

IV. MARKETING RESPONSABLE

4.1. Política de Comunicación

- a) ¿Existen políticas de comunicación externa alineadas con sus valores y principios éticos (publicidad, difusión, etc.)?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	03	09
2	A veces		
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- b) ¿Señala en la publicidad de sus servicios todas sus características?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	03	09
2	A veces		
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- c) ¿El precio ofrecido para sus usuarios es percibido como justo?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	03	09
2	A veces		
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- d) ¿Mantiene la información sobre los precios, disponible para el público en general?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	03	09
2	A veces		
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

4.2. Excelencia de la Atención

- a) ¿Se establecen canales de comunicación de fácil acceso para el usuario?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	01	03
2	A veces	02	04
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- b) ¿Promueve la institución el entrenamiento de los trabajadores que atienden directamente a los usuarios?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	01	02
1	No/Nunca	02	02
N/A	No aplicable a nuestro caso		

c) ¿Se ha implementado algún procedimiento para conocer las expectativas y el nivel de satisfacción de los usuarios?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	01	03
2	A veces	02	04
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

d) ¿Se considera la opinión de los usuarios en la prestación de los servicios?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	03	06
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

e) ¿Se encuentra la institución en algún proceso para lograr certificación de calidad?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces		
1	No/Nunca	03	03
N/A	No aplicable a nuestro caso		

f) ¿La institución es reconocida en el sector por su buena imagen ética?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces		
1	No/Nunca	03	03
N/A	No aplicable a nuestro caso		

V. APOYO A LA COMUNIDAD

5.1. Gerenciamiento del Impacto de la Institución en la Comunidad de Entorno

a) ¿Se evalúan los resultados de los programas o apoyos destinados al desarrollo de la comunidad?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	03	06
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

b) ¿Se poseen indicadores para monitorear el impacto causado por las actividades institucionales en las comunidades?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	03	09
2	A veces		
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

c) ¿Se evalúa el impacto que generan las actividades institucionales?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	01	03
2	A veces	02	04
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

d) ¿Participa la institución en la discusión de problemas comunitarios y del encaminamiento de las soluciones?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	02	04
1	No/Nunca	01	01
N/A	No aplicable a nuestro caso		

e) ¿Asume la responsabilidad por daños o impactos negativos ocasionados en la comunidad, producto de la actividad que realiza?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	03	09
2	A veces		
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

5.2. Relaciones con Organizaciones Locales

a) Con relación a las organizaciones comunitarias de su entorno, ¿la institución responde más allá de eventuales pedidos de apoyo?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	01	02
1	No/Nunca	02	02
N/A	No aplicable a nuestro caso		

b) ¿Se realizan diagnósticos de necesidades locales antes de diseñar los planes de acción?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	01	02
1	No/Nunca	02	02
N/A	No aplicable a nuestro caso		

c) ¿Genera y/o participa de alianzas con otras organizaciones para desarrollar acciones de apoyo a la comunidad?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	01	03
2	A veces	02	04
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

d) ¿En el presupuesto anual se prevén fondos para apoyar programas comunitarios y/o ONGs?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces		
1	No/Nunca	03	03
N/A	No aplicable a nuestro caso		

5.3. Involucramiento de la Compañía con la Acción Social

a) Como forma de concretar su acción social, ¿la institución hace donaciones de productos y recursos financieros, cede sus instalaciones?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	03	06
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

b) ¿Dentro de la planificación, la institución establece una política de apoyo a la comunidad?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	01	03
2	A veces	02	04
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

c) ¿La institución tiene como política promover el desarrollo de las PYMES?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	03	09
2	A veces		
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

d) ¿La empresa destina recursos (no económicos) para programas de apoyo comunitario?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	02	04
1	No/Nunca	01	02
N/A	No aplicable a nuestro caso		

e) ¿Se posee un programa de voluntariado corporativo?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces		
1	No/Nunca	03	03
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- f) ¿La institución genera oportunidades para que los trabajadores desarrollen actividades de apoyo comunitario?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces		
1	No/Nunca	03	03
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- g) ¿Colabora con las organizaciones comunitarias en la solución de problemas sociales prioritarios?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	01	02
1	No/Nunca	02	02
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- h) ¿Evalúa el impacto social de los proyectos y acciones sociales que apoya?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces		
1	No/Nunca	03	03
N/A	No aplicable a nuestro caso		

VI. GOBIERNO Y SOCIEDAD

6.1. Prácticas Anticorrupción y Coima

- a) ¿Está de acuerdo con la siguiente afirmación “El CEP Paita no ha tenido involucrado su nombre en la prensa por casos de prácticas de corrupción?”

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces		
1	No/Nunca	03	03
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- b) ¿Prevé medidas punitivas a empleados que participen en casos de prácticas de corrupción?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	03	09
2	A veces		
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- c) ¿Ha previsto mecanismos para denunciar amenazas de funcionarios de la entidad contratante para realizar u omitir un acto o hecho en detrimento del erario público?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces		
1	No/Nunca	03	03
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- d) ¿Ejecuta idónea y oportunamente el objeto contratado?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	01	03
2	A veces	02	04
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- e) ¿Prohíbe la utilización de un intermediario para facilitar la adjudicación de una licitación o un contrato estatal?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	03	09
2	A veces		
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- f) ¿Mantiene el precio pactado inicialmente a pesar de los cambios en el contexto?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	01	03
2	A veces	02	04
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

6.2. Liderazgo e Influencia Social

- a) ¿La institución promueve iniciativas que favorezcan el desarrollo del país/sector/sociedad?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	03	09
2	A veces		
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- b) ¿La institución participa en comisiones y grupos de trabajo relacionados a la defensa y promoción de los intereses de su sector?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	02	06
2	A veces	01	02
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

c) ¿Patrocina o realiza campañas de medios relacionados a cuestiones de interés público?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	01	02
1	No/Nunca	02	02
N/A	No aplicable a nuestro caso		

d) ¿Interactúa con otras instituciones la elaboración de propuestas de mejora de la calificación de la mano de obra en el sector en que actúa?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	03	09
2	A veces		
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

e) ¿Estimula o patrocina proyectos de desarrollo de investigación y tecnología, interactuando con la comunidad académica y científica?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	01	02
1	No/Nunca	02	02
N/A	No aplicable a nuestro caso		

CONSOLIDADO DE RESPUESTAS

ENCUESTA APLICADA A LA ALTA DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL CENTRO DE ENTRENAMIENTO PESQUERO DE PAITA

Área	Suma Total	Respuestas Válidas	TOTAL
Valores y Principios Éticos	147	87 (29)	1,69
Ambiente de Trabajo y Empleo	174	90 (30)	1,93
Protección del Medio Ambiente	123	60 (20)	2,05
Proveedores	16	09 (03)	1,77
Marketing Responsable	66	30 (10)	2,20
Apoyo a la Comunidad	95	51 (17)	1,86
Gobierno y Sociedad	72	33 (11)	2,18

Nota: el puntaje máximo posible es de 3.00 puntos.

ENCUESTA AL PERSONAL DEL CEP-PAITA

I. Características socio laborales del personal:

1.1. ¿Calificaría como cercana, amable y colaboradora el tipo de relación que establece con las personas que trabajan en su institución?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	13	39
2	A veces	36	72
1	No/Nunca	08	08
N/A	No aplicable a nuestro caso		

1.2. ¿Recuerda la razón de ser o misión de su institución?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	17	51
2	A veces		
1	No/Nunca	40	40
N/A	No aplicable a nuestro caso		

1.3. ¿Cree que su trabajo contribuye a la razón de ser o misión de su institución?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	12	36
2	A veces	09	18
1	No/Nunca	36	36
N/A	No aplicable a nuestro caso		

1.4. ¿Conoce Ud. los valores y principios éticos adoptados por su organización?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	17	51
2	A veces		
1	No/Nunca	40	40
N/A	No aplicable a nuestro caso		

1.5. ¿La institución mantiene una motivación adecuada sobre Ud.?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	14	42
2	A veces	12	24
1	No/Nunca	31	31
N/A	No aplicable a nuestro caso		

1.6. ¿El salario que percibe Ud. está en relación al trabajo que realiza?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	22	66
2	A veces		
1	No/Nunca	35	35
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- 1.7. Si en los últimos cinco años ha sido alguna vez rotado de puesto, ¿Le consultaron antes de rotarlo?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	05	15
2	A veces		
1	No/Nunca	02	02
N/A	No aplicable a nuestro caso	50	00

- 1.8. ¿Estuvo conforme con ello?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	04	12
2	A veces		
1	No/Nunca	03	03
N/A	No aplicable a nuestro caso	50	00

- 1.9. ¿Está de acuerdo con la jornada laboral y el régimen de horas extras en su institución?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	47	141
2	A veces		
1	No/Nunca	10	10
N/A	No aplicable a nuestro caso		

II. Servicios sociales de la empresa al personal:

- 2.1. ¿Calificaría de bueno el servicio de tóxico de su institución?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	42	126
2	A veces		
1	No/Nunca	15	15
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- 2.2. ¿Su institución le ha facilitado exámenes de salud y controles médicos cada cierto tiempo?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	14	28
1	No/Nunca	43	43
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- 2.3. ¿Está Ud. de acuerdo con la afirmación: “el nivel de seguridad existente en la organización es muy bueno”?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	38	114
2	A veces	07	14
1	No/Nunca	12	12
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- 2.4. En los dos últimos años ¿Ha recibido capacitación en materia de Salud y Seguridad Laboral?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces		
1	No/Nunca	57	57
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- 2.5. ¿Calificaría de bueno el servicio de alimentación al personal incluyendo la preparación y presentación de los alimentos?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	07	21
2	A veces	08	16
1	No/Nunca	42	42
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- 2.6. ¿Calificaría de bueno el servicio de transporte al personal brindado por la institución?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	47	141
2	A veces	10	20
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

III. Integración y desarrollo de personal:

- 3.1. ¿Se siente Ud. identificado con los objetivos de su institución?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	42	126
2	A veces	14	28
1	No/Nunca	01	01
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- 3.2. ¿Está Ud. de acuerdo con la afirmación: “mi institución fomenta y valora mi capacidad intelectual, creatividad y aporte en el trabajo”?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	12	36
2	A veces	20	40
1	No/Nunca	25	25
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- 3.3. ¿Promueve su institución la capacitación, actualización y perfeccionamiento de los trabajadores?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	24	72
2	A veces	29	58
1	No/Nunca	04	04
N/A	No aplicable a nuestro caso		

3.4. ¿Su institución apoya económicamente y/o facilita iniciativas individuales de capacitación?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	12	36
2	A veces	31	62
1	No/Nunca	14	14
N/A	No aplicable a nuestro caso		

3.5. ¿Se fomenta la participación, intercambio de ideas y trabajo en equipo en su institución?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	28	84
2	A veces	21	42
1	No/Nunca	08	08
N/A	No aplicable a nuestro caso		

3.6. ¿Participa Ud. en la toma de decisiones de su área?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	14	42
2	A veces	25	50
1	No/Nunca	18	18
N/A	No aplicable a nuestro caso		

3.7. ¿Tiene Ud. acceso a información (económico – financiera, producción y/u objetivos estratégicos) sobre su institución?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	12	36
2	A veces	32	64
1	No/Nunca	13	13
N/A	No aplicable a nuestro caso		

3.8. ¿Está Ud. de acuerdo con la política de ascensos y promociones en su institución?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	08	24
2	A veces	10	20
1	No/Nunca	39	39
N/A	No aplicable a nuestro caso		

3.9. ¿Está usted de acuerdo con la afirmación “en mi institución se aplican criterios de imparcialidad y equidad para la contratación de personal”?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	14	42
2	A veces	27	54
1	No/Nunca	16	16
N/A	No aplicable a nuestro caso		

3.10 ¿Facilita su institución el proceso de integración de los empleados nuevos?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	05	15
2	A veces	42	84
1	No/Nunca	10	10
N/A	No aplicable a nuestro caso		

3.11 ¿Está de acuerdo con la afirmación “la presencia e incidencia del rumor en mi institución es muy baja”?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	14	42
2	A veces	20	40
1	No/Nunca	23	23
N/A	No aplicable a nuestro caso		

3.12 ¿Está de acuerdo con la afirmación “en mi institución existe un buen nivel de interrelación entre las diferentes áreas”?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	16	48
2	A veces	28	56
1	No/Nunca	13	13
N/A	No aplicable a nuestro caso		

3.13. ¿Considera usted que el manejo de conflictos dentro de su institución va de la mano con el empleo de la Ética?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	10	30
2	A veces	32	64
1	No/Nunca	15	15
N/A	No aplicable a nuestro caso		

3.14. ¿Existe libertad y garantías suficientes para agruparse sindicalmente?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	19	57
2	A veces		
1	No/Nunca	38	38
N/A	No aplicable a nuestro caso		

3.15. ¿Está de acuerdo con la siguiente afirmación “en mi institución nunca me he sentido discriminado por motivos de raza, edad, género, religión, orientación sexual, etc. respecto a la admisión, promoción, capacitación o política salarial”?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	54	162
2	A veces	03	06
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- 3.16. ¿Considera Ud. que cualquier caso de acoso sexual en la institución sería castigado utilizando los principios éticos, independientemente de quienes se encuentren involucrados?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	08	24
2	A veces	28	56
1	No/Nunca	21	21
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- 3.17. ¿Posee la institución proyectos que favorecen el desarrollo de los hijos de los empleados?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces		
1	No/Nunca	57	57
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- 3.18. ¿La institución desarrolla actividades sociales en las cuales participan los trabajadores y sus familias?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	46	92
1	No/Nunca	11	11
N/A	No aplicable a nuestro caso		

CONSOLIDADO DE RESPUESTAS

ENCUESTA AL PERSONAL DEL CEP-PAITA

Área	Suma Total	Respuestas Válidas	TOTAL
Ambiente de Trabajo y Empleo	3437	1817 (33)	1,89

Nota: el puntaje máximo posible es de 3.00 puntos

ENCUESTA PARA LAS ORGANIZACIONES PESQUERAS

1. COMUNICACIÓN

1.1.. ¿La comunicación e información recibida del CEP Paita es continua y oportuna en el tiempo?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	20	60
2	A veces	13	26
1	No/Nunca	35	35
N/A	No aplicable a nuestro caso		

1.2. ¿Considera que el CEP Paita practica el principio de la transparencia informativa?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	15	45
2	A veces	09	18
1	No/Nunca	44	44
N/A	No aplicable a nuestro caso		

1.3. ¿Establece el CEP Paita canales de comunicación de fácil acceso para los usuarios?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	14	42
2	A veces	12	24
1	No/Nunca	42	42
N/A	No aplicable a nuestro caso		

1.4. ¿Ha implementado el CEP Paita algún procedimiento para conocer las expectativas y el nivel de satisfacción de los usuarios?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	08	24
2	A veces	17	34
1	No/Nunca	43	43
N/A	No aplicable a nuestro caso		

1.5. ¿Ha incluido el CEP Paita las expectativas o demandas de la organización a la que Ud. pertenece en sus decisiones sobre políticas u operaciones?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	00	00
2	A veces	08	16
1	No/Nunca	60	60
N/A	No aplicable a nuestro caso		

II. CAPACITACIÓN

- 2.1. ¿Mantiene o fomenta el CEP Paita programas de asesoría profesional y técnica con sus comunidades pesqueras?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	00	00
2	A veces	11	22
1	No/Nunca	57	57
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- 2.2. ¿Está satisfecho con el número y el tipo de actividades de capacitación realizadas por el CEP Paita en sus comunidades pesqueras?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	16	48
2	A veces	00	00
1	No/Nunca	52	52
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- 2.3. ¿Considera que la capacitación recibida por el CEP Paita contribuyó en mejorar de alguna manera su calidad de vida?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	15	45
2	A veces	7	14
1	No/Nunca	46	46
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- 2.4. ¿Realiza o ha realizado su comunidad pesquera campañas conjuntas con el CEP Paita para promover actividades de capacitación?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	32	96
2	A veces	27	54
1	No/Nunca	09	09
N/A	No aplicable a nuestro caso		

III. COMUNIDAD

- 3.1. ¿El CEP Paita promueve iniciativas que favorezcan el desarrollo del país/sector/sociedad?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	08	24
2	A veces	24	48
1	No/Nunca	36	36
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- 3.2. ¿Alguna vez ha participado el CEP Paita en actividades o proyectos de apoyo social o económico en sus comunidades?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	08	24
2	A veces	06	12
1	No/Nunca	54	54
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- 3.3. ¿El CEP Paita participa en comisiones y grupos de trabajo relacionados a la defensa y promoción de los intereses de su sector?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	00	00
2	A veces	06	12
1	No/Nunca	62	62
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- 3.4. ¿El CEP Paita patrocina o realiza campañas de medios relacionados a cuestiones de interés público?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	11	33
2	A veces	07	14
1	No/Nunca	50	50
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- 3.5. ¿Ha contribuido el CEP Paita al mejoramiento de las condiciones sociales y de trabajo en sus comunidades?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	16	48
2	A veces	05	10
1	No/Nunca	47	47
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- 3.6. ¿Ha destinado el CEP Paita recursos (no económicos) para programas de apoyo en su comunidad?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	03	09
2	A veces	24	48
1	No/Nunca	41	41
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- 3.7. ¿El CEP Paita ha realizado, fomentado o apoyado alguna actividad de investigación en sus comunidades?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	09	27
2	A veces	17	34
1	No/Nunca	42	42
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- 3.8. ¿Considera que el CEP Paita ha contribuido a elevar el nivel técnico de los pescadores en sus comunidades?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	18	54
2	A veces	15	30
1	No/Nunca	35	35
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- 3.9. ¿El CEP Paita participa en la discusión de problemas comunitarios y del encaminamiento de las soluciones?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	06	18
2	A veces	18	36
1	No/Nunca	44	44
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- 3.10. Con relación a las organizaciones de su comunidad, ¿El CEP Paita responde más allá de los pedidos de apoyo?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	00	00
2	A veces	08	16
1	No/Nunca	60	60
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- 3.11. ¿El CEP Paita hace levantamiento de necesidades locales antes de diseñar sus planes de acción?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	09	27
2	A veces	14	28
1	No/Nunca	45	45
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- 3.12. ¿Interactúa el CEP Paita con otras instituciones para la elaboración de propuestas de mejora de la calificación de la mano de obra en el sector?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	29	87
2	A veces	12	24
1	No/Nunca	27	27
N/A	No aplicable a nuestro caso		

IV. MEDIO AMBIENTE

- 4.1. ¿Cree que el CEP Paita considera importante la protección del medio ambiente?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	17	51
2	A veces	23	46
1	No/Nunca	28	28
N/A	No aplicable a nuestro caso		

4.2. ¿Reconoce su organización el trabajo del CEP Paita a favor del medio ambiente?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	12	36
2	A veces	17	34
1	No/Nunca	39	39
N/A	No aplicable a nuestro caso		

4.3. ¿El CEP Paita ha apoyado o participado en proyectos educacionales en asociación con organizaciones no gubernamentales y ambientalistas?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	12	36
2	A veces	08	16
1	No/Nunca	48	48
N/A	No aplicable a nuestro caso		

4.4. ¿Ha participado el CEP Paita en comités, consejos locales o regionales para discutir el aspecto ambiental junto al gobierno y la comunidad?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	07	21
2	A veces	10	20
1	No/Nunca	51	51
N/A	No aplicable a nuestro caso		

V. VALORES Y PRINCIPIOS ETICOS

5.1. ¿Su organización reconoce al CEP Paita en el sector por su buena imagen ética?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	09	27
2	A veces	07	14
1	No/Nunca	52	52
N/A	No aplicable a nuestro caso		

5.2. ¿Está de acuerdo con la siguiente afirmación “El CEP Paita no ha tenido involucrado su nombre en la prensa por casos de prácticas de corrupción?”

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	00	00
2	A veces	14	28
1	No/Nunca	54	54
N/A	No aplicable a nuestro caso		

CONSOLIDADO DE RESPUESTAS
ENCUESTA APLICADA A LAS ORGANIZACIONES PESQUERAS

Área	Suma Total	Respuestas Válidas	TOTAL
Comunicación	513	340	1,51
Capacitación	443	272	1,63
Comunidad	1206	816	1,48
Protección del Medio Ambiente	428	272	1,57
Valores y Principios Éticos	175	136	1,29

Nota: el puntaje máximo posible es de 3.00 puntos

ENCUESTA APLICADA EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE PRODUCCIÓN DE PIURA

1. VALORES Y PRINCIPIOS ETICOS

1.1. Diálogo con las partes interesadas

a) ¿El CEP Paita mantiene una comunicación fluida con su institución?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	01	03
2	A veces	02	04
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

b) ¿El CEP Paita incluye expectativas o demandas de su Institución para la toma de decisiones sobre sus políticas u operaciones?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces		
1	No/Nunca	03	03
N/A	No aplicable a nuestro caso		

c) ¿Diría Ud. que el CEP Paita aplica principios éticos en sus relaciones externas, por ejemplo con su Institución?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	03	09
2	A veces		
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

1.2. Balance Social

a) ¿Cree que el CEP Paita ha evaluado los temas relevantes para sí y para la Institución que Ud. representa?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	02	06
2	A veces	01	02
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

b) ¿Considera Ud. que el CEP Paita evalúa el impacto social y ético de sus operaciones?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	02	04
1	No/Nunca	01	01
N/A	No aplicable a nuestro caso		

2. PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

2.1. Compromiso de la Compañía con la Mejora de la Calidad Ambiental

a) ¿Cree que el CEP Paita considera importante la protección del medio ambiente?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	02	06
2	A veces	01	02
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

b) ¿Reconoce su Institución al CEP Paita por su trabajo a favor del medio ambiente?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	03	06
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

c) ¿Le ha comunicado el CEP Paita a su Institución su desempeño ambiental?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	03	06
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

2.2. Educación y Concienciación Ambiental

a) ¿Ha desarrollado el CEP Paita campañas de educación ambiental en la comunidad?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	02	06
2	A veces	01	04
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

b) ¿Ha apoyado o participado el CEP Paita en proyectos educacionales en asociación con organizaciones no gubernamentales y ambientalistas?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	02	06
2	A veces	01	04
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- c) ¿Participa el CEP Paita en comités, consejos locales o regionales para discutir el aspecto ambiental junto al gobierno y la comunidad?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	01	02
1	No/Nunca	02	02
N/A	No aplicable a nuestro caso		

3. MARKETING RESPONSABLE

3.1. Política de Comunicación

- a) ¿El precio de los servicios ofrecidos por el CEP Paita para sus usuarios es percibido como justo?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	03	09
2	A veces		
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

3.2. Excelencia de la Atención

- a) ¿Reconoce su Institución al CEP Paita por su buena imagen ética?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	03	06
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

4. APOYO A LA COMUNIDAD

4.1. Gerenciamiento del Impacto de la Compañía en la Comunidad de Entorno

- a) ¿El CEP Paita participa en la discusión de problemas comunitarios y del encaminamiento de las soluciones?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces		
1	No/Nunca	03	03
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- b) ¿Asume el CEP Paita la responsabilidad por daños o impactos negativos ocasionados en la comunidad, producto de la actividad que realiza?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	02	06
2	A veces	01	02
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

4.2. Relaciones con Organizaciones Locales

- a) Con relación a las organizaciones comunitarias de su entorno, ¿la institución responde más allá de eventuales pedidos de apoyo?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	01	02
1	No/Nunca	02	02
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- b) ¿El CEP Paita ha generado y/o participado de alianzas con otras organizaciones para desarrollar acciones de apoyo a la comunidad?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	03	06
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

4.3. Involucramiento de la Compañía con la Acción Social

- a) Como forma de concretar su acción social, ¿El CEP Paita ha hecho donaciones de productos o recursos financieros, cesión de sus instalaciones o desarrollado proyectos sociales propios?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	02	06
2	A veces	01	02
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- b) ¿Promueve el CEP Paita el desarrollo de las PYMES?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	01	03
2	A veces	02	04
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- c) ¿Colabora el CEP Paita con las organizaciones comunitarias en la solución de problemas sociales prioritarios?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	02	04
1	No/Nunca	01	01
N/A	No aplicable a nuestro caso		

5. GOBIERNO Y SOCIEDAD

5.1. Prácticas Anticorrupción y Coima

- a) ¿Está de acuerdo con la siguiente afirmación “El CEP Paita no ha tenido involucrado su nombre en la prensa por casos de prácticas de corrupción”?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces		
1	No/Nunca	03	03
N/A	No aplicable a nuestro caso		

5.2. Liderazgo e Influencia Social

- a) ¿El CEP Paita promueve iniciativas que favorezcan el desarrollo del país/sector/sociedad?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	01	03
2	A veces	02	04
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- b) ¿Participa en comisiones y grupos de trabajo relacionados a la defensa y promoción de los intereses de su sector?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	03	06
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- c) ¿Patrocina o realiza campañas de medios relacionados a cuestiones de interés público?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	01	02
1	No/Nunca	02	02
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- d) ¿Interactúa con otras instituciones para la elaboración de propuestas de mejora de la calificación de la mano de obra en el sector?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	03	09
2	A veces		
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- e) ¿Estimula o patrocina proyectos de desarrollo de investigación y tecnología, interactuando con la comunidad académica y científica?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	01	02
1	No/Nunca	02	02
N/A	No aplicable a nuestro caso		

CONSOLIDADO DE RESPUESTAS

ENCUESTA APLICADA EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE PRODUCCIÓN DE PIURA

Área	Suma Total	Respuestas Válidas	TOTAL
Valores y Principios Éticos	32	15 (05)	2,13
Protección del Medio Ambiente	44	18 (06)	2,44
Marketing Responsable	15	06 (02)	2,50
Apoyo a la Comunidad	41	21 (07)	1,95
Gobierno y Sociedad	33	18 (06)	1,83

Nota: el puntaje máximo posible es de 3.00 puntos

ENCUESTA APLICADA A LA CAPITANÍA DEL PUERTO DE PAITA

1. VALORES Y PRINCIPIOS ETICOS

1.1. Diálogo con las partes interesadas

a) ¿El CEP Paíta mantiene una comunicación fluida con su institución?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	03	09
2	A veces		
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

b) ¿El CEP Paíta incluye expectativas o demandas de su Institución para la toma de decisiones sobre sus políticas u operaciones?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	03	09
2	A veces		
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

c) ¿Diría Ud. que el CEP Paíta aplica principios éticos en sus relaciones externas, por ejemplo con su Institución?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	02	06
2	A veces	01	02
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

1.2. Balance Social

a) ¿Cree que el CEP Paíta ha evaluado los temas relevantes para sí y para la Institución que Ud. representa?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	01	02
1	No/Nunca	02	02
N/A	No aplicable a nuestro caso		

b) ¿Considera Ud. que el CEP Paíta evalúa el impacto social y ético de sus operaciones?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	02	04
1	No/Nunca	01	01
N/A	No aplicable a nuestro caso		

2. PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

2.1. Compromiso de la Compañía con la Mejoría de la Calidad Ambiental

a) ¿Cree que el CEP Paita considera importante la protección del medio ambiente?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	02	06
2	A veces	01	02
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

b) ¿Reconoce su Institución al CEP Paita por su trabajo a favor del medio ambiente?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	03	06
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

c) ¿Le ha comunicado el CEP Paita a su Institución su desempeño ambiental?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces		
1	No/Nunca	03	03
N/A	No aplicable a nuestro caso		

2.2. Educación y Concienciación Ambiental

a) ¿Ha desarrollado el CEP Paita campañas de educación ambiental en la comunidad?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	01	03
2	A veces	02	04
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

b) ¿Ha apoyado o participado el CEP Paita en proyectos educacionales en asociación con organizaciones no gubernamentales y ambientalistas?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	03	06
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

c) ¿Participa el CEP Paita en comités, consejos locales o regionales para discutir el aspecto ambiental junto al gobierno y la comunidad?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	01	03
2	A veces	02	04
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

3. MARKETING RESPONSABLE

3.1. Política de Comunicación

a) ¿El precio de los servicios ofrecidos por el CEP Paita para sus usuarios es percibido como justo?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	03	09
2	A veces		
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

3.2. Excelencia de la Atención

a) ¿Reconoce su Institución al CEP Paita por su buena imagen ética?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	01	02
1	No/Nunca	02	02
N/A	No aplicable a nuestro caso		

4. APOYO A LA COMUNIDAD

4.1. Gerenciamiento del Impacto de la Compañía en la Comunidad de Entorno

a) ¿El CEP Paita participa en la discusión de problemas comunitarios y del encaminamiento de las soluciones?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	02	06
2	A veces	01	02
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

b) ¿Asume el CEP Paita la responsabilidad por daños o impactos negativos ocasionados en la comunidad, producto de la actividad que realiza?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	02	06
2	A veces	01	02
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

4.2. Relaciones con Organizaciones Locales

a) Con relación a las organizaciones comunitarias de su entorno, ¿la institución responde más allá de eventuales pedidos de apoyo?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	02	04
1	No/Nunca	01	01
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- b) ¿El CEP Paita ha generado y/o participado de alianzas con otras organizaciones para desarrollar acciones de apoyo a la comunidad?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	02	04
1	No/Nunca	01	01
N/A	No aplicable a nuestro caso		

4.3. Involucramiento de la Compañía con la Acción Social

- a) Como forma de concretar su acción social, ¿El CEP Paita ha hecho donaciones de productos o recursos financieros, cesión de sus instalaciones o desarrollado proyectos sociales propios?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	02	06
2	A veces	01	02
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- b) ¿Promueve el CEP Paita el desarrollo de las PYMES?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	03	09
2	A veces		
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

- c) ¿Colabora el CEP Paita con las organizaciones comunitarias en la solución de problemas sociales prioritarios?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	02	04
1	No/Nunca	01	01
N/A	No aplicable a nuestro caso		

5. GOBIERNO Y SOCIEDAD

5.1. Prácticas Anticorrupción y Coima

- a) ¿Está de acuerdo con la siguiente afirmación “El CEP Paita no ha tenido involucrado su nombre en la prensa por casos de prácticas de corrupción”?

Ponderación	Opciones	N° de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces		
1	No/Nunca	03	03
N/A	No aplicable a nuestro caso		

5.2. Liderazgo e Influencia Social

a) ¿El CEP Paita promueve iniciativas que favorezcan el desarrollo del país/sector/sociedad?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	02	06
2	A veces	01	02
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

b) ¿Participa en comisiones y grupos de trabajo relacionados a la defensa y promoción de los intereses de su sector?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	01	03
2	A veces	02	04
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

c) ¿Patrocina o realiza campañas de medios relacionados a cuestiones de interés público?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	01	02
1	No/Nunca	02	02
N/A	No aplicable a nuestro caso		

d) ¿Interactúa con otras instituciones para la elaboración de propuestas de mejora de la calificación de la mano de obra en el sector?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre	03	09
2	A veces		
1	No/Nunca		
N/A	No aplicable a nuestro caso		

e) ¿Estimula o patrocina proyectos de desarrollo de investigación y tecnología, interactuando con la comunidad académica y científica?

Ponderación	Opciones	Nº de Respuestas	Puntaje
3	Sí/Siempre		
2	A veces	01	02
1	No/Nunca	02	02
N/A	No aplicable a nuestro caso		

CONSOLIDADO DE RESPUESTAS
ENCUESTA APLICADA A LA CAPITANÍA DEL PUERTO DE PAITA

Área	Suma Total	Respuestas Válidas	TOTAL
Valores y Principios Éticos	35	15 (05)	2,33
Protección del Medio Ambiente	37	18 (06)	2,06
Marketing Responsable	13	06 (02)	2,17
Apoyo a la Comunidad	48	21 (07)	2,29
Gobierno y Sociedad	35	18 (06)	1,94

Nota: el puntaje máximo posible es de 3.00 puntos

RESEÑA HISTÓRICA DEL CENTRO DE ENTRENAMIENTO PESQUERO DE PAITA

CENTRO DE ENTRENAMIENTO PESQUERO DE PAITA

El Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita es un organismo público descentralizado dependiente del Ministerio de la Producción, que tiene como finalidad fundamental diseñar, promover y desarrollar actividades educativas de formación, entrenamiento, capacitación y transferencia de tecnología eficiente, orientadas a los pescadores artesanales, contribuyendo de esta manera a elevar su nivel socioeconómico, mejorando su calidad de vida, accediendo a mejores condiciones de bienestar y coadyuvando al desarrollo pesquero del país.

El CEP – Paita, se ubica en la zona denominada Playa Hermosa (Paita) a 60 km. de Piura y fue creado el 29 de junio de 1988, gracias al apoyo técnico y económico del Gobierno del Japón a través de su Agencia de Cooperación Internacional (JICA), que contribuyó a la construcción, equipamiento e implementación del mismo. Cuenta con 58 trabajadores, todos ellos bajo el régimen laboral privado.

Su presupuesto se sustenta con el soporte económico del Ministerio de la Producción y los recursos directamente recaudados por el alquiler de su planta de procesos y faenas comerciales de sus embarcaciones. Mantiene relaciones interinstitucionales permanentes tanto con JICA como con la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI), las cuales han contribuido a la capacitación en sus respectivos países de una gran parte del personal docente. Asimismo guarda una estrecha coordinación con la Dirección General de Capitanías del Perú (Callao) y sus respectivas Capitanías de Puerto, según el lugar de realización de cada curso.

El CEP – Paita brinda a los pescadores artesanales y sus familias, la facilidad de seguir cursos básicos, expuestos en dos modalidades: la primera Tipo Internado, realizada en la sede institucional y la otra de Extensión Pesquera efectuada en puertos y caletas del litoral y aguas continentales.

En la modalidad de internado, los cursos son dictados dentro de las instalaciones del CEP – Paita, tienen un costo simbólico para el alumno e incluyen hospedaje, alimentación, ropa de trabajo, material bibliográfico y formación físico-mental.

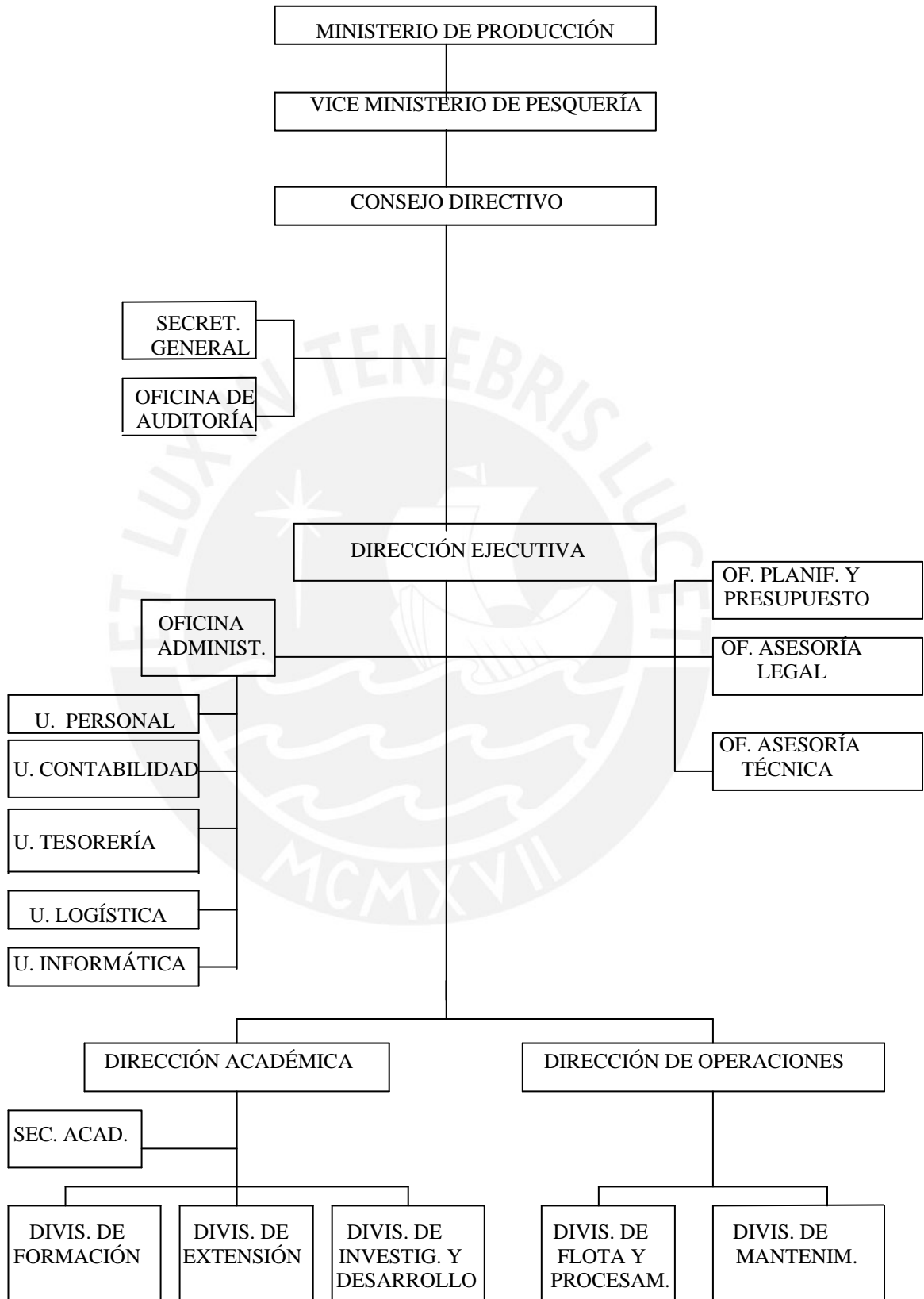
Tienen una duración variable según la especialidad. Se dictan cursos de Equipos Electrónicos para Pesca y Navegación (12 días), Cultivo de Tilapia Roja (Acuicultura) por 30 días, Sistemas de Comercialización (05 días), Tercer Motorista, Patrón de Pesca Artesanal, Motores Marinos y Maquinaria de Pesca, Artes y Aparejos de Pesca – Navegación, estos por un periodo de 100 días.

Gracias a la modalidad de Extensión, el CEP Paita llega con su personal instructor a las comunidades pesqueras, dictando cursos de corta duración (de 5 a 23 días) como son: Curso Formación para Marinero de Pesca Calificado, para Marinero de Pesca Artesanal, Artesanía Marina,, Curtido de Piel, Taxidermia, Supervivencia en la Mar, Refrigeración, Administración de Pequeñas Empresas, Navegación a Vela, Ensayos de Técnicas de Pesca, Mantenimiento de Motores Marinos, Procesamiento de Productos Pesqueros, etc.

Para la ejecución de sus actividades académicas el CEP Paita cuenta con 13 embarcaciones propias de fibra de vidrio y acero naval, sala de procesos, talleres de mantenimiento, equipos de simulación electrónica de pesca y navegación, aula de primeros auxilios, equipos para supervivencia en la mar, taller de artes de pesca, laboratorio de cómputo, biblioteca, tópico, equipos audiovisuales, auditorium, piscina, plataforma deportiva, gimnasio, sala de juegos, comedor y residencias.

En el marco de su Plan Estratégico y en cumplimiento de sus fines y objetivos viene desarrollando acciones orientadas a lograr una mayor cobertura geográfica. En este sentido se construye actualmente la Subsede de Ilo (Moquegua), la misma que permitirá cubrir de manera más eficiente las necesidades de capacitación de los pescadores del sur del país.

ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL CEP - PAITA



A large, faint watermark of the university seal is centered in the background, featuring the same emblem and motto as the top right logo.

**MARCO ÉTICO DEL
CENTRO DE ENTRENAMIENTO
PESQUERO DE PAITA**



LEY N° 27815
LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA
DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los dieciocho días del mes de julio de dos mil dos.

CARLOS FERRERO
Presidente del Congreso de la República

HENRY PEASE GARCÍA
Primer Vicepresidente del Congreso
de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL
DE LA REPÚBLICA

PORTANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los doce días del mes de agosto del año dos mil dos.

ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República

LUIS SOLARI DE LA FUENTE
Presidente del Consejo de Ministros

14422

LEY Nº 27815

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

La Comisión Permanente del Congreso
de la República ha dado la Ley siguiente:

LA COMISIÓN PERMANENTE DEL CONGRESO
DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

CAPÍTULO I DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Artículo 1º.- Ámbito de aplicación

Los Principios, Deberes y Prohibiciones éticos que se establecen en el presente Código de Ética de la Función Pública, rigen para los servidores públicos de las entidades de la Administración Pública, de acuerdo a lo establecido en el artículo 4º del presente Código.

Para los fines de la presente Ley se entenderá por entidad o entidades de la Administración Pública a las indicadas en el artículo 1º de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, incluyendo a las empresas públicas.

Artículo 2º.- Función Pública

A los efectos del presente Código, se entiende por función pública toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de sus niveles jerárquicos.

Artículo 3º.- Fines de la Función Pública

Los fines de la función pública son el Servicio a la Nación, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política, y la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos, conforme a lo dispuesto por la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.

Artículo 4º.- Servidor Público

- 4.1 A los efectos del presente Código se considerará como servidor público a todo funcionario, servidor o empleado de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de los niveles jerárquicos sea éste nombrado, contratado, designado, de confianza o electo que desempeñe actividades o funciones en nombre o al servicio del Estado.
- 4.2 Para tal efecto, no importa el régimen jurídico de la entidad en la que se presta servicios ni el régimen laboral o de contratación al que esté sujeto.
- 4.3 El ingreso a la función pública implica tomar conocimiento del presente Código y asumir el compromiso de su debido cumplimiento.

Artículo 5º.- Interpretación y consultas

- 5.1 La Presidencia del Consejo de Ministros es la entidad encargada de dictar las normas interpretativas y aclaratorias del presente Código.
- 5.2 En caso de duda con relación a una cuestión concreta de naturaleza ética, la entidad correspondiente deberá consultar a la Presidencia del Consejo de Ministros.

CAPÍTULO II PRINCIPIOS Y DEBERES ÉTICOS DEL SERVIDOR PÚBLICO

Artículo 6º.- Principios de la Función Pública

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

1. **Respeto**
Actúa su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.
2. **Probididad**
Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.
3. **Eficiencia**
Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.
4. **Idoneidad**
Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.
5. **Veracidad**
Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.
6. **Lealtad y Obediencia**
Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculan con las funciones a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad manifiestas, las que deberá poner en conocimiento del superior jerárquico de su institución.
7. **Justicia y Equidad**
Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, con el administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general.

8. **Lealtad al Estado de Derecho**
El funcionario de confianza debe lealtad a la Constitución y al Estado de Derecho. Ocupar cargos de confianza en regímenes de facto, es causal de cese automático e inmediato de la función pública.

Artículo 7^o.- Deberes de la Función Pública

El servidor público tiene los siguientes deberes:

1. **Neutralidad**
Debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones.
2. **Transparencia**
Debe ejecutar los actos del servicio de manera transparente, esto implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica. El servidor público deberá de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna.
3. **Discreción**
Debe guardar reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan en virtud de las normas que regulan el acceso y la transparencia de la información pública.
4. **Ejercicio Adecuado del Cargo**
Con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones el servidor público no debe adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas.
5. **Uso Adecuado de los Bienes del Estado**
Debe proteger y conservar los bienes del Estado, debiendo utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, desecho o desaprovechamiento, sin emplear o permitir que otros empleen los bienes del Estado para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados.
6. **Responsabilidad**
Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública. Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten.

Todo servidor público debe respetar los derechos de los administrados establecidos en el artículo 55^o de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

CAPÍTULO III PROHIBICIONES ÉTICAS DEL SERVIDOR PÚBLICO

Artículo 8^o.- Prohibiciones Éticas de la Función Pública

El servidor público está prohibido de:

1. **Mantener Intereses de Conflicto**
Mantener relaciones o de aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo.
2. **Obtener Ventajas Indebidas**
Obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o aptencia de influencia.
3. **Realizar Actividades de Proselitismo Político**
Realizar actividades de proselitismo político a través de la utilización de sus funciones o por medio de la utilización de infraestructura, bienes o recur-

sos públicos, ya sea a favor o en contra de partidos u organizaciones políticas o candidatos.

4. **Hacer Mal Uso de Información Privilegiada**

Participar en transacciones u operaciones financieras utilizando información privilegiada de la entidad a la que pertenece o que pudiera tener acceso a ella por su condición o ejercicio del cargo que desempeña, ni debe permitir el uso impropio de dicha información para el beneficio de algún interés.

5. **Presionar, Amenazar y/o Acosar**

Ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas.

CAPÍTULO IV

INCENTIVOS, SANCIONES Y PROCEDIMIENTO

Artículo 9^o.- Órgano de la Alta Dirección

- 9.1 El Órgano de la Alta Dirección de cada entidad pública ejecuta, en la institución de su competencia, las medidas para promover la cultura de probidad, transparencia, justicia y servicio público establecida en el presente Código.
- 9.2 El Órgano de la Alta Dirección establece los mecanismos e incentivos que permitan una actuación correcta, transparente y leal de los servidores públicos. En ese sentido, dicho órgano está encargado de:
 - a) Difundir el Código de Ética de la Función Pública.
 - b) Diseñar, establecer, aplicar y difundir los incentivos y estímulos a los servidores públicos que cumplan con los principios, deberes y obligaciones del presente Código y respeten sus prohibiciones.
 - c) Desarrollar campañas educativas sobre las sanciones para los servidores públicos que tengan prácticas contrarias a los principios establecidos en el presente Código.

Artículo 10^o.- Sanciones

- 10.1 La transgresión de los principios y deberes establecidos en el Capítulo II y de las prohibiciones señaladas en el Capítulo III, de la presente Ley, se considera infracción al presente Código, generando responsabilidad pasible de sanción.
- 10.2 El Reglamento de la presente Ley establece las correspondientes sanciones. Para su graduación, se tendrá presente las normas sobre cámara administrativa y el régimen laboral aplicable en virtud del cargo o función desempeñada.
- 10.3 Las sanciones aplicables por la transgresión del presente Código no exime de las responsabilidades administrativas, civiles y penales establecidas en la normatividad.

Artículo 11^o.- Obligación de comunicar transgresión del Código

Todo servidor público que tenga conocimiento de cualquier acto contrario a lo normado por el presente Código tiene la obligación de informar a la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios de la entidad afectada, o al órgano que haga sus veces, para la conducción del respectivo proceso, bajo responsabilidad.

Artículo 12^o.- Procedimiento

Las entidades públicas aplicarán, contando con opinión jurídica previa, la correspondiente sanción de acuerdo al reglamento de la presente Ley, al Decreto Legislativo N° 278 y su Reglamento, cuando corresponda, y a sus normas internas.

Artículo 13^o.- Registro de Sanciones

- 13.1 Amplíase el contenido del Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Desecho, establecido en el artículo 342^o de la Ley del Procedimien-

to Administrativo General, Ley N° 27444, y anótase en él las sanciones producidas por la transgresión del presente Código.

13.2 El Registro deberá contener los datos personales del servidor, la sanción impuesta, el tiempo de duración y la causa de la misma.

13.3 La inscripción en el Registro tiene una duración de un año contado desde la culminación de la sanción.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES

Primera.- Integración de Procedimientos Especiales
El Código de Ética de la Función Pública es supletorio a las leyes, reglamentos y otras normas de procedimiento existentes en cuanto no lo contradigan o se opongan, en cuyo caso prevalecen las disposiciones especiales.

Segunda.- Reglamentación
El Poder Ejecutivo, a través de la Presidencia del Consejo de Ministros, reglamenta la presente Ley en un plazo máximo de 90 días a partir de su vigencia.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los veintidós días del mes de julio de dos mil dos.

CARLOS FERRERO
Presidente del Congreso de la República

HENRY PEASE GARCÍA
Primer Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los doce días del mes de agosto del año dos mil dos.

ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República

LUIS SOLARI DE LA FUENTE
Presidente del Consejo de Ministros

14429

LEY N° 27816

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

La Comisión Permanente del Congreso de la República ha dado la Ley siguiente:

LA COMISIÓN PERMANENTE DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE DECLARA DE NECESIDAD PÚBLICA LA EXPROPIACIÓN DE UN TERRENO PARA EL LEVANTAMIENTO DE UN ÁREA DE PROTECCIÓN FUNCIONAL DEL RADIO OBSERVATORIO DE JICAMARCA

Artículo 1°.- Declaración de necesidad pública
Declárase de necesidad pública la expropiación del terreno de 1,900 hectáreas, ubicado en la quebrada de

Jicamarca, parte en el distrito de Luniganchó - Chosica, provincia de Lima, y parte en el distrito de San Antonio de Chualla, provincia de Huarochiri, ambos en el departamento de Lima, destinado al levantamiento de un área de protección funcional para el Radio Observatorio de Jicamarca.

Artículo 2°.- Identificación del bien inmueble materia de expropiación

La ubicación, linderos y medidas perimétricas del inmueble a expropiar, necesario para el levantamiento del área de protección funcional del Radio Observatorio de Jicamarca, será un polígono definido por líneas rectas que unen ocho vértices rectangulares cuyas coordenadas UTM, Datum PSAD56, son:

VÉRTICE	NORTE	ESTE
V1	8'681,000.000	269,000.000
V2	8'679,000.000	269,000.000
V3	8'679,000.000	268,000.000
V4	8'677,000.000	268,000.000
V5	8'677,000.000	268,000.000
V6	8'678,000.000	268,000.000
V7	8'678,000.000	269,000.000
V8	8'681,000.000	269,000.000

Artículo 3°.- Del sujeto activo

Téngase por sujeto activo de la presente expropiación al Ministerio de Educación.

Artículo 4°.- Del beneficiario

El Instituto Geofísico del Perú en su calidad de Organismo Público Descentralizado adscrito al Ministerio de Educación, es el beneficiario directo de la expropiación dispuesta por esta Ley.

Artículo 5°.- Del pago de la indemnización justificada

El pago de la indemnización justificada que se establezca en trato directo o procedimiento judicial, será efectuado por el Ministerio de Educación con los recursos que para tal efecto disponga.

Artículo 6°.- De los denuncios mineros

Expropiase las concesiones mineras otorgadas hasta la fecha dentro de las 1,900 hectáreas a que se refiere la presente Ley, así como los pedionios y/o denuncios mineros que cuentan con autos de amparo, y déjase sin efecto los denuncios y/o pedionios mineros que se hayan efectuado sobre el terreno materia de expropiación.

Las operaciones de la fábrica de asfalto del Servicio de Ingeniería del Ejército Peruano (SINGE), desarrolladas en un sector del área a expropiar, serán trasladadas a otro cuya ubicación, determinada previamente por el beneficiario, permita que dichas operaciones no afecten el normal funcionamiento del Radio Observatorio de Jicamarca.

Artículo 7°.- Declaración de Intangibilidad

Declárase intangible a partir de su expropiación, el área de protección funcional del Radio Observatorio de Jicamarca delimitada en la presente Ley.

La Intangibilidad declarada en el presente artículo no afectará lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo anterior.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los dieciocho días del mes de julio de dos mil dos.

CARLOS FERRERO
Presidente del Congreso de la República

HENRY PEASE GARCÍA
Primer Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

LEY N° 28496

LEY QUE MODIFICA LA LEY N° 27815
LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA
DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

SUNAT

Res. N° 078-2005/SUNAT.- Modifican Reglamento para la presentación de la Declaración Anual de Nóminas 291003

**SUPERINTENDENCIA DE ENTIDADES
PRESTADORAS DE SALUD**

Res. N° 019-2005-SEPS/CI.- Establecen uso de Sistema de Transmisión Electrónica de Datos Estándarizados del Expediente de Facturación entre las EPS y empresas o entidades que prestan servicios vinculados a sus planes de salud 291006

GOBIERNO REGIONALES

GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA

Res. N° 073-2005-GRA/PL.- Autorizan viaje de funcionamiento del Proyecto Especial Mejías - Sigue a países de la Comunidad Europea, en comisión de servicios 291007

GOBIERNO LOCALES

MUNICIPALIDAD DE BREÑA

Ordenanza N° 148-2005-MDB.- Establecen Tasa por Estacionamiento Vehicular Temporal en el distrito 291007

D.A. N° 001-2005-DA/MDL.- Designa responsables de entregar información y de elaborar Portal de Internet de acuerdo a la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública 291010

Acuerdo N° 010-2005/MDL.- Aprueban Balance General, Estado de Gestión y Memoria Anual del Año Fiscal 2004 de la Municipalidad 291010

R.A. N° 217-2005-DA-MDL.- Designa funcionaria responsable de recibir ofertas de empleo al Programa Red CII Prométeo 291011

MUNICIPALIDAD DE LA MOLINA

D.A. N° 045-2005.- Amplian plazo para que agrupaciones vecinales regularicen la situación de elementos de seguridad 291011

MUNICIPALIDAD DE PUENTE PIEDRA

Ordenanza N° 057-MDPP.- Modifican Reglamento del Consejo de Coordinación Local 291011

Ordenanza N° 058-MDPP.- Aprueban Plan de Desarrollo Concertado del distrito 291012

D.A. N° 009-2005-MDPP.- Crean el Cuerpo de Inspectores Municipales de Transporte y Seguridad Vial en Vehículos Menores y aprueban Reglamento 291012

MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO

Ordenanza N° 103-MSL.- Regula otorgamiento de licencias municipales para instituciones educativas 291015

PROVINCIAS

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CALLAO

D.A. N° 000011.- Prorrogan fecha de vencimiento para pago de cuotas del Impuesto Predial y Arbitros 291025

MUNICIPALIDAD DE LA PERLA

D.A. N° 005-2005-MDLP.- Prorrogan vigencia de Anuncio por Deuda Tributaria y Multas Administrativas 291026

CONVENIOS INTERNACIONALES

- Entrada en vigencia del "Tratado de Extradición entre el Gobierno de la República del Perú y el Gobierno de la República Italiana" 291026

- Entrada en vigencia de la "Convención Interamericana sobre Restitución Internacional de Menores" 291026

- Entrada en vigencia del "Protocolo Modificatorio del Artículo 6 del Tratado de Extradición entre el Gobierno de la República del Perú y el Gobierno de la República Italiana" 291026

SEPARATA ESPECIAL

ECONOMÍA Y FINANZAS

R.D. N° 028-2005-EF/76.01.- Directiva para la Evaluación Anual de los Presupuestos Institucionales de las Entidades del Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales para el Año Fiscal 2004 291031

PODER LEGISLATIVO

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

LEY N° 28496

EL PRESIDENTE DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE MODIFICA LA LEY N° 27815, LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Artículo único.- Modifícanse el numeral 4.1 del artículo 4° y el artículo 11° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, los mismos que quedarán redactados de la siguiente manera:

"Artículo 4°.- Empleado público

4.1 Para los efectos del presente Código se considera como empleado público a todo funcionario o servidor de las entidades de la Administración Pública en cualquiera de los niveles jerárquicos sea éste nombrado, contratado, designado, de confianza o electo que desempeñe actividades o funciones en nombre del servicio del Estado.
(...)

Artículo 11°.- Obligación de comunicar o denunciar los actos contrarios al Código

Todo empleado público, bajo responsabilidad, tiene el deber de comunicar, así como la persona natural o jurídica tiene el derecho de denunciar, los actos contrarios a lo normado en el presente Código, ante la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios de la entidad afectada o el órgano que haga sus veces."

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA

ÚNICA.- Acorde con lo dispuesto en la presente Ley, toda referencia al "servidor público" en la Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley N° 27815, se entenderá efectuada a la nueva denominación de "empleado

público", según la Ley Marco del Empleo Público, Ley Nº 28175.

POR TANTO:

Habiendo sido reconsiderada la Ley por el Congreso de la República, insistiendo en el texto aprobado en sesión del Pleno realizada el día veintiocho de octubre de dos mil cuatro, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 158º de la Constitución Política del Estado, ordeno que se publique y cumpla.

En Lima, a los catorce días del mes de abril de dos mil cinco.

ÁNTERO FLORES-ARAOZ E.
Presidente del Congreso de la República

NATALE AMPRIMO PLÁ
Primer Vicepresidente del Congreso de la República

07449

**RESOLUCIÓN LEGISLATIVA DEL CONGRESO
Nº 021-2004-CR**

EL PRESIDENTE DEL CONGRESO
DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Resolución Legislativa siguiente:

**RESOLUCIÓN LEGISLATIVA QUE MODIFICA EL
CUADRO DE CONFORMACIÓN DE COMISIONES
ORDINARIAS PARA EL PERÍODO ANUAL
DE SESIONES 2004-2005**

Artículo único.- Modifica el Cuadro de Conformación de Comisiones Ordinarias para el Período Anual de Sesiones 2004-2005

Modifícase el Cuadro de Conformación de Comisiones Ordinarias para el Período Anual de Sesiones 2004-2005, en los términos siguientes:

COMISIÓN DE FISCALIZACIÓN Y CONTRALORÍA

1. **FACTOR VADNÉSO, Aníbal** (Sede de Honor)
2. **CABANILLAS SUSTAMANTE, Mercedes** (Sede de Honor)

Comuníquese, publíquese y archívese.

Dada en el Palacio del Congreso, en Lima, a los catorce días del mes de abril de dos mil cinco.

ÁNTERO FLORES-ARAOZ E.
Presidente del Congreso de la República

NATALE AMPRIMO PLÁ
Primer Vicepresidente del Congreso de la República

07427

PODER EJECUTIVO

AGRICULTURA

Autorizan viaje de Director de la Oficina de Cooperación Técnica y Financiera a la República Popular China, en comisión de servicios

**RESOLUCIÓN SUPREMA
Nº 019-2005-AG**

Lima, 15 de abril de 2005

VISTO:

El Oficio RE (OPE-POO) Nº 2-9-A/7, de fecha 31 de marzo de 2005, del Viceministro Secretario General del Ministerio de Relaciones Exteriores; y,

CONSIDERANDO:

Que, en la ciudad de Pekín, República Popular China, entre los días 18 al 20 de abril de 2005, se llevará a cabo la IV Comisión Mixta Económico Comercial Peruano-China, previa a la visita del señor Presidente de la República del Perú al mencionado país;

Que, mediante el documento del Visto, se solicita al Ministerio de Agricultura, que autorice la participación de su representante para que integre la delegación que viajará a la República Popular China, a efectos de coordinar la visita del Presidente del Perú, a su homólogo Chino, así como proponer una agenda en temas de cooperación del sector, que serán incluidas en las conversaciones entre los jefes de Estados del Perú y la República Popular China;

Que, se ha designado al sociólogo Andrés Escudero Cabada, Director de la Oficina de Cooperación Técnica y Financiera de la Oficina General de Planificación Agraria, para que participe en representación del Ministerio de Agricultura, en la referida comisión, por lo que resulta necesario autorizar su viaje;

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Ley Nº 25902, Decreto Legislativo Nº 580, Ley Nº 27819 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo Nº 047-2002-PCM, Ley Nº 28427 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2005, y el Decreto de Urgencia Nº 015-2004;

Estando a lo acordado;

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Autorizar el viaje del sociólogo Andrés Escudero Cabada, Director de la Oficina de Cooperación Técnica y Financiera de la Oficina General de Planificación Agraria del Ministerio de Agricultura, del 15 al 21 de abril de 2005, para que participe en la IV Comisión Mixta Económico Comercial Peruano-China, a realizarse en la ciudad de Pekín, República Popular China.

Artículo 2º.- Los gastos que inroga el cumplimiento de la presente Resolución Suprema, serán con cargo a los recursos presupuestales asignados al Pliego 013 Ministerio de Agricultura, de acuerdo al siguiente detalle:

Pasajes	US\$ 2638.83
Váticos	US\$ 1300.00
Tarifa Única por Uso de Aeropuerto	US\$ 28.24

Artículo 3º.- El cumplimiento de la presente Resolución Suprema no otorgará derecho a exoneración o liberación del pago de impuestos o de derechos aduaneros de ninguna clase o denominación.

Artículo 4º.- Dentro de los (15) días calendario siguientes de efectuado el viaje, el referido funcionario deberá presentar ante el Ministro de Agricultura un informe detallado describiendo las acciones realizadas, los resultados obtenidos y la rendición de cuentas por los váticos entregados.

Artículo 5º.- La presente Resolución Suprema será referendada por el Presidente del Consejo de Ministros y el Ministro de Agricultura.

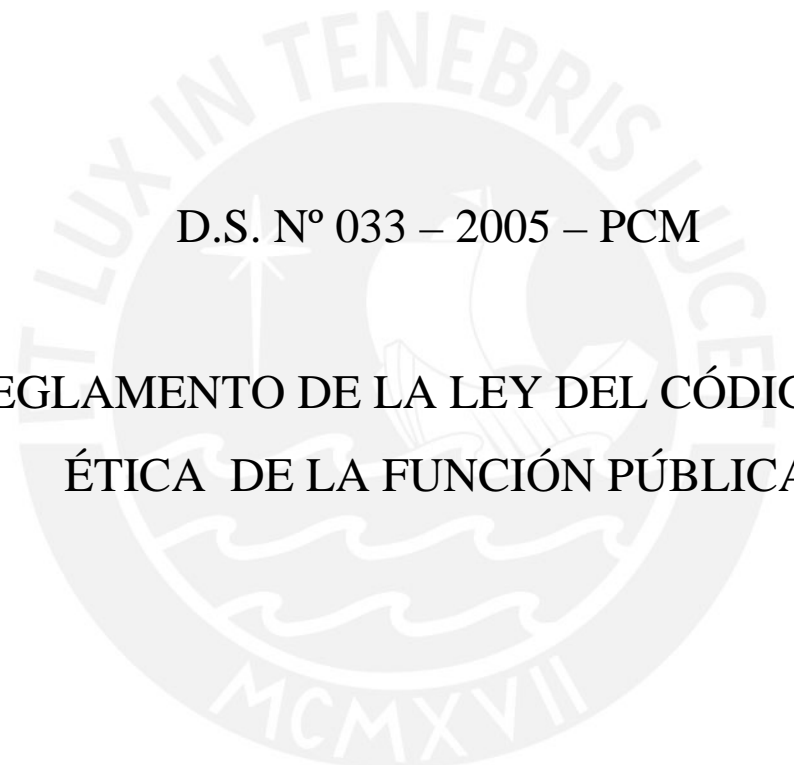
Regístrese, comuníquese y publíquese.

Rúbrica del Dr. **ALEJANDRO TOLEDO**
Presidente Constitucional de la República

CARLOS FERRERO
Presidente del Consejo de Ministros

MANUEL MANRIQUE USARTE
Ministro de Agricultura

07450



D.S. N° 033 – 2005 – PCM

REGLAMENTO DE LA LEY DEL CÓDIGO DE
ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Res. Adm. N° 031-2005-J/TC.- Autorizan viaje de registrador del Tribunal Constitucional a Colombia para participar en el "III Encuentro Nacional sobre la Jurisdicción Internacional" 291107

ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS

FONAFE

Acuerdo N° 012-2005/006-FONAFE.- Designa candidato miembro del Directorio de la Empresa NAVASA. 291108
Acuerdo N° 013-2005/006-FONAFE.- Designan miembros de Directorios de diversas empresas bajo el ámbito del FONAFE. 291108

GOBIERNOS REGIONALES

GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI

Res. N° 0404-2005-GR UCAYALI-P.- Aprueban Texto Único de Procedimientos Administrativos de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali. 291108

GOBIERNOS LOCALES

MUNICIPALIDAD DE BREÑA

R.A. N° 353-2005-DA-MDE.- Sancionan con destitución a servidor de la Municipalidad. 291118

MUNICIPALIDAD DE MIRAFLORES

Ordenanza N° 188.- Establecen disposiciones para la extinción de deudas de recuperación onerosa en estado de cobranza coactiva. 291118
Ordenanza N° 189.- Aprueban régimen de propaganda electoral en el distrito. 291119

MUNICIPALIDAD DE PUEBLO LIBRE

Ordenanza N° 173-MPL.- Otorgan beneficio administrativo y tributario con ocasión del Programa de Actualización Catastral. 291110

MUNICIPALIDAD DE PUENTE PIEDRA

Ordenanza N° 058-MDPE.- Promuegan fecha de vencimiento de pago de cuota del Impuesto Predial y Arbitral del primer trimestre del año 2005. 291121

PROVINCIAS

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHINCHA

Acuerdo N° 03-05-MPCH.- Declaran en situación de desabastecimiento inminente la adquisición de productos para Programa Nacional Complementario de Asistencia Alimentaria y Adquisición del Estado. 291122

PODER EJECUTIVO

P C M

Aprueban Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública

**DECRETO SUPREMO
N° 033-2005-PCM**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA.

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 27815 se aprueba el Código de Ética de la Función Pública, cuya Segunda Disposición Complementaria y Final dispone que el Poder Ejecutivo, a través de la Presidencia del Consejo de Ministros la reglamente;

Que, la aplicación y observancia de las disposiciones del Código de Ética de la Función Pública contribuyen a fortalecer la confianza en la Administración Pública y la buena imagen de aquellos que la integran;

Que, resulta de fundamental interés para el Estado Peruano contar con el Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública que permita su aplicación, toda vez que dicho Reglamento coadyuvará a la transparencia en el ejercicio de la función pública así como a la mejora de la gestión y de la relación con los usuarios de los servicios;

Que, por consiguiente, resulta pertinente aprobar el Reglamento de la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública;

De conformidad con lo dispuesto en el inciso 8) del artículo 118º de la Constitución Política y la Ley N° 27815 Ley del Código de Ética de la Función Pública, modificado por la Ley N° 28496;

DECRETA:

Artículo 1º. - Aprobación del Reglamento

Apruébese el Reglamento de la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública, modificado por la Ley N° 28496 que consta de seis (6) títulos, veintitrés (23) artículos y una disposición transitoria.

Artículo 2º. - Refrendo

El presente Decreto Supremo será refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros.

Dado en la Casa de Gobierno en Lima, a los dieciocho días del mes de abril del año dos mil cinco.

ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República

CARLOS FERRERO
Presidente del Consejo de Ministros

REGLAMENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

INDICE

Título I
Disposiciones Generales

Título II
Principios y deberes éticos de los empleados públicos

Título III
Prohibiciones e infracciones éticas de los empleados públicos

Título IV
Sanciones y procedimiento

Capítulo I
 De las sanciones

Capítulo II
 Del procedimiento sancionador

Título V
Incentivos y estímulos

Título VI
Difusión del Código de Ética y campañas educativas

Disposición transitoria.

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Objeto
El presente Reglamento desarrolla las disposiciones contenidas en la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública, y la Ley N° 28496 para lograr que los empleados públicos, conforme a la Ley, actúen con probidad durante el desempeño de su función.

Lima, martes 19 de abril de 2005

 NORMAS LEGALES **El Peruano** Pág. 291089
Artículo 2º.- **Ámbito de aplicación**

El ámbito de aplicación del presente reglamento comprende a los empleados públicos que desempeñen sus funciones en las Entidades de la Administración Pública a los que se refiere los artículos 1º y 4º de la Ley Nº 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública.

Artículo 3º.- **Definiciones**

Para los efectos de la aplicación de las disposiciones de la Ley Nº 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública y del presente reglamento, se tomarán en cuenta las siguientes definiciones:

Bienes del Estado

Cualquier bien o recurso que forma parte del patrimonio de las entidades de la Administración Pública o que se encuentra bajo su administración, destinado para el cumplimiento de sus funciones.

Esta disposición también deberá observarse respecto de los bienes de terceros que se encuentren bajo su uso o custodia.

Ética Pública

Desempeño de los empleados públicos basado en la observancia de valores, principios y deberes que garantizan el profesionalismo y la eficacia en el ejercicio de la función pública.

Información Privilegiada

Información a la que los empleados públicos acceden en el ejercicio de sus funciones y que por tener carácter secreto, reservado o confidencial conforme a Ley, o careciendo de dicho carácter, resulte privilegiada por su contenido relevante, y que por tanto sea susceptible de emplearse en beneficio propio o de terceros, directa o indirectamente.

Intereses en Conflicto

Situación en la que los intereses personales del empleado público colisionan con el interés público y el ejercicio de sus funciones, entendiéndose que cualquier actuación que realiza dicho empleado público debe estar dirigida a asegurar el interés público y no a favorecer intereses personales o de terceros.

Ley

Es la referencia a la Ley Nº 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.

Procelatismo Político

Cualquier actividad realizada por los empleados públicos, en el ejercicio de su función, o por medio de la utilización de los bienes de las entidades públicas, destinada a favorecer o perjudicar los intereses particulares de organizaciones políticas de cualquier índole o de sus representantes, se encuentren inscritas o no.

Reincidencia

Circunstancia agravante de responsabilidad que consiste en haber sido sancionado antes por una infracción análoga a la que se le imputa al empleado público.

Reiterancia

Circunstancia agravante de responsabilidad derivada de anteriores sanciones administrativas por infracciones de diversa índole cometidas por el empleado público.

Ventaja Indebida

Cualquier liberalidad o beneficio no reconocido por la Ley, de cualquier naturaleza, que propicien para sí o para terceros los empleados públicos, sea directa o indirectamente, por el cumplimiento, incumplimiento u omisión de su función; así como hacer valer su influencia o apariencia de ésta, promediando una actuación u omisión propia o ajena.

Artículo 4º.- **De la Interpretación y consultas**

La Presidencia del Consejo de Ministros tiene la función de aprobar las normas interpretativas y aclaratorias de la Ley respecto a la aplicación o interpretación de los alcances de la Ley y del presente Reglamento, previo Informe técnico favorable del Consejo Superior del Empleo Público (COSEP).

Las consultas sobre interpretación y aclaración de la norma deben ser dirigidas por la entidad pública señalando en forma precisa y clara el aspecto normativo sujeto a interpretación o aclaración.

TÍTULO II**PRINCIPIOS, DEBERES Y PROHIBICIONES ÉTICAS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS**

Artículo 6º.- **De los principios, deberes y prohibiciones que rigen la conducta ética de los empleados públicos**

Los principios, deberes y prohibiciones éticas establecidas en la Ley y en el presente Reglamento, son el conjunto de

preceptos que sirven para generar la confianza y credibilidad de la comunidad en la función pública y en quienes lo ejercen.

Los empleados públicos están obligados a observar los principios, deberes y prohibiciones que se señalan en el capítulo II de la Ley.

TÍTULO III**INFRACCIONES ÉTICAS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS**

Artículo 8º.- **De las infracciones éticas en el ejercicio de la Función Pública**

Se considera infracción a la Ley y al presente Reglamento, la transgresión de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones establecidos en los artículos 6º, 7º y 8º de la Ley, generándose responsabilidad pasible de sanción conforme lo dispone el inciso 1 del artículo 10º de la misma.

Artículo 9º.- **De la calificación de las infracciones**

La calificación de la gravedad de la infracción es atribución de la Comisión de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la entidad de la Administración Pública que corresponda.

TÍTULO IV**SANCIONES Y PROCEDIMIENTO****CAPÍTULO I
DE LAS SANCIONES****Artículo 8º.-** **De la aplicación de las Sanciones**

Las sanciones se aplicarán según las disposiciones del presente capítulo.

Artículo 8º.- **De la clasificación de las Sanciones**

Las sanciones pueden ser:

- Amonestación
- Suspensión
- Multa de hasta 12 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).
- Resolución contractual
- Destitución o despido.

Las sanciones antes mencionadas se aplicarán atendiendo a la gravedad de las infracciones como sigue:

Infracciones leves: Amonestación, suspensión y/o multa.
 Infracciones Graves: Resolución contractual, destitución, despido y/o multa.

Artículo 10º.- **De los criterios para la aplicación de sanciones**

La aplicación de las sanciones se realizará teniendo en consideración los siguientes criterios:

- El perjuicio ocasionado a los administrados o a la administración pública.
- Afectación a los procedimientos.
- Naturaleza de las funciones desempeñadas así como el cargo y jerarquía del infractor.
- El beneficio obtenido por el infractor.
- La reincidencia o reiterancia.

Artículo 11º.- **De las sanciones aplicables a los empleados públicos**

La aplicación de las sanciones se efectuarán de acuerdo al vínculo contractual que los empleados públicos mantengan con las entidades de la Administración Pública, de conformidad con lo siguiente:

11.1. Las sanciones aplicables a aquellas personas que mantienen vínculo laboral:

- Amonestación.
- Suspensión temporal en el ejercicio de sus funciones, sin goce de remuneraciones, hasta por un año.
- Destitución o Despido.

11.2. Las sanciones aplicables a aquellas personas que desempeñan Función Pública y que no se encuentran en el supuesto del inciso anterior:

- Multa.
- Resolución contractual.

Artículo 12º.- **De las sanciones aplicables a personas que ya no desempeñan Función Pública**

Si al momento de determinarse la sanción aplicable, la persona responsable de la comisión de la infracción ya no estuviese desempeñando Función Pública, la sanción consistirá en una multa.

Artículo 13º.- Del Registro de sanciones.
Las sanciones Impuestas serán anotadas en el Registro Nacional de Sanciones, Destitución y Despido, referido en el artículo 13º de la Ley.

Artículo 14º.- Del plazo para el registro de sanciones.
Las sanciones a las que se hace mención en el artículo precedente deberán ser comunicadas al Registro en un plazo no mayor de quince (15) días contados desde la fecha en que quedó firme y consentida la resolución respectiva.

CAPITULO II DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Artículo 16º.- De la formalidad de las denuncias.
Los empleados públicos deberán denunciar cualquier infracción que se contempla en la Ley y en el presente Reglamento, ante la Comisión Permanente o Especial de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Entidad.
Cualquier persona puede denunciar ante la misma Comisión las infracciones que se comentan a la Ley y al presente Reglamento.

Artículo 18º.- Del Procedimiento.
El empleado público que incurra en infracciones establecidas en la Ley y el presente Reglamento será sometido al procedimiento administrativo disciplinario, conforme a lo previsto en el Decreto Legislativo Nº 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo Nº 005-90-PCM y sus modificatorias.

Artículo 17º.- Del plazo de Prescripción.
El plazo de prescripción de la acción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario es de tres (3) años contados desde la fecha en que la Comisión Permanente o Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios toma conocimiento de la comisión de la infracción, salvo que se trate de infracciones continuadas, en cuyo caso el plazo de prescripción se contabilizará a partir de la fecha en que se cometió la última infracción, sin perjuicio del proceso civil o penal a que hubiere lugar.

Artículo 18º.- De la persona que no se encuentra en ejercicio de la función pública.
La persona que no se encuentre en ejercicio de función pública podrá ser sometido al procedimiento administrativo disciplinario indicado en el presente Reglamento.

TÍTULO V DE LOS INCENTIVOS Y ESTÍMULOS

Artículo 18º.- Órgano de la Alta Dirección para diseñar, establecer, aplicar y difundir incentivos y estímulos.
Corresponde a la Secretaría General de cada Entidad, o quien haga de sus veces, diseñar, establecer, aplicar y difundir los incentivos y estímulos, así como los mecanismos de protección, a favor de los Empleados públicos que denuncien el incumplimiento de las disposiciones de la Ley y el presente Reglamento.

Artículo 20º.- Del establecimiento de los estímulos e incentivos.
Los estímulos e incentivos a los que se refieren la Ley y el presente Reglamento se establecerán de acuerdo a los criterios que establezca el Titular de la Entidad de la Administración Pública a propuesta de la Secretaría General, o quien haga sus veces.

Artículo 21º.- De la responsabilidad y plazo para diseñar y establecer los mecanismos a que se refiere la Ley.
Los mecanismos de protección, así como los incentivos y estímulos a los que se refiere el artículo 9º de la Ley serán establecidos por la Secretaría General, o quien haga sus veces, en un plazo de treinta (30) días contados a partir de la vigencia del presente Reglamento, bajo responsabilidad.
Los mecanismos e incentivos se aprobarán por Resolución Ministerial tratándose de Ministerios, Resolución Regional para el caso de los Gobiernos Regionales, Resolución de Alcaldía para el caso de los Gobiernos Locales y por Resolución del Titular del Pliego tratándose de las demás entidades de la administración pública.

TÍTULO VI DIFUSIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CAMPAÑAS EDUCATIVAS

Artículo 22º.- Difusión de la Ley y del Reglamento.
El órgano de alta dirección que debe cumplir con las obligaciones contenidas en el artículo 9º de la Ley, será la

Secretaría General de la entidad o aquel que haga sus veces, de conformidad con el Reglamento de Organización y Funciones respectivo.

El Secretario General o quien haga sus veces acreditará ante el titular de la entidad, el cumplimiento de su deber de difusión de la Ley y del presente Reglamento. La omisión en la difusión antes indicada, constituye infracción sancionable.

Artículo 23º.- De las Campañas Educativas sobre sanciones.

La Secretaría General ejecutará campañas educativas sobre las sanciones a las que se refiere el literal c) del inciso 2) del artículo 9º de la Ley, en el marco de la disponibilidad presupuestal de cada entidad de la administración pública y en el modo y forma que le permita su capacidad operativa.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Mientras no inicie sus funciones el Consejo Superior del Empleo Público (COSEP), las atribuciones que se le asignan en el artículo 4º del presente Reglamento serán asumidas por la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros.

07664

Autorizan viaje del Ministro de Agricultura a México y encargan su Despacho al Ministro de Educación

RESOLUCIÓN SUPREMA Nº 082-2005-PCM

Lima, 18 de abril de 2005

CONSIDERANDO:

Que, en la ciudad de México, México, el 20 de abril de 2005, se llevará a cabo la 4ª Reunión de la Comisión Panamericana de Inocuidad de Alimentos (COPRIA-4), previa a la 14ª Reunión Interamericana a Nivel Ministerial en Salud y Agricultura (RIMSIA-14), que se realizará entre los días 21 y 22 de abril de 2005, ambas promovidas por la Organización Panamericana de la Salud - OPS;

Que, el RIMSIA-14, que reúne a los Ministros de Salud y Agricultura del Continente Americano, es un foro de alto nivel político donde se fijarán entre otros, las posiciones de los respectivos países en temas de política agropecuaria, alimentaria y de salud pública, relacionados con la cooperación internacional que les son comunes; siendo la Organización Panamericana de la Salud - OPS, la entidad que cubrirá los costos que ocasione el viaje;

Que, adicionalmente, con posterioridad al evento, se han pactado reuniones del Sr. Ministro de Agricultura con el Ministro de Agricultura de México y empresarios agrícolas de ese país, lo que conlleva a extender la fecha de autorización del viaje hasta el 24 de abril de 2005;

Que, estando a la importancia de los eventos, se ha visto por conveniente autorizar el viaje del Ingeniero Manuel Reynaldo Joaquín Manrique Ugarte, Ministro de Agricultura, para que participe en las reuniones antes mencionadas;

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Ley Nº 25902, Decreto Legislativo Nº 560, Ley Nº 27619 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo Nº 047-2002-PCM, Ley Nº 28427 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2005, y el Decreto de Urgencia Nº 015-2004;

Estando a lo acordado;

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Autorizar el viaje del Ingeniero Manuel Reynaldo Joaquín Manrique Ugarte, Ministro de Agricultura, a la ciudad de México, México, del 18 al 24 de abril de 2005, para los fines expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

Artículo 2º.- Los gastos de viáticos del 18 al 22 de abril de 2005 y el costo de los pasajes aéreos que inogre el cumplimiento de la presente Resolución Suprema, serán asumidos por la Organización Panamericana de la Salud - OPS, y los viáticos correspondientes del 23 al 24 de abril serán con cargo a los recursos presupuestales asignados al Pliego 013 Ministerio de Agricultura, de acuerdo al siguiente detalle:

Ingr. Manuel Reynaldo Joaquín Manrique Ugarte	
Viáticos	US\$ 400.00
Tarifa Única por Uso de Aeropuerto	US\$ 28.24

R.M. N° 028 – 2006 – PRODUCE

NORMAS DE ÉTICA DEL MINISTERIO DE LA
PRODUCCIÓN

2003-MIMDES, se aprobó la conformación de los Directorios de las Sociedades de Beneficencia y Juntas de Participación Social, los cuales están integrados, entre otros, por dos representantes del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social - MIMDES, uno de los cuales debe presidirlo;

Que, mediante Resolución Ministerial Nº 218-2005-MIMDES de fecha 14 de abril de 2005, se designó al señor RICARDO CARRANZA HUANCA, como Presidente del Directorio de la Sociedad de Beneficencia Pública de Cutervo;

Que, es necesario dar por concluida la citada designación;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Nº 27793; en la Ley Nº 26918; en el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, aprobado por el Decreto Supremo Nº 011-2004-MIMDES; y en el Decreto Supremo Nº 002-97-PROMUDEH modificado por el Decreto Supremo Nº 004-2003-MIMDES;

SE RESUELVE:

Artículo Único.- Dar por concluida la designación del señor RICARDO CARRANZA HUANCA, como Presidente del Directorio de la Sociedad de Beneficencia Pública de Cutervo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ANA MARÍA ROMERO-LOZADA L.
Ministra de la Mujer y
Desarrollo Social

02011

Aceptan renuncia de Asesor de la Dirección Ejecutiva del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar

RESOLUCIÓN MINISTERIAL Nº 069-2006-MIMDES

Lima, 1 de febrero de 2006

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Ministerial Nº 463-2005-MIMDES de fecha 30 de junio de 2005, entre otros, se designó a partir del 1 de julio de 2005, al señor FRANCISCO MIGUEL ALFONSO SARMIENTO OVIEDO en el cargo de Asesor de la Dirección Ejecutiva del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social - MIMDES; cargo al cual ha formulado renuncia;

Que, es necesario aceptar la renuncia presentada;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Nº 27594; en la Ley Nº 27793 y en el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social aprobado por Decreto Supremo Nº 011-2004-MIMDES;

SE RESUELVE:

Artículo Único.- Aceptar, a partir del 1 de febrero de 2006, la renuncia presentada por el señor FRANCISCO MIGUEL ALFONSO SARMIENTO OVIEDO, al cargo de Asesor de la Dirección Ejecutiva del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social - MIMDES, dándosele las gracias por los servicios prestados.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ANA MARÍA ROMERO-LOZADA L.
Ministra de la Mujer y
Desarrollo Social

02012

Designan Presidente del Directorio de la Sociedad de Beneficencia Pública de Otuzco

RESOLUCIÓN MINISTERIAL Nº 070-2006-MIMDES

Lima, 1 de febrero de 2006

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Supremo Nº 002-97-PROMUDEH modificado por Decreto Supremo Nº 004-2003-MIMDES, se aprobó la conformación de los Directorios de las Sociedades de Beneficencia y Juntas de Participación Social, los cuales están integrados, entre otros, por dos representantes del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social - MIMDES, uno de los cuales debe presidirlo;

Que, con Resolución Ministerial Nº 286-99-PROMUDEH, de fecha 7 de octubre de 1999, se designó al señor JOSE BENJAMIN SILVESTRE RODRIGUEZ, como Presidente del Directorio de la Sociedad de Beneficencia Pública de Otuzco;

Que, es necesario dar por concluida la citada designación; así como designar al Presidente del Directorio de la Sociedad de Beneficencia Pública de Otuzco;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Nº 27793; en la Ley Nº 26918; en el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, aprobado por el Decreto Supremo Nº 011-2004-MIMDES; y en el Decreto Supremo Nº 002-97-PROMUDEH modificado por el Decreto Supremo Nº 004-2003-MIMDES;

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Dar por concluida la designación del señor JOSE BENJAMIN SILVESTRE RODRIGUEZ, como Presidente del Directorio de la Sociedad de Beneficencia Pública de Otuzco, dándosele las gracias por los servicios prestados.

Artículo 2º.- Designar al abogado TEODORO ENRIQUE HUACANJULCA MINCHOLA, como Presidente del Directorio de la Sociedad de Beneficencia Pública de Otuzco.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ANA MARÍA ROMERO-LOZADA L.
Ministra de la Mujer y
Desarrollo Social

02013

PRODUCE

Aprueban "Normas de Ética del Ministerio de la Producción"

RESOLUCIÓN MINISTERIAL Nº 028-2006-PRODUCE

Lima, 1 de febrero del 2006

Vista, la propuesta de Normas de Ética del Ministerio de la Producción efectuada por la Secretaría General;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 19º del Decreto Supremo Nº 033-2005-PCM, Reglamento de la Ley Nº 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, dispone que corresponde a la Secretaría General de cada Entidad, diseñar, establecer, aplicar y difundir los incentivos y estímulos, así como los mecanismos de protección a favor de los empleados públicos que denuncien el incumplimiento de las disposiciones de la Ley y su Reglamento, para lograr que conforme a la Ley, actúen con probidad durante el desempeño de sus funciones;

Que, es necesario establecer los principios éticos y pautas de conducta que deben seguir los empleados públicos del Ministerio de la Producción, entendiéndose como tales a todo funcionario o servidor en cualquiera de los niveles jerárquicos, sea éste nombrado, contratado, designado, de confianza o que desempeñe actividades o funciones en nombre del servicio del Estado, así como el compromiso personal con la Institución y los usuarios;

Estando a la propuesta del visto, y con el visado del Secretario General, de los Viceministros de Industria y Pesquería y de la Directora de la Oficina General de Asesoría Jurídica;

En uso de las atribuciones conferidas por el literal l) del artículo 11º del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de la Producción, aprobado mediante el Decreto Supremo Nº 002-2002-PRODUCE y su modificatoria el Decreto Supremo Nº 006-2003-PRODUCE;

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Aprobar las "Normas de Ética del Ministerio de la Producción" las mismas que forman parte integrante de la presente Resolución Ministerial.

Artículo 2º.- La Secretaría General, en coordinación con la Oficina General de Administración y la Oficina de Imagen y Relación con la Población, queda encargada de la difusión de las presentes normas de ética.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

DAVID LEMOR BEZDIN
Ministro de la Producción

NORMAS DE ÉTICA DEL MINISTERIO DE LA PRODUCCIÓN

I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente documento es de aplicación a todas las personas que ejercen función pública en el Ministerio de la Producción, en cualquiera de sus órganos, dependencias, oficinas, direcciones, programas u organismos públicos descentralizados, de acuerdo a lo expuesto en el artículo 2º del Código de Ética de la Función Pública - Ley Nº 27815

II. BASE LEGAL

- Ley Nº 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública y su modificatoria Ley Nº 28496.

- D.S. Nº 033-2005-PCM - Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.

- Ley Nº 27785 - Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República.

- Ley Nº 27688 - Ley que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, así como de las personas que presten servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual.

- D.S. Nº 019-2002-PCM - Decreto que reglamenta la Ley que estableció prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, así como de personas que presten servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual.

- Ley Nº 27482 - Ley que regula la publicación de la Declaración Jurada de Ingresos y de Bienes y Rentas de los funcionarios y servidores públicos del Estado.

- Decreto Supremo Nº 080-2001-PCM - Reglamento de la Ley Nº 27482.

- Aprueban Reglamento de la Ley que regula la publicación de la declaración jurada de ingresos, bienes y rentas de funcionarios y servidores públicos del Estado.

- Ley Nº 26771 - Ley que establece la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público, en casos de parentesco.

- D.S. Nº 021-2000-PCM - Reglamento de la Ley que establece prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el Sector Público, en casos de parentesco y modificatoria D.S. Nº 017-2002-PCM y D.S. Nº 034-2005-PCM.

- Decreto Legislativo Nº 635 - Código Penal.

III. FINALIDAD

Orientar a toda persona que se encuentre en el ámbito de aplicación de esta norma, sobre la actuación que le corresponde observar en el desempeño de la función pública, señalándose los valores, conductas, impedimentos, incompatibilidades, prohibiciones, responsabilidades e incentivos; con el fin de propiciar un ambiente adecuado para el desempeño de la función Pública, dentro del marco de moralidad, honestidad y ética personal.

IV. PRINCIPIOS, DEBERES Y PROHIBICIONES DE ÉTICA Y CONDUCTA DEL PERSONAL DEL MINISTERIO DE LA PRODUCCIÓN

PRINCIPIOS

El personal que se encuentre en el ámbito de aplicación de esta norma, debe actuar de acuerdo a los principios regulados en el Código de Ética de la Función Pública que son: Respeto, Probidad, Eficiencia, Idoneidad, Veracidad, Lealtad y Obediencia, Justicia y Equidad, Lealtad al Estado de Derecho así como a los principios que a continuación se detallan:

1. **Honestidad:** Búsqueda de que la labor se desarrolle con integridad, y razonabilidad, realizando un adecuado uso de los bienes del Estado;

2. **Ética:** Actuación con rectitud, atendiendo el interés público representado por el Estado y desechando todo provecho o ventaja obtenida para sí o para tercera persona;

3. **Pulcritud:** Acción esmerada en la conducta y el habla, así como en el cuidado de su imagen personal;

4. **Transparencia:** Permitir el acceso a la información clara y veraz con que cuenta la entidad, de acuerdo a lo previsto en la normatividad vigente sobre la materia;

5. **Diligencia:** Ejercicio de la actividad con el debido cuidado y prontitud dentro de los plazos, métodos y procedimientos establecidos en las normas del Ministerio y normatividad vigente;

6. **Reserva:** Discreción respecto de las actividades y acciones encomendadas, así como de la información que tuviera acceso en el ejercicio de su actividad funcional, evitando revelar los hechos, datos, procedimientos y documentación no autorizada o confidencial de acuerdo a Ley, salvo a efecto de cumplir sus responsabilidades legales o administrativas. Esta obligación subsiste aun después de cesar en sus funciones; y,

7. **Objetividad:** Actuación imparcial libre de influencias.

DEBERES

Toda persona que presta servicios en el Ministerio, debe actuar de acuerdo a los deberes señalados en el Código de Ética de la Función Pública que son: Neutralidad, Transparencia, Discreción, Ejercicio Adecuado del Cargo, Uso Adecuado de los Bienes del Estado y Responsabilidad, así como a los siguientes deberes:

1. **Conocimiento de la norma:** Tener pleno conocimiento de las disposiciones establecidas en el Código de Ética de la Función Pública - Ley Nº 27815, su Reglamento - Decreto Supremo Nº 033-2005-PCM y la presente norma, así como la normatividad en ella señalada;

2. **Cumplimiento Normativo:** Sujetar la actuación funcional al cabal cumplimiento a la normativa constitucional, legal y reglamentaria;

3. **Dedicación:** Ejecutar la función con honestidad, lealtad y responsabilidad para con la institución y sus usuarios;

4. **Correcto Uso de los Fondos y Recursos Asignados:** No derivar en el desarrollo de una labor y/ o un servicio distinto al señalado por el Ministerio, los fondos asignados por esta institución; debiendo presentar una rendición oportuna y documentada del destino de los mismos;

5. **Presentación de Declaración Jurada de Ingresos, y Bienes y Rentas:** De los funcionarios y servidores públicos del Estado, conforme lo establecen los artículos 40º y 41º de la Constitución Política y los mecanismos de su publicidad, independientemente del régimen bajo el cual laboren, contrasten o se relacionen con el Estado;

6. **Secreto o Reserva:** Guardar secreto de la información privilegiada, relevante o cuya opinión haya sido determinante en la toma de decisiones, así como de la información que por ley expresa tenga dicho carácter; no utilizar información que, sin tener reserva legal expresa, pudiera resultar privilegiada por su contenido relevante, empleándola en su beneficio o de terceros y/ o en perjuicio o desmedro del Estado o de terceros;

7. **Inhibición:** Del conocimiento y trámite de cualquier asunto cuando se tenga interés directo o indirecto en el mismo, o cuando exista relación de parentesco dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con cualquier persona, socio, directivo o funcionario del administrado. Igual criterio será aplicable cuando se trate de postores o contratistas de bienes y servicios del Ministerio;

8. **De Informar:** A los superiores sobre aquellos actos que lleguen a su conocimiento y que puedan afectar la imagen de la institución y faltas contrarias a las presentes Normas de Ética;

9. **Calidad de servicio:** Ofrecer a los usuarios un servicio sensible a sus requerimientos, procurando una mejora continua en la atención que se les brinda; y,

10. **Capacitación constante:** Optimizando las labores desarrolladas.

PROHIBICIONES

El servidor de PRODUCE de acuerdo a lo normado por el artículo 8º del Código de Ética de la Función Pública está prohibido de: Mantener Intereses de Conflicto, Obtener Ventajas Indevidas, Realizar Actividades de Proselitismo Político, Hacer Mal Uso de Información Privilegiada, Presionar, Amenazar y/o Acosar, así como de solicitar o aceptar dádivas, obsequios, agasajos o beneficios, presentes o futuros, de parte de las personas naturales o jurídicas que pudieran ser beneficiados de cualquier manera, directa o indirectamente, por el cumplimiento o incumplimiento de la normatividad vigente.

V. SANCIONES Y PROCEDIMIENTO

1. Las infracciones a la presente norma y de las que ella derive, serán calificadas de acuerdo a lo previsto en los artículos 10º y 11º del Reglamento de la Ley del Código de Ética del Funcionario Público. De esta forma, las sanciones pueden ser:

Sanciones aplicables a aquellas personas que mantienen vínculo laboral:

- Amonestación verbal o escrita;
- Suspensión temporal en el ejercicio de sus funciones, sin goce de remuneraciones hasta por un año;
- Destitución o Despido.

Sanciones aplicables a aquellas personas que desempeñan servicios en la Función Pública y que no se encuentran en el supuesto anterior son:

- Multa;
- Resolución contractual.

2. Todo empleado público, tiene el deber de comunicar, bajo responsabilidad, así como la persona natural o jurídica tiene el derecho de denunciar, los actos contrarios a lo establecido en la presente norma y aquellas de las cuales se deriva. Para estos efectos deberá presentar la comunicación o denuncia, ante la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios.

3. El procedimiento administrativo sancionador, para los funcionarios públicos, será de cumplimiento de acuerdo a lo previsto en el artículo 16º del Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública. Estará a cargo de la Comisión Permanente o Especial (de ser el caso) de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Ministerio de la Producción, regulado por la Resolución Ministerial Nº 128-2002-PRODUCE.

VI. ESTÍMULOS, INCENTIVOS Y PROTECCIÓN

ESTÍMULOS E INCENTIVOS: Son las acciones dirigidas a motivar la denuncia de los actos contrarios realizados por las personas inmersas dentro del ámbito de aplicación establecido en el artículo primero de la presente norma, respecto de las disposiciones establecidas en Ley del Código de Ética de la Función Pública, su Reglamento y las Normas de Ética del Ministerio de la Producción, ante la Secretaría General.

En caso de acreditarse la denuncia presentada, se premiará al denunciante en la siguiente forma:

- Felicitación escrita
- Reconocimiento público de ser el caso, salvo solicitud expresa del denunciante de no realizar ningún acto público.
- Compensación material, la que será definida, de acuerdo a la magnitud del acto denunciado y la disponibilidad presupuestal de la entidad.

PROTECCIÓN: En caso de ser solicitado por la persona denunciante, se mantendrá absoluta reserva del nombre del denunciante y se brindarán las garantías laborales. La solicitud se podrá realizar ante la Secretaría General o a la Oficina General de Administración.

01873

RELACIONES EXTERIORES

Designan Consejera Económico Comercial en el Consulado General del Perú en Sao Paulo, Brasil

RESOLUCIÓN MINISTERIAL
Nº 0128-2006-RE

Lima, 31 de enero de 2006

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Ministerial Nº 0533-2002-RE, se creó la Oficina Comercial en el Consulado General de Sao Paulo, República Federativa del Brasil;

Que, para el mejor aprovechamiento de los mercados es necesario la participación de funcionarios técnicos especializados que permita apoyar la labor que realiza la Cancillería en la promoción económica y especialmente en la identificación de nuevas oportunidades comerciales, el desarrollo de nuevos mercados y en la promoción de las Inversiones y el turismo;

Que, teniendo en cuenta que se encuentra vacante la Consejera Comercial de Sao Paulo ante la renuncia presentada por la señora Gabriela Ruiz González al cargo de Consejera Económico Comercial, la misma que fue aceptada mediante Resolución Ministerial Nº 1062-2003-RE;

Que, es necesario contar con un consejero económico comercial en Sao Paulo, dado el proceso de inserción estratégica en Sudamérica, dentro del cual se encuentra