



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

MODALIDAD: PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Título:

La Responsabilidad Social Empresarial como mecanismo para el cumplimiento de obligaciones legales en la empresa Distriolmedo Cía. Ltda. de la ciudad de Latacunga.

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Magister en Administración de Empresas

Autor

Juan Carlos Bustillos Venegas

Tutor

Ing. Roberto Carlos Arias Figueroa

LATACUNGA –ECUADOR

2019

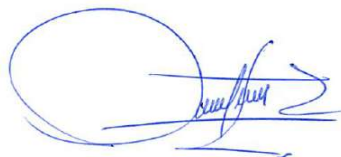
APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “**La Responsabilidad Social Empresarial como mecanismo para el cumplimiento de obligaciones legales en la empresa Distriolmedo Cía. Ltda. de la ciudad de Latacunga**” presentado por Bustillos Venegas Juan Carlos, para optar por el título de magíster en Administración de Empresas.

CERTIFICO

Que dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y se considera que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación para la valoración por parte del Tribunal de Lectores que se designe y su exposición y defensa pública.

Latacunga, junio, 25, 2021

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'O' followed by several horizontal and diagonal strokes.

Arias Figueroa Roberto Carlos MSc.
CC.: 0502123730

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Titulación: “La Responsabilidad Social Empresarial como mecanismo para el cumplimiento de obligaciones legales en la empresa Distriolmedo Cía. Ltda. de la ciudad de Latacunga”, ha sido revisado, aprobado y autorizado su impresión y empastado, previo a la obtención del título de Magister en Administración de Empresas; el presente trabajo reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la exposición y defensa.

Latacunga, julio, 15, 2021



Ing. Mg.S Eliana Nathalie Palma Corrales
0503032351
Presidente del tribunal



Msc. Mónica Patricia Salazar Tapia
0502138191
Lector 2



PhD. Guido Patricio Santamaría Quishpe
0501848220
Lector 3

DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico con mucho amor a mis hijas y mi esposa, quienes han sido mi inspiración para vencer los obstáculos que junto a ellas he superado día con día.

Juan Carlos.

AGRADECIMIENTO

El autor deja constancia de su agradecimiento a la Universidad Técnica de Cotopaxi, a los docentes de la Maestría de Administración de Empresas quienes permitieron obtener sabios conocimientos para mi formación académica.

Gracias a Dios por permitirme disfrutar de esta bella experiencia, a mi familia por apoyarme en cada decisión y proyecto, a la vida por regalarme a mis hijas y a ellas por la paciencia y el tiempo.

El camino no fue sencillo, pero gracias a sus aportes, a su amor lo complicado de lograr se ha notado menos, por todo esto hago presente mi gran afecto hacia ustedes.

Juan Carlos Bustillos Venegas

RESPONSABILIDAD DE AUTORÍA

Quien suscribe, declara que asume la autoría de los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de titulación.

Latacunga, junio, 25, 2021

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'J' and 'C' followed by a vertical line and a horizontal stroke.

Juan Carlos Bustillos Venegas

CC.:0502334337

RENUNCIA DE DERECHOS

Quien suscribe, cede los derechos de autoría intelectual total y/o parcial del presente trabajo de titulación a la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Latacunga, junio, 25, 2021



Juan Carlos Bustillos Venegas

CC.:0502334337

AVAL DEL VEEDOR

Quien suscribe, declara que el presente Trabajo de Titulación “La Responsabilidad Social Empresarial como mecanismo para el cumplimiento de obligaciones legales en la empresa Distriolmedo Cía. Ltda. de la ciudad de Latacunga”; contiene las correcciones a las observaciones realizadas por los lectores en sesión científica del tribunal.

Latacunga, julio, 15, 2021



Ing. Mg.S Eliana Nathalie Palma Corrales

0503032351

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Título: La Responsabilidad Social Empresarial como mecanismo para el cumplimiento de obligaciones legales en la empresa Distriolmedo Cía. Ltda. de la ciudad de Latacunga

Autor: Bustillos Venegas Juan Carlos

Tutor: Arias Figueroa Roberto Carlos Msc.

RESUMEN

Para el presente trabajo de investigación se estableció como objetivo el diseño de estrategias de Responsabilidad Social Empresarial como mecanismo para en el cumplimiento de obligaciones legales que permitan mejorar el desempeño laboral en la empresa Distriolmedo Cía. Ltda. de la ciudad de Latacunga. La metodología utilizada dentro de la investigación es descriptiva bajo un método deductivo que se basa directamente en contenidos científicos, teóricos que sustentan adecuadamente las variables dando origen al marco teórico y la formulación del problema, es por ello que se realiza la investigación con un enfoque cuantitativo, ya que mediante la indagación a través de un análisis situacional interno y externo de la empresa se han identificado fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, mismas que se detallan en la matriz FODA, de manera que nos ha permitido diagnosticar la situación actual de la empresa evidenciando claramente la problemática existente al no disponer de estrategias para el desarrollo de la responsabilidad social empresarial y el cumplimiento adecuado de las obligaciones legales, con un estudio apropiado. Como resultado visible se destaca el disponer de estrategias de responsabilidad social empresarial enfocadas directamente a solucionar el cumplimiento de obligaciones legales desarrolladas a partir de las dimensiones sociales, legales, económicas y ambientales, estructuradas de acuerdo a las normativas y políticas de la empresa cumpliendo con los estándares de eficiencia y calidad, por ende, mejorar significativamente el desarrollo empresarial adecuado para garantizar la sostenibilidad de la compañía.

PALABRAS CLAVES: Responsabilidad Social Empresarial; Obligaciones legales, Ética, Calidad

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

THEME: "CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AS A MECHANISM FOR COMPLIANCE WITH LEGAL OBLIGATIONS IN THE COMPANY DISTRIOLMEDO CÍA. LTDA. IN LATACUNGA CITY".

Author: Bustillos Venegas Juan Carlos

ABSTRACT

The objective of this research work was established as the design of Corporate Social Responsibility strategies as a mechanism for compliance with legal obligations to improve labor performance in the company Distriolmedo Cía. Ltda. in Latacunga city. The methodology used in the research is descriptive under a deductive method that is based directly on scientific and theoretical contents that adequately support the variables giving rise to the theoretical framework and the formulation of the problem, which is why the research is conducted with a quantitative approach, since through the inquiry through an internal and external situational analysis of the company, strengths, opportunities, weaknesses and threats have been identified, opportunities, weaknesses and threats, which are detailed in the SWOT matrix, so that we have been able to diagnose the current situation of the company, clearly showing the existing problems by not having strategies for the development of corporate social responsibility and proper compliance with legal obligations, with an appropriate study. As a visible result, it is highlighted the availability of corporate social responsibility strategies focused directly to solve the fulfillment of legal obligations developed from the social, legal, economic and environmental dimensions, structured according to the regulations and policies of the company complying with the standards of efficiency and quality, thus, significantly improving the appropriate business development to ensure the sustainability of the company.

KEYWORDS: Corporate Social Responsibility; Legal Obligations, Ethics, Quality.

Alison Paulina Mena Barthelotty, con cédula de identidad número: 0501801252 Licenciada en Ciencias de la Educación especialidad Inglés, con número de registro de la SENESCYT: 1020-06-657642 **CERTIFICO** haber revisado y aprobado la traducción al idioma inglés del resumen del trabajo de investigación con el título: "La Responsabilidad Social Empresarial como mecanismo para el cumplimiento de obligaciones legales en la empresa Distriolmedo Cia. Ltda. de la ciudad de Latacunga"; de Bustillos Venegas Juan Carlos, aspirante a Magister en Administración de Empresas.

Latacunga, junio , 2021



Lic. Alison Mena Barthelotty MSc.
DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS UTC
CC: 0501801252



ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
APROBACIÓN TRIBUNAL	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESPONSABILIDAD DE AUTORÍA	vi
RENUNCIA DE DERECHOS.....	vii
AVAL DEL VEEDOR.....	viii
RESUMEN.....	ix
ÍNDICE DE CONTENIDOS	xi
ÍNDICE DE TABLAS	xv
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xv
INTRODUCCIÓN	1
Antecedentes.....	2
Planteamiento del Problema.....	3
Formulación del problema.....	5
Objetivos.....	5
Objetivo General	5
Objetivos Específicos.....	5
Justificación.....	6
Metodología	8
Enfoque de la investigación.....	8
Modalidad y forma de la investigación.....	9
Métodos y técnicas	10
Métodos teóricos	10
Deductivo	10

CAPITULO I.....	12
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	12
1.1. Antecedentes.....	12
1.2 Fundamentación Epistemológica.	41
1.3 Fundamentación Científica.....	43
1.3.1 Administración.....	43
1.3.2. Procesos Administrativos.....	44
1.3.2.1 Planes	44
1.3.2.1.1 Tipos de planes:	44
1.3.2.2 La Toma de decisiones como parte del proceso administrativo	45
1.3.2.3 Planificación Empresarial	46
1.3.2.4 Planificación estratégica.....	47
1.3.2.5 Etapas en el Proceso de la Planificación.	48
1.3.2.5.1 Diagnostico estratégico.	48
1.3.2.5.2 Análisis FODA.....	49
1.3.2.5.3 Análisis Situacional del Medio Interno.....	49
1.3.2.5.4 Análisis Situacional del Medio Externo.....	50
1.3.3 Análisis PESTEL	52
1.3.4 Organización	55
1.3.5 Gestión Empresarial	56
1.3.5.1 Control de Gestión.	56
1.3.6 Responsabilidad Social Empresarial (RSE).....	57
1.3.6.1 Dimensiones de Desarrollo	57
1.3.6.1.1 Desarrollo sostenible.....	58
1.3.6.2 Valores Empresariales.....	59
1.3.6.2.1 Ética.....	59
1.3.6.2.2 Valores Morales	60

1.4. Fundamentación del Estado del Arte.	68
1.5. Conclusiones Capítulo I	70
CAPITULO II.....	72
PROPUESTA.....	72
2.1. Título de la Propuesta.....	72
2.2. Objetivos	72
2.3.1. <i>Objetivo General</i>	72
2.3.2. <i>Objetivos Específicos:</i>	72
2.3. Justificación.....	72
2.4. Desarrollo de la Propuesta.....	73
2.4.1 Elementos que la Conforman.....	74
2.4.2. Explicación de la propuesta	74
2.4.2.1. Identificación de la Empresa.....	75
2.4.2.2. Filosofía Empresarial	75
2.4.2.3. Funciones de los Departamentos.....	77
2.4.2.4. Diagnóstico Situacional de la Empresa.....	78
2.4.2.4.1. <i>Análisis Situacional del Medio Interno</i>	79
2.4.2.4.2. <i>Análisis Situacional del Medio Externo</i>	83
2.4.2.4.3. <i>Matriz FODA</i>	89
2.4.2.4.4 <i>Direccionamiento Estratégico.</i>	91
2.4.3. Formulación de la Misión	91
2.4.4. Formulación de la Visión.....	91
2.4.5. Valores Corporativos.	92
2.4.6. Políticas Empresariales.	93
2.4.7. Objetivos Estratégicos.....	94
2.4.8. Análisis de Factibilidad.....	97
2.4.8.1. Aspectos socioculturales	97

2.4.8.2. Aspectos tecnológicos.....	97
2.4.8.3. Modelo organizativo	97
2.4.9. Premisas para la implementación.....	97
2.4.10. Estrategias.	99
2.4.10.1. Estrategias de la Responsabilidad Social Empresarial.....	99
2.4.10.2. Dimensión Social	99
2.4.10.3. Dimensión Económica	103
2.4.10.4. Dimensión Legal	103
2.4.10.5. Dimensión Ambiental	104
2.5. Conclusiones Capítulo II.....	108
CAPÍTULO III.....	108
APLICACIÓN Y/O VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA.....	108
3.1. Evaluación de expertos.....	108
3.2. Evaluación de usuarios.....	109
3.3. Evaluación de Impactos o Resultados.....	110
3.4. Resultados de la Propuesta.....	110
3.5. Conclusiones del Capítulo III.....	111
CONCLUSIONES	113
RECOMENDACIONES	114
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	115
ANEXOS.	119

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	5
Tabla 2.....	11
Tabla 3.....	80
Tabla 4.....	82
Tabla 5.....	84
Tabla 6.....	86
Tabla 7.....	90
Tabla 8.....	99
Tabla 9.....	103
Tabla 10.....	104
Tabla 11.....	104
Tabla 12	104
Tabla 13.....	105
Tabla 14	107

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1	76
Figura 2	98

INTRODUCCIÓN

Hoy en día en un entorno globalizado, cada vez con mayor competencia y transformación a nivel empresarial, las organizaciones deben buscar relacionarse con nuevas técnicas y estrategias, mismas que se encaminen a conseguir eficiencia, eficacia y calidad en las actividades que desempeñan diariamente y se encuentren ligadas al cumplimiento de la normativa legal vigente. La Responsabilidad Social Empresarial (RSE), es un tema que desde hace tiempo atrás no ha impactado de la manera correcta, pero en la actualidad es de gran trascendencia, porque la (RSE) no solo busca beneficios directos para la empresa, sino que también busca vivir en una comunidad sana, con buen nivel de desarrollo y sin olvidar el cuidado o protección de los recursos naturales que se utiliza.

En este sentido la práctica de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) o Responsabilidad Social Corporativa (RSC) ha ido tomando gran importancia y en el Ecuador cada vez las empresas y sus líderes se comprometen a preservar el medio ambiente y a construir una sociedad más justa con respeto por la dignidad humana; bajo este concepto las empresas buscan un posicionamiento altamente competitivo y crecimiento económico; por ello la implementación de estrategias de Responsabilidad Social Empresarial ayudara a mejorar el uso de los recursos económicos de la empresa de forma compartida.

El presente estudio se realiza de acuerdo a los fundamentos teórico-científicos, sobre responsabilidad social empresarial, enfocadas al cumplimiento de obligaciones legales, mismo que sustenta y justifica el desarrollo de la investigación.

La investigación se ha centrado en la indagación de la situación actual de la empresa Distriolmedo Cía. Ltda., partiendo de la investigación de contenidos científicos que sustenten la misma y justificado a través de la formulación del problema es así que se ha planteado como objetivo general “Diseñar estrategias de Responsabilidad Social Empresarial para el cumplimiento de obligaciones legales, que permita en desarrollo sostenible en la empresa Distriolmedo Cía. Ltda.”, y de los objetivos específicos nos ha permitido plantear actividades que permitan

sustentar la investigación y proponer estrategias de responsabilidad social empresarial para mejorar el cumplimiento de obligaciones legales basados en principios relacionados a la estructura empresarial y bajo la normativa legal.

Con el análisis de la situación de la empresa se establecerá estrategias de Responsabilidad Social Empresarial, para el cumplimiento de obligaciones legales, con asignación de indicadores que ayuden a mejorar positivamente en cada accionar dentro de los ámbitos económico, social, legal y ambiental, cumpliendo con la normativa de manera correcta e incorporando voluntariamente prácticas éticas para generar un compromiso moral hacia la construcción de una empresa direccionada a la mejora continua.

Antecedentes

La presente investigación con el tema: La Responsabilidad Social Empresarial como mecanismo para el cumplimiento de obligaciones legales en la empresa Distriolmedo Cía. Ltda., tiene como línea base la Administración y economía para el desarrollo social: Mercadeo, Finanzas, Recurso Humano, Responsabilidad Social Empresarial, Emprendimiento, Planificación estratégica, a través de la sub-línea de Responsabilidad Social Empresarial con la que se lograra mejorar el cumplimiento de obligaciones legales dentro de las estrategias un modelo de gestión de desarrollo sostenible de la empresa Distriolmedo Cía. Ltda.

En el entorno actual de las empresas se caracterizan por el aumento de requerimientos sociales, laborales, ambientales y seguridad, dentro del marco legal el cumplimiento debe realizarse de acuerdo a lo que establece la Constitución de la República, Ministerio de Trabajo, Leyes y Código de Trabajo partiendo desde el Art.-2 en donde se manifiesta que “el trabajo es un derecho y un deber social”, de la misma forma lo mencionado en el Art. 42 como obligaciones del empleador; sin embargo en nuestro país el adoptar nuevas formas de administración del recurso humano ha ido creciendo de forma paulatina cada vez al apego de cumplimiento legal, adopción de certificaciones no basadas solamente a los procesos productivos, sino también a la seguridad industrial y al cuidado del medio ambiente.

Ahora se cuenta con certificaciones internacionales que hace referencia a la gestión del talento humano enmarcando a la norma ISO 26000; certificación que paso a ser necesaria para mantener la competitividad en el mercado con crecimiento económico y socialmente responsable.

Planteamiento del Problema

Durante varios años la visión de las empresas ha sido generar utilidades y réditos económicos en base a la explotación de la mano de obra, de los recursos naturales y el entorno económico que los rodea, esto solo con la finalidad de generar ingresos, ganancias que serán redistribuidas en la misma empresa o en el reparto de utilidades para sus miembros, en muchos de los casos sin darle la importancia que tiene el cumplimiento de obligaciones legales

Es así que a nivel mundial la RSE ha ido tomando fuerza desde su apareamiento y evolución, dando como resultado que las empresas que lo han puesto en práctica en los últimos años han alcanzado un auge administrativo a través de la implementación de estrategias de responsabilidad social empresarial basadas en el cumplimiento de procesos, normas y políticas establecidas con la finalidad de mejorar las condiciones laborales dentro del ámbito legal adecuadas a la realidad de cada empresa. Según, Montoya, B.& Martínez, P. (2012, p. 21) manifiestan que, “la responsabilidad social empresarial es sencillamente, una aportación de análisis y conocimiento de la empresa, que parte primeramente de la reflexión interna para aflorar, definir y reafirmar los objetivos y principios con los que se lleva adelante el proyecto empresarial.”

Según, Quezada, S. (2012, p.68) hace referencia que “la percepción de los ecuatorianos sobre las empresas que hacen Responsabilidad Social (RSE) en el país son muy escasas y son pocas las empresas que practican realmente RSE. Consecuentemente en la Revista Lideres (2015, p. 33) menciona que, “las empresas solo se preocupaban por brindar un buen salario a sus empleados; ahora, buscan mejorar las actividades de todos quienes son parte del proceso de producción, para generar mejores resultados”. En este sentido, en el Ecuador son pocas las empresas que realizan prácticas de Responsabilidad Social Empresarial y muestran un

análisis integral para generar valor agregado al sistema organizacional, sin embargo, la mayor parte de ellas se limitan a cumplir un rol figurativo cumpliendo con las disposiciones legales vigentes que obligan su funcionamiento sin considerar que el gobierno puede abrir programas de desarrollo productivo y las empresas no puedan acceder a ellos.

De manera que para, LA HORA, (2012) publica que el 52% de las empresas a nivel nacional implementan algún tipo de práctica de responsabilidad social empresarial, es decir hacen negocios no solo en función del dinero, sino que tratan de incluir, en distintas magnitudes, un papel positivo en la sociedad; respetan el ambiente, a sus trabajadores, a las leyes y cumplen con programas sociales. En tal situación en la provincia de Cotopaxi a nivel empresarial no es la excepción ya que la problemática es latente, pues no todas las empresas efectúan su manejo apoyado en estrategias de Responsabilidad Social Empresarial conforme a la normativa legal.

En este contexto, en la empresa Distriolmedo Cía. Ltda. posee un déficit en la ejecución de planes de acción que le permitan desarrollar procesos de sostenibilidad empresarial adecuados, puesto que mantienen entre sí vínculos de interdependencia que puede ocasionar que la empresa no llegare a ser socialmente responsable, por ende, hasta que los empresarios tomen conciencia y se comprometan con sus grupos de interés a adoptar estrategias de Responsabilidad Social Empresarial no podrá existir una mejora continua proactiva, con liderazgo e interés para realizar acciones de carácter social, económico, legal y ambiental.

Es así que en la empresa Distriolmedo Cía. Ltda., se puede observar claramente la problemática existente, ya que se ha detectado un porcentaje alto de rotación del personal y ausentismos que registra la empresa, ocasionados por el retraso en el pago de remuneraciones, jornadas extendidas de trabajo, incumpliendo de las obligaciones legales, situaciones que afectan directamente al desarrollo económico y a la disminución de la productividad empresarial; es por ello que como investigador se propone la implementación de estrategias de responsabilidad social empresarial basadas en el análisis situacional de la empresa, con indicadores que proporcionaran el procedimiento adecuado para el cumplimiento de las obligaciones legales dentro de las normas y políticas empresariales.

Formulación del problema

¿De qué manera incide la Responsabilidad Social Empresarial en el cumplimiento de obligaciones legales en la empresa Distriolmedo Cía. Ltda.?

Objetivos

Objetivo General

- Diseñar estrategias de Responsabilidad Social Empresarial como mecanismo para el cumplimiento de obligaciones legales, que permita en desarrollo sostenible en la empresa Distriolmedo Cía. Ltda.

Objetivos Específicos

- Develar los contenidos científicos y conceptuales en los que se enmarca la responsabilidad social empresarial.
- Analizar la situación actual de la empresa y las estrategias utilizadas para el cumplimiento de las obligaciones legales.
- Proponer estrategias de responsabilidad social empresarial que permita el cumplimiento eficiente de las obligaciones legales.

Consecuentemente para lograr los objetivos específicos se procede a realizar las siguientes actividades, ver Tabla 1.

Tabla 1

Sistema de actividades

Objetivos Específicos	Actividades
1. Develar los contenidos científicos y conceptuales en los que se enmarca la responsabilidad social empresarial.	Identifica y comprende los contenidos de las corrientes epistemológicas que permite relacionar a la responsabilidad social empresarial con procesos establecidos para mejor su desarrollo dentro de la empresa.
	Indaga contenidos científicos que permitan recopilar información sobre Responsabilidad

	Social Empresarial y su incidencia en el cumplimiento de obligaciones legales
	Se sustenta la investigación en base a contenidos científicos actuales donde confirman que es válido medir la Responsabilidad Social Empresarial a través de dimensiones enfocadas a los aspectos social, económico, legal y ambiental.
2. Analizar la situación actual de la empresa y las estrategias utilizadas para el cumplimiento de las obligaciones legales.	Caracterización de la empresa
	Realiza el diagnóstico de la situación actual de la empresa de los medios externos e internos en base a estrategias de Responsabilidad Social Empresarial.
	Identifica las fortalezas y debilidades de la empresa, así como las amenazas y oportunidades en base a la información recolectada
3. Proponer estrategias de responsabilidad social empresarial que permita el cumplimiento eficiente de las obligaciones legales.	Desarrolla estrategias de Responsabilidad Social Empresarial sustentado en el análisis situacional de los medios internos y externos de la empresa en relación con el tema Distriolmedo Cía. Ltda.
	Sustenta la investigación a través de los criterios de los expertos.
	Valida la propuesta por especialistas en el área de estudio.

Elaborado por: Juan Carlos Bustillos

Justificación

El interés de la investigación nace a partir de la importancia que tiene el cumplimiento de obligaciones legales dentro de los procesos y políticas empresariales, establecidos en la base fundamental de controles que se generan por organismos como el Ministerio de Trabajo (MT), Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y Servicio de Rentas Internas (SRI) entidades encargadas

del desarrollo de las actividades laborales. De tal manera que el trabajo investigativo se realiza en base a la realidad de muchas empresas que, por desconocimiento, y orientación inadecuada buscan satisfacer las necesidades presentes de sus trabajadores, en muchos de los casos evadiendo el cumplimiento de las obligaciones legales, por lo que se ha evidenciado con ello un desarrollo parcial de prácticas laborales eficientes.

La investigación busca orientar a la empresa Distriolmedo Cía. Ltda. sobre la importancia que tiene el establecer estrategias de Responsabilidad Social Empresarial partiendo directamente del análisis situacional de la empresa objeto de estudio, con el que se identificara y determinara las fortalezas y oportunidades que tiene la empresa para la realización de sus prácticas empresariales de manera adecuada y bajo el cumplimiento de sus responsabilidades tanto en la parte social, legal, económica y ambiental; Cabe mencionar que dentro del proceso se identificara las debilidades y amenazas que pueden afectar el desarrollo estratégico de la empresa, ya que está sujeta a diferentes situaciones adversas que pueden afectar el normal desarrollo de sus prácticas empresariales.

La RSE constituye un nuevo enfoque de hacer negocio, que podría ser implementado en todas las empresas, teniendo como punto principal el conocer qué beneficios posee esta tendencia global, que tiene como finalidad crear un desarrollo sostenible para las organizaciones en base a las dimensiones: económica, social, legal y ambiental, el desconocimiento de los beneficios de aplicar RSE es un factor para que las empresas se sigan manejando bajo estructuras de gestión empresarial tradicionales, donde los beneficios están relacionados a la rentabilidad y utilidad de la empresa.

La presente investigación que se propone está basada de acuerdo a la problemática existente en la empresa, ya que al presentar dificultades en el normal desarrollo de los procesos empresariales y falta de cumplimiento de las obligaciones legales de manera adecuada, ha ocasionado que los trabajadores sientan la necesidad de tomar decisiones adversar con relación a su desarrollo laboral, por lo que dentro del análisis situacional se podrá evidenciar claramente los problemas que presenta la empresa y sus posibles soluciones de manera que se pueda implementar estrategias

de responsabilidad social, basadas en el cumplimiento de obligaciones legales, mejorando el desarrollo laboral y empresarial de manera eficaz; de esta manera se puede mencionar que el tema de tesis es factible realizarlo en la empresa Distriolmedo Cía. Ltda. ya que cuenta con la disponibilidad de recursos tanto humano, tecnológico y económico, necesario para el desarrollo de la misma. Además, es importante mencionar que se cuenta con la bibliografía científica adecuada y acorde al tema planteado, misma que permitirá fundamentarla apropiadamente, con criterios lógicos adecuados.

Por lo expuesto anteriormente se justifica la necesidad de implementar estrategias de Responsabilidad Social Empresarial, enmarcadas en el mejoramiento y adecuada actuación frente al cumplimiento de obligaciones legales empresariales, basadas en el análisis que permite detectar las fortalezas y debilidades internas de la empresa, así como también las oportunidades y amenazas externas, sirviendo de fundamento para el desarrollo de estrategias de responsabilidad social empresarial.

Finalmente, el proyecto investigativo tendrá una relevancia e impacto social, ya que beneficiará directamente a la empresa y sus trabajadores, quienes dispondrán de un estudio que permita aplicar en los procesos de gestión empresarial, con los fundamentos necesarios para el tratamiento del problema.

Metodología

Enfoque de la investigación

Se considera que la presente investigación tendrá un **enfoque cuantitativo**, debido a que la misma permitirá conocer la situación actual de la empresa, en base al diagnóstico situacional de la misma, a través de indicadores de responsabilidad social empresarial que permitan analizar los factores internos como externos de la empresa y determinar el análisis situacional de la empresa reflejado en la matriz FODA, de manera que se pueda tener un conocimiento que se acerque a la realidad y nos ayuden a tomar decisiones debido ya que se considera que es indispensable indagar la situación actual de la empresa y evidenciar claramente el problema objeto de investigación y proponer estrategias de responsabilidad social empresarial

adecuadas para obtener mejores resultado en el desarrollo sustentable de la empresa basado directamente en el cumplimiento acertado de obligaciones legales.

Además, hay que tomar en cuenta que los objetivos planteados para desarrollar esta investigación se basan en probar teoría en la realidad, describir estadísticamente, así como también mostrar relaciones entre variables y entender claramente el contexto investigativo. De manera que, es importante indicar que para realizar la investigación mencionada se utilizara un diseño estructurado, predeterminado, formal y específico, con la finalidad de establecer niveles investigativos que permitan emitir criterios de manera segura y eficaz.

Modalidad y forma de la investigación

El presente trabajo se maneja bajo un conjunto de técnicas de investigación y los resultados obtenidos servirán para desarrollar estrategias de RSE para la empresa Distriolmedo Cía. Ltda. De esta manera la investigación no se limita a la recolección de datos, sino también a la predicción e identificación de las relaciones entre la problemática y las causas que originan el proceso investigativo, por ende, la investigación bibliográfica-documental permite a través de las bases teóricas de RSE, dar mayor confiabilidad y, por consiguiente, proporcionar soluciones al problema planteando de manera acertada basadas en fuentes teóricas ya existentes.

Nivel, tipo y metodología de la investigación

Se considera que la **investigación** será de **campo** ya que es posible proponer soluciones al problema de manera perceptual, aprehensivo y se alcanzara un nivel comprensivo, partiendo de la indagación de la situación actual de la empresa; ya que se apunta a la explicación de las condiciones que generan la falta del cumplimiento de las obligaciones legales y por la trascendencia, la metodología a utilizarse en dicha investigación será descriptiva ya que se llegara a conocer y diagnosticar la situación actual de la empresa a través de la descripción exacta de las actividades, procesos, con el análisis de la situación interna y externa de la empresa. Así como también, se utilizará el tipo de investigación **proyactiva**, dado que se elaborará una propuesta en base a estrategias de responsabilidad social

empresarial como solución a una necesidad y según los resultados del proceso investigativo a realizarse para alcanzar los fines propuestos y actuar acertadamente.

Métodos y técnicas

Métodos teóricos

Deductivo

Con la utilización de este proceso de investigación permitirá conocer cuáles son las causas que originaron el incumplimiento de las obligaciones legales en la empresa Distriolmedo Cía. Ltda., aplicando la deducción, ya que para desarrollarla se partirá de la generalización, tomando como base la teoría que ya existe, para de esta manera obtener datos con mayor probabilidad y confiabilidad, basados específicamente dentro de la investigación científica que se desarrollará. De tal manera, el proceso que sugiere el método teórico deductivo consta de las diferentes fases tales como generalización, análisis, síntesis, sinopsis, deducción o demostración y finalmente experimentación y observación.

Se considera que en la presente investigación se utilizará el análisis situacional de la empresa, como método que permitirá recopilar información específica de la situación de la empresa Distriolmedo Cía. Ltda., y será recopilada en una muestra de la población activa de la empresa, mediante el uso de indicadores estructurado en base a la responsabilidad social empresarial, mismos que se realizaran de acuerdo a los factores interno y externos de la empresa, con la elaboración de una matriz FODA se podrá plantear las estrategias de responsabilidad social empresarial.

Población y Muestra

La población a investigar consta de dos grupos de trabajo como es: personal administrativo que consta de 15 personas y el personal Operativo conformado por 95 personas, de esta manera dando un total de 110 personas que son participes de la investigación de campo.

Tabla 2

Población para investigar

Grupos	Subgrupos	POBLACIÓN
Personal Administrativo	Gerente General	1
	Asesor Legal	1
	Subgerente Financiero	1
	Gerente de Recursos Humanos	1
	Contadora	1
	Jefe de Flota	1
	Jefe de Recursos Humanos	1
	Jefe de Seguridad Industrial	1
	Jefe de Delivery	1
	Auxiliares Contables	1
	Asistente de Recursos Humanos	1
	Asistente de Seguridad Industrial	1
	Asistente de Flota,	2
	Administrador de Zona	1
Personal Operativo	Supervisores	5
	Conductores	30
	Auxiliares	60
	Total:	110

Fuente: Distriolmedo Cía. Ltda.

CAPITULO I

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

1.1. Antecedentes.

El campo empresarial, con el pasar de los años ha ido alcanzando altos niveles de desarrollo, debido a las constantes demandas de competitividad en el mercado, esto ha ocasionado que se realice constantemente estudios que permitan el amplio desarrollo de una empresa, bajo el cumplimiento de normativas y bases legales ajustadas a la realidad empresarial.

De ahí que, para Ramos, C. (2013, pp. 84) menciona en su tema de tesis “RSE una herramienta para crear sostenibilidad económica, social y ecológica en las empresas que operan en el Ecuador”, utiliza la metodología cualitativa, concluye mencionando que como resultado de la comprobación de la eficacia que presenta la creación de una Responsabilidad Social Sustentable es aplicable en las industrias ecuatorianas, llegando a emitir conclusiones y recomendaciones para los gerentes y dueños de empresas de Ecuador que deseen implementar RSE.

De la misma manera Galarza, K. (2015, pp. 51) menciona en su tema de tesis “La RSE y el crecimiento empresarial del sector curtiembres de la zona de planificación 3 del Ecuador”, utiliza la metodología cualitativa, concluye mencionando que la RSE va más allá de no solo cumplir con las normas, leyes, impuestas por organismos superiores, sino busca iniciativas que hagan sobresalir el nombre de su empresa. Según, Martínez, E. (2018, pp. 87) menciona en su tema de tesis “La RSE en el desarrollo sostenible de las empresas en el Ecuador”, utiliza la metodología cualitativa, es así como concluye que la RSE es un modelo de gestión que en la administración moderna adquiere protagonismo por las expectativas y exigencias

de la sociedad, corresponde ser instaurada en toda la entidad contribuyendo al Desarrollo Sostenible.

Por ello Balladares, E. (2014, pp. 104) menciona en su tema de tesis “La demanda de formación para las PYMES en el marco de la nueva matriz productiva. Creación de un Instituto Tecnológico Superior de Emprendimiento Empresarial”, utiliza la metodología cuantitativa, menciona que se busca contribuir al crecimiento económico del país a través de la economía social mediante la generación de autoempleo y a la vez generar empleo a través de la creación de nuevos negocios y ampliación de negocios existentes. Mientras que según, Palacios, E. (2019, p. 34) menciona en su tema de tesis “Estudio de las habilidades de gestión como estrategia para la dirección de microempresas en el Ecuador”, utilizando la metodología de investigación descriptiva, en la que concluye que una habilidad de negocio será diseñada en base a la proyección competitiva del mercado, partiendo de una necesidad y por medio de conocimiento técnicos antes descritos las tomas de decisiones serán correctamente acertadas al aplicar un modelo de gestión.

1.2 Fundamentación Epistemológica.

La Responsabilidad Social Empresarial nace en la década de los 50 aproximadamente, en donde los eruditos gerenciales centraron su atención en cuanto a la RSE para mantener un equilibrio entre lo social y las responsabilidades que posee la sociedad de la que forman parte. Por ello que la RSE se define como un aporte voluntario de las empresas en el ámbito social, ambiental y económico para su mejoramiento en cuanto en su situación competitiva y valor añadido.

Según Bowen (1953, p. 6) propone que la responsabilidad social empresarial está ligada a que todas las decisiones y acciones que tomen los empresarios ya que tienen un impacto directo en la calidad y distintivo de los trabajadores por lo que si este toma una decisión por su propio bienestar sin pensar en la sociedad no podrá establecer una relación en cuanto a la decisión individual y el bienestar público sin tomar en cuenta el perjuicio económico, aunque se tome como una decisión pequeña que no determinará el camino de una nación. Bowen (1953, p. 6) afirma que las decisiones empresariales pueden afectar significativamente tanto en el ámbito moral de la fuerza laboral, las acciones satisfactorias durante la ejecución

del trabajo, la seguridad de los trabajadores, los recursos que se empleen que puede llegar a influenciar hasta las relaciones internacionales.

Bowen (1953, p. 6) establece que la Responsabilidad Social Empresarial hace referencia a las obligaciones que tiene los empresarios cuando se toman decisiones o se sigue una línea de acción que deben ser apreciables en la sociedad, es decir, una empresa se debe enfocar en el servicio a la sociedad y no en alcanzar un objetivo común que incremente los beneficios empresariales, además, el autor sugiere que inicialmente la RSE permite desenvolver a la empresa en ambientes de regulación pública, también persuade a la consideración en cuanto a responsabilidad social y finalmente separa la propiedad del control de la corporación.

Mientras que para Heald (1957) sugiere que se debe implementar una “Conciencia corporativa” que se fundamenta en el reconocimiento de gestión que implica la obligación de la sociedad no solo para un rendimiento máximo económico, sino que también para el desarrollo social y la consumación de políticas. Sin embargo, Frederick (1960, p. 60) concluye que hay tres ideas principales sobre el RSE que se destacaron en la década de los 60, mencionado que existe una idea del administrativo público, seguido del equilibrio de la competencia por cada uno de los recursos corporativos y finalmente la filantropía empresarial a las buenas causas.

Por otro lado, McGuire (1963, p. 144) sustenta que la responsabilidad social no solo supone las obligaciones jurídicas y económicas sino también de la responsabilidad que tiene el empresario con la sociedad que va más allá que estas en el que Frederick contrasta esta idea y hace énfasis en la responsabilidad social en carácter público mientras que McGuire establece que lo hace el ciudadano justo.

En esta línea Friedman (1970), hace referencia que la responsabilidad social empresarial hacia la sociedad es la maximización de beneficios a los accionistas dentro del marco legal y el cumplimiento ético del país de manera eficiente, haciendo que los problemas sociales se solucionen con el sistema de libre mercado. Por lo mismo Carroll (1979), agrega que la RSE es integral pues abarca las expectativas económicas, legales, éticas y discrecionales en parte empresarial y por ende que la sociedad tiene de las organizaciones en un punto dado del tiempo.

Por otro lado, para Wood (1991, p. 695), la idea básica de responsabilidad social empresarial es que las empresas y la sociedad están relacionados más de lo que se puede imaginar ya que la sociedad tiene ciertas expectativas en el comportamiento como el éxito de los negocios apropiados; por lo que el desempeño social corporativo trata de la configuración de principios de responsabilidad social, procesos, políticas, programas y resultados medibles de respuesta social que reflejen la relación de la organización con la sociedad.

Como complemento, en la década de los 80' la responsabilidad social evoluciona en referencia a las necesidades sociales con la empresa, de manera que según Drucker (1984, p. 10) da importancia a la responsabilidad social ya que se convierte en una oportunidad económica al convertir un problema social que también se puede relacionar con habilidades humanas, oportunidades de trabajo bien pagados y que generen riqueza.

Por tal razón la incorporación de estrategias de la RSE se justifica claramente dentro de una empresa ya que ayuda a gestionar e implementar prácticas de negocios más responsables y transparentes, fomentando la visión del desarrollo sostenible, logrando que la empresa y los empleados realicen satisfactoriamente sus actividades y cumplimiento de indicadores, enfocadas en el éxito competitivo empresarial.

1.3 Fundamentación Científica.

1.3.1 Administración.

La administración de empresas se considera como la base económica y social del país ya que dispone de un carácter técnico y especializado que busca un beneficio adecuado y sostenible para una empresa, con la visión de alcanzar objetivos, basados en organización estructural, planificación, dirección y control de recursos que tiene a su cargo. De tal manera la administración consta de elementos que favorecen en los planteamientos de procesos que generan normativas y controles que permiten regular efectivamente el desarrollo empresarial.

De manera que para Angabi, (2014, p. 57) menciona que la administración interpreta los objetivos propuestos por una organización y transformarlo en acción

organizacional a través de la planeación, la organización, la dirección, y el control de todas las actividades realizadas en las áreas y niveles de la empresa con el fin de alcanzar tales objetivos de la manera más adecuada a la situación.

Es así como la administración comprende diversos elementos para su ejecución siendo necesario instaurar procedimientos mediante los cuales se permitirá generar soluciones acertadas a los diferentes problemas, dentro de normativas y controles reguladores. De manera que las empresas están estructuradas bajo parámetros organizacionales establecidos con recursos humanos y la ejecución de las actividades integrales, acordes a los planes de acción estratégicos, de acuerdo con el manejo de normativas y políticas estructurales de control adecuadas para la toma de decisiones de la organización.

1.3.2. Procesos Administrativos.

Los procesos administrativos siguen secuencias o transformaciones continuas con la finalidad de llegar al cumplimiento de objetivos. Es así como según Arena J. (1990, p. 58) menciona que una descripción detallada y exhaustiva de los autores que han contribuido en administración resultaría no solo extensa, sino complicada en su elaboración; sin embargo, es necesario atender los trabajos más representativos, haciendo uso de un buen funcionamiento y procesos administrativos.

1.3.2.1 Planes

Los Planes son el resultado del proceso de planeación y pueden definirse como diseños o esquemas que detallan lo que habrá de hacerse en el futuro, y las especificaciones necesarias para realizarlos.

1.3.2.1.1 Tipos de planes:

- **Estratégico:** Son los que establecen los lineamientos generales de la planeación, sirviendo de base a los demás planes (táctico y operativos), son diseñados por los miembros de mayor jerarquía de la empresa y su función consiste en regir la obtención, uso y disposición de los medios necesarios para

alcanzar los objetivos generales de la organización, son a largo plazo y comprenden a toda la empresa.

- **Tácticos o funcionales:** Estos determinan planes más específicos que se refieren a cada uno de los departamentos de la empresa y se subordinan a los Planes Estratégicos. Son establecidos y coordinados por los directivos de nivel medio con el fin de poner en práctica los recursos de la empresa. Estos planes por su establecimiento y ejecución se dan a mediano plazo y abarcan un área de actividad específica.
- **Operativos:** Se rigen de acuerdo con los lineamientos establecidos por la Planeación Táctica y su función consiste en la formulación y asignación de actividades más desarrolladas que deben ejecutar los últimos niveles jerárquicos de la empresa. Los planes operativos son a corto plazo y se refieren a cada una de las unidades en que se divide un área de actividad.

1.3.2.2 La Toma de decisiones como parte del proceso administrativo

Según (Arena J. A., 1990),” La responsabilidad más importante del administrador es la toma de decisiones. Con frecuencia se dice que las decisiones son algo así como el motor de los negocios y en efecto de la adecuada selección de alternativas depende en gran parte el éxito de cualquier organización.

La toma de decisiones es muy importante en las empresas, ya que muchas veces las empresas surgen por una decisión muy grande que toma el gerente al encontrarse al frente de la empresa, sabiendo que el éxito o fracaso dependerá de la decisión que él tome y que a la vez todos puedan cumplirlas; todo esto con el propósito de llevar a la empresa a una solución muy responsable y eficaz.

Una decisión puede variar en trascendencia y connotación, por ello tomar una decisión es necesaria:

- Definir el problema. Para tomar una decisión es básico definir perfectamente cuál es el problema que hay que resolver y no confundirlo.
- Analizar el problema. Una vez determinado el problema es necesario desglosar sus componentes, así como los componentes del sistema en que se desarrolla a fin de poder determinar posibles alternativas de solución.

- **Evaluar las alternativas.** Consiste en determinar el mayor número posible de alternativas de solución, estudiar las ventajas y desventajas que implican, así como la factibilidad de su implementación, y los recursos necesarios para llevarlo a cabo de acuerdo con el marco específico de la organización.

Para facilitar la elección de la mejor alternativa es necesario considerar algunos criterios tales como:

- a) Riesgo:** deben compararse los riesgos dentro de cada curso de acción posible con los beneficios separados. Hay que valorizar las probabilidades de la alternativa y la solución que plantea.
- b) Esfuerzo económico:** consiste en juzgar la eficiencia de la solución, que significa el mejor resultado con el menor esfuerzo posible.
- c) Limitación de los recursos:** es necesario siempre considerar los recursos, tanto de orden material como social, pues es evidente que estos son comúnmente limitados y por otra parte existen las propias limitaciones del personal para llevar a cabo la decisión.

1.3.2.3 Planificación Empresarial

Para definir a la planificación estratégica, es importante considerar lo que implica Administrar, que según Hurtado (2008, p. 46): “Es un proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, organización, dirección, ejecución y control, desempeñadas para determinar y alcanzar los objetivos señalados con el uso de seres humanos y otros recursos.”

La gestión, busca que la administración de una empresa sea de manera ordenada y eficiente, lo que implica que los procesos administrativos se realicen adecuadamente y el uso de los recursos sean utilizados en función de las operaciones, para lo cual, se deben realizar los pasos que consisten en planear, organizar, dirigir ejecutar y controlar.

Sin embargo, para Robbins & Decenzo. (2002, p. 7) La planificación es la primera tarea dentro del proceso administrativo, por medio de la que se establecerá un marco de acción organizacional. En este contexto, planificar consiste en “Definir las

metas, establecer las estrategias y elaborar planes secundarios para coordinar las actividades.”

Los autores destacan que el planificar conlleva la fijación de metas, es decir, el vislumbrar una situación deseada, y trazar caminos para alcanzarla; para esto se requieren estrategias, que delimiten el enfoque de los esfuerzos para conseguir lo planteado. Finalmente, el planificar también abarca el realizar planes operativos que contengan acciones concretas, con las que se alcanzarían las metas planteadas.

1.3.2.4 Planificación estratégica

La planificación estratégica puede definirse como: “(...) una poderosa herramienta de diagnóstico, análisis, reflexión y toma de decisiones colectivas, acerca del quehacer actual y el camino que deben recorrer en el futuro las comunidades, organizaciones e instituciones. Burgwal & Cuéllar, (1999, p. 27) mencionan que, no solo para responder ante los cambios y las demandas que les impone el entorno y lograr así el máximo de eficiencia y calidad de sus intervenciones, sino también para proponer y concretar las transformaciones que requiere el entorno.”

Este tipo de planificación implica, iniciar con un diagnóstico de la situación general de una organización, para que luego del respectivo análisis, pueda trazarse un camino hacia una situación deseada en el futuro de la entidad. Los autores también afirman que, el objetivo de esta planificación no solo es el proporcionar una dirección a la organización, sino que también se deben considerar los aspectos externos, para que se defina cómo reaccionar ante el entorno, sin que esto afecte a la eficiencia organizacional, o al cumplimiento de las metas fijadas.

David (2008, p. 15), comenta que la administración estratégica constituye: (...) el arte y la ciencia de formular, implementar y evaluar decisiones multifuncionales que le permitan a una organización lograr sus objetivos. Como la misma definición implica, la administración estratégica se enfoca en integrar la administración, el marketing, las finanzas y la contabilidad, la producción y las operaciones, las actividades de investigación y desarrollo, así como los sistemas computarizados de información, para lograr el éxito de la organización.

(David, 2008, p. 5) El autor presenta un enfoque integral para la planificación, ya que habla de integración entre la gestión administrativa, comercial, financiera, productiva e incluso con la investigación. Con esto, se confirma que la planificación estratégica debe incluir a todas las áreas de la empresa para que logre el éxito integral; de lo contrario, solo sería un plan enfocado en una actividad o área de la organización.

La planificación sigue un proceso, para Sainz (2003), la planificación en empresas de tamaño medio, pueden considerar más elementos en cuanto al proceso de la planificación.

En el caso del mediano plazo, se deben plantear planes comerciales y también estratégicos, que podrían ajustarse a condiciones cambiantes; pero en el corto plazo, es decir, en un período anual, se deben trazar los planes operativos, los que determinan las acciones concretas a realizar para cada estrategia y objetivo.

El proceso concreto para David (2008, p. 5) conlleva 3 pasos que son: “(...) formulación, implementación y evaluación de la estrategia.”

El primero consiste en realizar el diagnóstico adecuado, así como establecer el direccionamiento estratégico y los planes operativos de acción.

Un segundo paso es la implementación, que implica el lograr el compromiso del personal e iniciar la acción planificada.

Como tercer y último paso del proceso, se encuentra la evaluación, que busca medir el desempeño de lo actuado de manera Plan estratégico Plan de marketing estratégico Plan de gestión anual LARGO PLAZO MEDIANO-LARGO PLAZO CORTO PLAZO 10 periódica, y en el caso de que sea necesario, tomar acciones correctivas para alcanzar las metas y objetivos establecidos. (pp. 5-6)

1.3.2.5 Etapas en el Proceso de la Planificación.

1.3.2.5.1 Diagnostico estratégico.

El diagnóstico de la situación empresarial actual se basa en el entorno interno y externo de la empresa, en donde se puede conocer los puntos fuertes y débiles que

intervienen dentro de la organización, así como también las oportunidades y amenazas que actúan fuera de la organización.

Es importante analizar los componentes que rigen el ambiente interno de la empresa, el principal es:

1.3.2.5.2 Análisis FODA

El análisis FODA es una de las herramientas más utilizada, ya que permite observar e identificar las fortalezas que tiene la empresa, así como también las debilidades que dificultan el cumplimiento de objetivos, de la misma manera se puede detectar las oportunidades que benefician el desarrollo operativo de la empresa además permite observar las amenazas que pueden llegar a dificultar el desempeño empresarial.

Con este tipo de análisis permitirá tener una mejor orientación para el desarrollo de objetivos, estrategias y planes de acción a nivel empresarial.

1.3.2.5.3 Análisis Situacional del Medio Interno.

Con el análisis interno de la empresa se podrá establecer las fortalezas y debilidades de la empresa; ya que es necesario conocer los problemas de hay dentro de la organización y su posible solución basado en las oportunidades que se pueden aprovechar. De manera que este proceso será un instrumento que permita adoptar decisiones, reducir riesgos y mejorar el uso de los recursos; de esta manera obtener resultados eficaces para la empresa.

Fortalezas.

Las fortalezas son los recursos y particularidades que dispone y controla la empresa, representa una ventaja diferencial frente a la competencia; es así que permite conseguir metas de progreso y desarrollo.

Debilidades.

Las debilidades son catalogadas como las situaciones que se encuentran en el interior de la empresa, que provocan un obstáculo para alcanzar sus objetivos; convirtiéndose en problemas de insatisfacción de las necesidades de los trabajadores dentro del ámbito legal.

1.3.2.5.4 Análisis Situacional del Medio Externo.

Según el criterio de varios autores consideran que es importante partir de la realización del análisis externo y posteriormente el análisis interno, por lo que es fundamental conocer las oportunidades y amenazas que afectan de forma positiva o negativa a las actividades generales de la empresa.

Oportunidades.

Las oportunidades son ventajas que se obtiene del medio externo, se consigue determinar cómo los fenómenos que puedan ocurrir en el futuro y que ayudan al logro de los objetivos de la empresa.

Amenazas.

Los factores del ambiente externo pueden constituirse en una desventaja, riesgo y peligro para el cumplimiento de metas y objetivos de la empresa; además obstaculizaran el desarrollo operativo.

Estrategia Empresarial.

Shilling, M. (2008, p.116) menciona que, “todos los competidores que persisten en el tiempo deben mantener una ventaja particular que se diferencie de las demás, manejar esa diferencia es la esencia de una estrategia de negocios a largo plazo”. Es así que la estrategia está vinculado al cumplimiento de objetivos y políticas primordiales capaces de guiar y orientar la actuación de la empresa a largo plazo; de manera que se alcance excelentes resultados y una visión favorable en el campo empresarial.

Es importante mencionar que a través de las estrategias se puede tomar medidas de los diferentes cambios del mundo empresarial; tomando en cuenta las fortalezas y oportunidades del medio interno y disminuyendo las debilidades y amenazas externas.

Importancia de las Estrategias.

El desarrollo de estrategias es de gran importancia en la planeación de la organización debido a que:

- Interviene en las cuestiones fundamentales.
- Brinda un marco de referencia para una planeación más detallada y para las decisiones ordinarias.
- Supone un marco temporal más largo.
- Ayuda a orientar las estrategias y recursos de la empresa hacia las actividades de alta prioridad.
- La estrategia implica cambios y construye una visión trascendental.
- Se necesita de un análisis de la situación actual que revele: los aspectos internos fuertes y débiles de la empresa, las oportunidades y amenazas externas a la organización y la construcción de los escenarios futuros.
- Maneja los conflictos y la resistencia al cambio.

Características de las estrategias

- Las estrategias deben ser específicas y concretas, fundamentadas siempre con el conocimiento de la situación de los recursos, fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades que abarcan a la empresa.
- Formar parte de un objetivo debidamente definido y establecido.
- Su desarrollo debe contemplar ventajas, desventajas, riesgos y grado de probabilidad del cumplimiento del objetivo.
- Debe establecerse por escrito con términos claros y comprensivos para todos los que participaran en su implementación.
- Durante la realización y el logro de los resultados deben ser fáciles de medir y controlar.

Tipos de Estrategias.

Existen varias alternativas estratégicas; así las siguientes: dependiendo de su magnitud y alcance, del nivel al que corresponda ejecutarse y a quien va dirigida.

Estrategias de Crecimiento. - Permite aprovechar las fortalezas y las oportunidades en función del interior de la empresa, con el propósito de agrandar el negocio en si dar un paso hacia adelante.

Estrategias de contingencia. - Son estrategias que la empresa debe adoptar para superar los peligros y amenazas que ponen en riesgo su prestigio o supervivencia; estas pueden ser:

Estrategias de Pausa. - Se da cuando la empresa ha crecido rápidamente en ciertas áreas ocasionando la ineficacia y requiere hacer una pausa o detenerse temporalmente.

Estrategias de Reducción. - Se presenta cuando la empresa prioriza sus actividades en las que son más favorables y ha obtenido logros abandonando las que no son.

1.3.3 Análisis PESTEL

Para Wladimir Alexander Palacios Zurita, Rosa González Zambrano y Columba Bravo Macías (2016): El Análisis Pestel es una técnica que consiste en describir el entorno externo y desarrollar un análisis estratégico para definir el contexto de la empresa a través del análisis de factores como: político, económico, social, tecnológico y legal, mismos que evidencian el comportamiento de la empresa desde el punto de vista externo.

Análisis Político.

Consiste en realizar un análisis del entorno político por el cual está pasando el país, las situaciones trascendentales que son necesarias conocer para la debida toma de decisiones como:

- Cambios de gobiernos: Estabilidad y su modelo político-administrativo
- Nivel de corrupción en lo público y privado
- Sindicatos y agremiaciones
- Percepción de seguridad y justicia
- Relaciones y acuerdos comerciales, pactos y alianzas
- Conflictos sociales y laborales
- Iniciativas gubernamentales a favor de las empresas
- Política fiscal
- Cambios de reglamentos

- Leyes y decretos

Análisis Económico

Consiste en examinar los problemas económicos externos que pueden desempeñar un papel en el éxito de la empresa, este factor consiste en la evaluación de diferentes factores con la finalidad de conocer el entorno económico por el que está atravesando el país, por ello es un factor detonante al momento de la toma de decisiones.

- Tasa de crecimiento, inflación
- Déficit de presupuesto
- Disponibilidad y acceso a recursos
- El consumismo está generando niveles de endeudamiento que pueden ocasionar una crisis general.
- Solidez en los sistemas de seguridad social
- Protección al patrimonio
- Los créditos están suspendidos por la inestabilidad de los bancos.
- La tasa de desempleo ha incrementado en un 5,2% terminando el 2012 y hasta el momento no se refleja ningún cambio.

Análisis Social.

El análisis de este factor permite conocer las tendencias sociales que se están llevando a cabo, lo cual debe ser tomada en consideración ya que pueden afectar sobre todo cuando se manejan temas de servicios logísticos.

- La sociedad es cada vez más consumista
- La inseguridad se ha convertido en un tema trascendental en la toma de decisiones.
- El aumento del salario mínimo vital y la obligación de afiliación a empleados, llevo a reducir personal y por ende acrecentó la tasa de desempleo.
- Cambios en los niveles de ingreso
- La conciencia por salud.

- Hábitos de compra, inversión de ahorro
- Delincuencia común y organizada

Análisis Tecnológicos

La tecnología juega un papel importante en los negocios por ello es necesario tener en cuenta que, aunque los cambios tecnológicos siempre han existido, la velocidad con la que se producen hoy día es realmente vertiginosa, de manera que es claro entender como las tecnologías que están actualizándose día tras día pueden cambiar la sociedad en un futuro próximo, y los factores que pueden afectar a la empresa, así.

- La tecnología cada vez rige más la economía del Ecuador
- Los artículos tecnológicos se han convertido en un importante rubro de ingresos y de gastos considerables
- Los agentes que promueven la innovación de los tics.
- La aparición de nuevas tecnologías relacionadas con la actividad de la empresa que puedan provocar la competencia.
- La aparición de tecnologías disruptivas que cambien o modifiquen el marco de competencia.
- La promoción del desarrollo tecnológico que llevará a la empresa a integrar dichas variables dentro de su estrategia competitiva.
- Nuevas formas de producción y distribución.
- Velocidad de los cambios y acortamiento de los plazos obsoletos.

Análisis Ecológico

Este análisis permite identificar los factores afectan directamente a la actividad empresarial ya que pueden existir cambios normativos referidos a la ecología además de la conciencia social de este movimiento, así como:

- Leyes de protección medioambiental.
- Regulación sobre el consumo de energía y el reciclaje de residuos
- Preocupación por el calentamiento global
- Emisión de gases

- Contaminación y el cambio climático
- Desastres naturales

Análisis Legal

Estos factores se refieren a todos aquellos cambios en la normativa legal relacionada con nuestro proyecto, que le puede afectar de forma positiva o negativa

- Permisos de funcionamiento
- Licencias
- Nivel de regulación del mercado
- Leyes sobre el empleo
- Leyes de salud y seguridad laboral
- Sectores protegidos o regulados.
- Impuestos
- Leyes antimonopolio
- Legislación laboral
- Leyes de seguridad y salud
- Leyes de protección de la información
- Normas y regulaciones propias de implementación y aplicación voluntaria

1.3.4 Organización

La organización es parte fundamental del proceso administrativo, ya que permite lograr un uso más efectivo de los factores de la producción, y a la vez alcanzar un desarrollo efectivo de manera ordenada y en equipo.

Chiavenato, T. (1986) indica que la organización busca el logro de determinados objetivos con eficiencia y eficacia. Según, Torres (2009, p. 102) explica:

El cambio jerárquico, al igual que otras formas de organización están orientados a todos los trabajadores y les proporciona nuevas experiencias laborales, le da un rumbo a una organización y por eso es importante definirlos para saber cómo se va a llegar al objetivo (los métodos) con que valores y con qué conducta se va a trabajar.

En tal contexto es claro mencionar que la organización es una forma de repartir las tareas existentes en una empresa entre sus colaboradores, por tal razón es lógico realizar una adecuada organización basadas en las cualidades y capacidades de los colaboradores de la empresa.

1.3.5 Gestión Empresarial

Calderón & Castaño (2005, p. 728) señalan que la gestión de una organización implica: (...) elementos que permitan identificar los escenarios políticos, económicos y sociales más probables, donde la empresa tendrá que actuar; igualmente analizar los agentes exógenos a la empresa, tipificar las empresas y facilitar el conocimiento y el aprendizaje en las técnicas conducentes a establecer plataformas estratégicas, determinar la forma de agrupar actividades para lograr los objetivos, definiendo responsabilidades y estableciendo la autoridad indispensable para el cumplimiento de funciones.

La Gestión Empresarial se desarrolla dentro de un conjunto de acciones destinadas a mejorar la preparación y las competencias organizacionales en las empresas, tratando de establecer un equilibrio que puede incidir en el accionar de la entidad. Es claro tener en cuenta los aspectos más relevantes del entorno para establecer procesos internos de operación y control, mismos que permitirán dar cumplimiento a los objetivos definidos de la administración.

1.3.5.1 Control de Gestión.

En palabras de Fuentes (2013, p. 9), el control de gestión: Pretende conducir a la empresa a la máxima eficiencia a largo plazo aprovechando los recursos y medios de que dispone, para así maximizar el valor (valor añadido) creado por la empresa y conseguir los objetivos marcados. Pretende combinar y coordinar todos los elementos de la empresa.

El control de la gestión busca lograr la eficiencia mediante el imponderable uso de los recursos de una empresa, es decir que este tipo de control se basa en herramientas concretas que permitan medir los avances, siendo la misión principal el cumplimiento de objetivos dentro de parámetros de competitividad y acertados.

Sobre este importante tema de control, Serra, Vercher & Zamorano (2005, p. 32) afirman que, esta técnica de dirección implica la realización de 4 actividades, que son: determinación de los objetivos, estimación del presupuesto, evaluación periódica de cumplimiento y toma de acciones correctivas a tiempo.

Efectivamente, el control de la gestión se debe realizar de manera planificada, con la visión clara de los contenidos de las actividades, basándose directamente en la medición constante del avance de cada una de las actividades planteadas, permitiendo que la organización tome acciones oportunas en casos de contratiempos y plazos que afecten el plan inicial.

1.3.6 Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

En el campo de la RSE se presentan un amplio abanico de conceptos y teorías, así como varios enfoques complejos y poco definidos, que buscan desarrollar en las empresas estrategias que les permita ser responsables con sus obligaciones y altamente competitivas en el mercado acordes a su giro de negocio, desde la perspectiva empresarial con el fin de crear sostenibilidad.

Según Toca, C. (2017, p. 96) “desde el punto de vista ético, todos somos responsables por todos”. Mientras que para la Organización de las Naciones unidas de España (2017, p. 96) “el compromiso voluntario que las empresas hacen para la mejora social, económica y ambiental”. Mientras que, para Cuevas, R. (2009, p. 325) “son un útil para mejor administrar la empresa bajo una perspectiva humanista y de cuidado del ambiente”. En todo caso hoy la RSE se configura como un auténtico objetivo vinculado al logro del crecimiento sostenible siendo a su vez un instrumento estratégico que debe ser integrado.

1.3.6.1 Dimensiones de Desarrollo

Es un compromiso de las empresas para el crecimiento de la sociedad con el respecto de los derechos humanos con el que se conjugan e influyen los problemas a través del crecimiento económico, inclusión social, protección ambiental, tecnológica y ética, con formas nuevas de trabajo con la participación de todos.

De lo expuesto para Poveda, I. (2014, pp. 86-94) menciona que la RSE se basa en dimensiones de desarrollo sostenible en las cuales la empresa debe enfocarse en el ambiente, la sociedad, la economía, la tecnología y la ética.

- a) **Dimensión ambiental:** significa realizar prácticas responsables a través de la gestión de programas de reducción de impacto ambiental, lo cual también obtenga como resultado beneficios económicos para la empresa.
- b) **Dimensión social:** significa crear condiciones en la empresa para el despliegue de todas las potencialidades del trabajador y de la alta dirección en el orden social y cultural; es decir, garantizar un entorno laboral que asegure la capacitación, la salud y la cultura de la empresa.
- c) **Dimensión económica:** supone la eficiencia y eficacia económica y el cumplimiento de las medidas fiscales y financieras adoptadas por los gobiernos para incentivar el desarrollo sostenible.
- d) **Dimensión tecnológica:** utilización de prácticas de producción más limpias y de consumo sustentable y de programas de desarrollo, considerando la mitigación de los impactos negativos al medio ambiente.
- e) **Dimensión ética:** significa cumplir con las normas de conducta acorde con la legislación ambiental en general y para la actividad que la empresa desempeña como misión, a partir de la cultura empresarial.
- f) **Dimensión legal:** se basa en el cumplimiento de normativas y políticas establecidas a nivel ministerial y empresarial, con la finalidad de dar cumplimiento con las disposiciones legales y el cumplimiento de responsabilidades para con los trabajadores.

1.3.6.1.1 Desarrollo sostenible

El desarrollo sostenible que lograremos con la implementación del modelo de RSE será capaz de satisfacer las necesidades actuales sin comprometer los recursos y posibilidades de las futuras generaciones.

Según Delgado, (2007, p. 77) asegura intuitivamente una actividad sostenible es aquella que se puede mantener. Por ejemplo, cortar árboles de un bosque asegurando la repoblación es una actividad sostenible. Por el contrario, consumir petróleo a partir de la biomasa. Sin embargo, Marza, X. (2008, p. 237) afirma que

uno de los principales retos del desarrollo sostenible es mejorar la incapacidad de la especie humana para vivir en armonía con el planeta, la gran interacción entre el hombre y el sistema natural, son los grandes problemas medioambientales de hoy. Hasta nuestros días ninguna especie, excepto el hombre, ha conseguido modificar tan sustancialmente, en tan poco tiempo, las características propias del planeta.

El concepto de desarrollo sostenible refleja una creciente conciencia acerca de la contradicción que puede darse entre desarrollo, crecimiento económico, mejoramiento del nivel material de vida, y las condiciones ecológicas.

Para Silva, A. (2008, p. 209) menciona que: El desarrollo sostenible es el proceso por el cual se reserva, conserva y protege solo los Recursos Naturales para el beneficio de las generaciones presentes y futuras sin tomar en cuenta las necesidades sociales, políticas ni culturales del ser humano.

El desarrollo sostenible se aceptó exclusivamente en las cuestiones ambientales. En términos más generales, las políticas de desarrollo sostenible afectan a tres áreas: económica ambiental y social. La puesta en práctica del desarrollo sostenible tiene como fundamento los valores y principios éticos que protejan al medio ambiente y al ecosistema.

1.3.6.2 Valores Empresariales

Según Vila, Z. (2008, p. 9) manifiesta que: En el campo organizacional los valores definen el carácter fundamental de cada organización, crean sentido de identidad y fijan los lineamientos para implementar las prácticas, las políticas y los procedimientos de esta.

Por otro lado, si bien los valores empresariales constituyen un medio adecuado para hacer frente al entorno competitivo, en donde es la razón fundamental de hacer el día a día para las empresas.

1.3.6.2.1 Ética

La ética se ve involucrada en muchos aspectos de nuestra vida cotidiana, tanto en el ámbito social, empresarial, legal, y familiar.

Según Cortina (2005, p. 188) sostiene: La ética de la Empresa consistirá, en el descubrimiento, aplicación de valores y normas compartidos por una sociedad pluralista con valores que componen una ética cívica – al ámbito peculiar de la empresa, lo cual requiere entenderla según un modelo comunitario, pero siempre empapado de pos-convencionalismo.

Para Lozano (2004, p. 148) plantea: La ética de los negocios se puede entender como una reflexión ética sobre el sistema económico, sobre las empresas y las organizaciones y sobre las actuaciones de los individuos en sus roles profesionales y sus funciones institucionales.

Por su parte Cáceres (2008, p. 162) asegura que: En una empresa u organización ser un administrador efectivo es una labor muy demandante, pero en la actualidad, enfrentan desafíos muy particulares. La cada vez más alarmante contaminación industrial nos recuerda que al destinar recursos los administradores inevitablemente incurren en ventajas y desventajas, sin importar lo que hagan o dejen de hacer, deben recurrir a la ética y la moral

Es así que Silva (2008, p.155) señala: En un plano superficial, es relativamente fácil juzgar si una práctica empresarial correcta e incorrecta en términos de ética. Lo complejo, en particular cuando las normas convencionales no son aplicadas, consiste en comprender los conceptos y las técnicas de la toma de decisiones éticas para poder establecer juicios de orden moral más adecuados.

En este sentido las normas éticas y morales sobrepasan las prohibiciones de la ley y el lenguaje de “no debes”, e incluyen las cuestiones del deber y el lenguaje de “se debe y no se debe hacer”. La ética se refiere al deber humano y a los principios en los que se apoyan las obligaciones, determinante para las buenas o malas acciones.

1.3.6.2 Valores Morales

Los valores son aquellos juicios éticos sobre situaciones imaginarias o reales a los cuales nos sentimos más inclinados por su grado de utilidad personal y social. Se entiende por valor moral todo aquellos que lleve a las personas a defender y crecer en su dignidad como ser humano. El valor moral nos lleva al bien moral y con él a conseguir fines a nuestras acciones.

Según Rivas (2009, p. 118) manifiesta que: El valor moral perfecciona al hombre en cuanto a ser hombre, en su voluntad, en su libertad, en su razón. Se puede tener buena o mala salud, más o menos cultura. Por ejemplo, pero esto afecta directamente al ser hombre. Sin embargo, vivir en la mentira, el hacer uso de la violencia o el cometer un fraude, degradan a la persona, empeoran al ser humano lo deshumanizan. Por el contrario, las acciones buenas, vivir la verdad, actuar con honestidad, el buscar la justicia le perfeccionan.

Para Elías (2007, p. 265) asume que: Para asegurar un desarrollo dinámico de nuestra empresa y garantizar el éxito empresarial a largo plazo, debemos participar en la formación de cambios en mercados y tecnologías. De esta forma, proporcionamos a nuestros clientes soluciones innovadoras y a nuestros colaboradores empleos atractivos. Trabajamos orientados a resultados para asegurarnos crecimiento e independencia financiera.

Por su parte Silva (2008, p. 164) asegura que: Hablamos de conciencia verdadera cuando puede dictaminar objetivamente lo que es bueno o malo y es errónea cuando no puede hacerlo, de conciencia cierta cuando existen otras alternativas, dudoso cuando existe colisión de deberes y justo cuando se juzga de manera adecuada el acto moral.

Cuando se dice que un acto humano tiene un valor moral, se está implicando que el valor moral puede ser positivo o negativo y un proceso de desvalorización moral afecta a sociedad; por ello los empresarios deben desarrollar virtudes como la paciencia, la prudencia, la justicia y la fortaleza para ser transmisores de un verdadero liderazgo.

Gestión de Recursos Humanos desde la Perspectiva de Responsabilidad Social Empresarial.

Según Carneiro. M. (2004, p. 57) manifiesta que la gestión de Recursos Humanos desde la perspectiva de la Responsabilidad Social de la empresa está relacionada con la dimensión laboral, es decir, aquella que está conformada por el conjunto de actividades responsables que realiza la empresa de puertas hacia adentro y que

incide sobre sus empleados; parte de aquí que la gestión laboral de una empresa está relacionada con las prácticas de RRHH que ésta adopte.

En tal sentido es importante concretar las principales implicaciones de enfocar la gestión de recursos humanos desde la perspectiva de la RSE. De esta manera según el código de trabajo vigente establece definiciones que permiten fundamentalmente enfocarse en las normas y principios laborales:

El Empleador.

Aunque no existe una definición universal sobre el concepto de empleador tomamos el mencionado por el artículo 10 del código de trabajo del Ecuador: “Empleador: La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador”.

Partiendo de esta definición es válido mencionar que los empleadores juegan un papel fundamental en el desarrollo de la sociedad, puesto que a cambio de una remuneración justa contratan la mano de obra necesaria para impulsar los procesos de producción y con ellos satisfacer las necesidades de los clientes.

Las obligaciones del empleador:

Obligación fundamental:

Conceder a los trabajadores la debida consideración, evitando los maltratos de palabras o de obra y atender oportunamente los reclamos debidamente justificados.

Obligaciones Administrativas:

- a. Instalar los locales de trabajo sujetándose a las disposiciones del Código de Trabajo y a las órdenes de la Autoridad Sanitaria; facilitar la inspección y vigilancia; y, otorgar los informes que sean requeridos.
- b. Cumplir con las obligaciones contractuales y de acuerdo con las disposiciones del Código de Trabajo.
- c. Sujetarse al Reglamento Interno, legalmente aprobado.
- d. Llevar un registro autorizado de los trabajadores, debiendo constar: nombre, edad, estado civil, procedencia, clase de trabajo, fecha de ingreso y salida.

- e. Cumplir con las leyes de Seguridad Social, afiliando a los trabajadores, desde el primer día de labores, presentar los avisos de ingreso, salida, modificaciones de sueldos, accidentes y enfermedades profesionales.
- f. Exhibir en lugares visibles las planillas mensuales de pago de las obligaciones con el instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, debidamente certificadas.
- g. Entregar las herramientas y materiales necesarios para la ejecución del trabajo; suministrar gratuita y anualmente, por lo menos un vestido de trabajo.
- h. Proporcionar un lugar seguro para guardar los bienes de propiedad del trabajador, sin ser lícito retenerlos a título de garantía.
- i. Conferir certificados de trabajo, cuando sean solicitados; y en los casos de terminación de la relación laboral, el certificado deberá acreditar: el tiempo de servicios, la clase o clases de trabajo y las remuneraciones percibidas.

Obligaciones Laborales

Permisivas.

- a. Declarar una comisión de servicios, hasta por un año, con derecho a seis meses de remuneración, para realizar estudios de especialización en institutos nacionales o extranjeros, siempre que la empresa cuente con quince o más Trabajadores y que los becarios no excedan del dos por ciento. Los interesados deberán acreditar cinco años de antigüedad y, por lo menos, dos de trabajo en la empresa. La beca será devengada con dos años de trabajo en la misma empresa.
- b. Otorgar licencia o permiso remunerado, hasta por tres días, en caso de fallecimiento del conyugue o de parientes dentro del segundo grado de consanguinidad y afinidad.
- c. Conceder permiso remunerado, por el tiempo necesario, para desempeñar comisiones de la Asociación de Trabajadores, siempre que se solicite con la debida oportunidad.

Remunerativas.

- a. Pagar la remuneración por todo el tiempo de la suspensión del trabajo cuando se produzca por parte del empleador.

- b. Cubrir gastos de traslado, alojamiento y alimentación (Subsistencias y viáticos) en cumplimiento de comisiones dispuestas por razones del servicio.
- c. A la terminación de la relación laboral, cubrir los gastos de traslado al Trabajador que por razones de servicios hubiera cambiado su residencia habitual.
- d. Pagar el cincuenta por ciento de la remuneración, no inferior a la básica, que corresponda al reemplazado.
- e. Pagar el cincuenta por ciento de la remuneración, hasta por dos meses, en caso de enfermedad profesional e indemnizar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, a los trabajadores no afiliados al IESS.
- f. Entregar a la Asociación que pertenezcan, el cincuenta por ciento de las multas impuestas a los trabajadores, por incumplimiento del contrato de trabajo.

Obligaciones de Bienestar Social.

- a. Contratar los servicios de profesionales en Trabajo Social, con la siguiente proporción: uno cuando la empresa tenga cien o más Trabajadores, dos cuando sean trescientos o más. Se incrementará un profesional, por cada trescientos adicionales.
- b. Otorgar el servicio de comedor, en los locales de trabajo que estuvieren situados a más de dos kilómetros de los centros poblados y que los trabajadores fueran en un número mayor de cincuenta.
- c. Establecer el servicio de comisariato propio, contratado o asociado con otras empresas, cuando el número de trabajadores sea mayor de diez. Los artículos serán suministrados a precio de costo y los valores serán descontados al momento del pago de la remuneración. El incumplimiento será sancionado.
- d. Proporcionar el servicio de guardería, suministrado gratuitamente: local, implementos, atención y alimentación, cuando el número de trabajadores sea mayor a cincuenta.
- e. Establecer escuelas elementales en los lugares permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia en los centros poblados, en beneficio de los hijos de los Trabajadores y de los analfabetos, cuando el número sea mayor a cincuenta.
- f. Contratar personas discapacitadas, según sus aptitudes y de acuerdo a las necesidades y posibilidades de la empresa.

Prohibiciones del Empleador

Administrativas:

- a. Impedir las visitas o inspecciones de las Autoridades del trabajo a los locales y la revisión de documentos referentes a los trabajadores.
- b. Realizar propaganda política o religiosa, entre los Trabajadores.
- c. Desconocer o inferir el derecho al libre desenvolvimiento de las actividades sindicales.
- d. Obligar al Trabajador a retirarse de la Asociación o que vote por determinada candidatura.
- e. Exigir a los Trabajadores la adquisición de bienes, en lugares determinados;
- f. Imponer a los trabajadores la participación en colectas o suscripciones, de cualquier naturaleza.

Laborales:

- a. Requerir del Trabajador la entrega de dinero o especies para administrarla en el trabajo o para cualquier otro motivo.
- b. Sancionar al Trabajador con la suspensión del trabajo.
- c. Imponer multas no previstas en el Reglamento Interno, legalmente aprobado.
- d. Retener más de diez por ciento de la remuneración por concepto de multas, en el incumplimiento de trabajo.
- e. Cobrar interés por las cantidades que se anticipe, por cuenta de la remuneración.

El Trabajador.

Según el Código de trabajo Artículo 9 “La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”

Obligaciones del Trabajador:

- a. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos de fabricación y comercialización de los productos en cuya elaboración intervenga o tenga conocimiento debido a trabajo.

- b. Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas, dispuestas por las autoridades competentes.
- c. Cumplir las disposiciones del Reglamento Interno, aprobado legalmente y observar buena conducta en la jornada de trabajo.
- d. Ejecutar el trabajo con la debida responsabilidad, en forma, tiempo y lugares convenidas en el contrato. Restituir al Emperador los materiales no utilizados.
- e. Conservar en buen estado los equipos y herramientas de trabajo, sin ser de su responsabilidad el deterioro en los siguientes casos: el normal uso, los ocasionados por caso fortuito o fuerza mayor y los provenientes por defectuosa construcción o mala calidad.
- f. Dar aviso al Empleador, cuando por causa justa faltare al trabajo.
- g. Comunicar al Empleador sobre los peligros de daños materiales que amenacen a la vida o a los intereses de la empresa.
- h. Trabajar en casos de peligro o siniestro eminentes, por un tiempo mayor a la jornada de trabajo y aun en días de descanso obligatorio. El trabajo será reconocido como extraordinario; y, las demás establecidas en el Código de Trabajo.

Prohibiciones del Trabajador:

Laborales:

- a. Abandonar el trabajo, sin causa justificada
- b. Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga.

Éticas:

- a. Competir con el empleador en la producción de los artículos fabricados por la empresa en la que presta sus servicios.
- b. Tomar de la empresa o negocio equipos, herramientas, materia prima o artículos elaborados, sin la autorización correspondiente.
- c. Utilizar los equipos y herramientas suministrados por el Empleador, en trabajos ajenos o de propio provecho.
- d. Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros y los bienes de la empresa o negocio

- e. Asistir al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes
- f. Portar armas durante la jornada de trabajo, excepto en los casos debidamente autorizados.
- g. Realizar colectas en los lugares de trabajo, sin contar con el permiso respectivo.

Contrato de Trabajo

“Es un convenio en virtud del cual una persona se compromete con otra a prestar sus servicios lícitos y personales bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”

Cuando hacemos referencia a un contrato de trabajo, debemos considerar que existe una relación laboral entre un empleador y un trabajador con el objeto de cumplir una jornada diaria de trabajo a cambio de una remuneración.

Existen varias formas contractuales con las que pueden establecerse una relación laboral, mismas que son reguladas y controladas por el Ministerio de Trabajo, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; entre los tipos de contratos más comunes están:

- a. Expreso o Tácito, y el primero, escrito o verbal
- b. A sueldo, a jornal, en participación y mixto
- c. Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional
- d. A prueba
- e. Por obra cierta, por tarea y a destajo
- f. Por enganche
- g. Individual, de grupo o por equipo.

Cada uno de los tipos de contrato son utilizados de acuerdo con la necesidad, actividad o tiempo que el empleador decida mantener la relación laboral.

Resulta indispensable tener claro todos los aspectos que causan gran relevancia al momento de la aplicación de prácticas socialmente responsables que permiten circunscribir los diferentes ámbitos de la calidad del empleo, así como también la adaptación y gestión al cambio, enfocados directamente en la acción social con empleados y el reconocimiento de los derechos humanos, determinando los resultados sociales en términos de comportamientos y actitudes de los empleados.

1.4. Fundamentación del Estado del Arte.

Gaytán, M. (2018), en su investigación, “Factores determinantes en la adopción de prácticas de Responsabilidad Social Empresarial”, utiliza las técnicas de análisis discriminante y de regresión logística, de manera que este artículo indaga en las prácticas de responsabilidad social empresarial (RSE), en los sectores de alimentos, comercio y servicios especializados, los resultados determinan el poder discriminatorio para la adopción de prácticas de RSE en el sector (pp. 21-38). Por lo que se puede evidenciar la relación que existe entre las prácticas de responsabilidad social empresarial en diferentes sectores, ayudando a proporcionar un enfoque investigativo más amplio y acertado en otras empresas.

Landázuri, Y. & Hinojosa, A. (2018) manifiesta en su artículo, “Responsabilidad Social Empresarial: un instrumento para medir la implementación en las empresas del índice de sustentabilidad de la Bolsa Mexicana de Valores”, **de acuerdo con su estructura planteada para el desarrollo de la investigación, emplea técnicas con herramientas estadísticas, donde** los resultados confirman un instrumento estadísticamente válido para medir la responsabilidad social a través de las tres dimensiones propuestas con oportunidades de mejora para dimensión económica y de esta manera continuar con la investigación sobre el tema de responsabilidad social en México (pp. 53,68).

Los factores de crecimiento en las empresas son instrumentos que evalúan la sostenibilidad en el mercado y es claro entender que el desarrollo de las empresas se las realiza acertadamente siguiendo normativas estructurales que favorecen en el crecimiento competitivo de las mismas.

Echeverría, M. & Almazan D. (2018, pp. 133-147) en su publicación, “La responsabilidad social empresarial en la imagen de marca afectiva y reputación”, mencionan que la responsabilidad social empresarial (RSE) se ha convertido en uno de los aspectos relevantes para los consumidores, ya que se preocupan por el tipo de empresa que está detrás del producto o servicio que adquieren. El propósito de esta investigación es determinar la influencia de la RSE en la imagen de marca afectiva y la reputación en el sector de autoservicios.

Mendizábal G. (2013, p. 124) investiga sobre “Análisis de la responsabilidad empresarial en México de frente a los trabajadores” concluye que la responsabilidad empresarial se patentiza en las empresas que no cumplen con sus responsabilidades legales, sino que se cuestionan cual es la responsabilidad hacia la sociedad, es necesario analizar la perspectiva que le dan a temas básicos como la seguridad social, el respeto a la dignidad de sus trabajadores o el derecho a la formación. La responsabilidad social pone en manifiesto que la empresa debe dar cumplimiento a sus obligaciones legales inherentes a sus actividades tomando en cuenta las necesidades de los trabajadores y siguiendo valores éticos y basados en principios laborales que permitan un desarrollo estable de la empresa.

Camacho I. (2015) menciona en su publicación, “Las normas de responsabilidad social. Su dimensión en el ámbito laboral de las empresas”, manifiesta que la empresa en general asume un rol fundamental en el respeto a los derechos laborales, derechos humanos de la justicia y la equidad de género, con la finalidad de lograr una convivencia justa y equilibrada. De manera que es claro evidenciar los principios empresariales y generando dinámicas activas con igualdad de derechos y cumplimiento de obligaciones legales que permitan un desarrollo estable y armónico.

1.5. Conclusiones Capítulo I

- Tras el estudio de la fundamentación epistemológica se evidencio varios criterios relacionados al desarrollo de la Responsabilidad Social Empresarial, donde los expertos afirman que la misma establece procesos adecuados para los empresarios al momento de tomar decisiones siguiendo las normativas y políticas empresariales, basadas directamente en el cumplimiento de obligaciones legales, es por ello que se considera que la RSE está ligada a todas las acciones y decisiones que se tomen dentro de una empresa, de manera que se produciría la maximización de beneficios a los accionistas dentro del marco legal y el cumplimiento ético del país de manera eficiente, haciendo que los problemas sociales se solucionen dentro de parámetros estructurales acordes a las necesidades y requerimientos de las empresas.
- Después de una revisión bibliográfica, se analizó la base conceptual sobre responsabilidad social empresarial, determinando los ejes fundamentales que considera las dimensiones como factores que permitieron indagar sobre el comportamiento organizacional de la empresa Distriolmedo, establecido en un análisis situacional, basado directamente en factores internos y externos de la misma, creando una matriz de análisis FODA, que permitió observar e identificar las fortalezas que tiene la empresa y debilidades que dificultan el cumplimiento de objetivos, así como también se pudo detectar las oportunidades, mismas que permitieron el desarrollo operativo de la empresa, de la misma manera se determinó las amenazas que pueden llegar a obstaculizar el desempeño empresarial; con este tipo de análisis ha permitido tener una mejor orientación para el desarrollo de objetivos, estrategias y planes de acción a nivel empresarial.

- Las actuales investigaciones sobre la responsabilidad social empresarial sustentan que implementar estrategias enfocadas en la práctica empresarial responsable, establecen claramente que utilizar en las empresas benefician y fortalecen el cumplimiento de procesos internos apegados al cumplimiento de obligaciones legales y prácticas laborales acertadas. Es así que la administración socialmente responsable de una empresa genera decisiones de negocios mejor informados, construye fidelidad, enriquecen la imagen y benefician la rentabilidad de la misma, la empresa puede orientar sus prácticas responsables hacia el interior y exterior de la misma, a través de dimensiones enfocadas a los aspectos social, económico, legal y ambiental.

CAPITULO II

PROPUESTA

2.1. Título de la Propuesta.

“Análisis Situacional de la empresa Distriolmedo Cía. Ltda. para la implementación de Estrategias de Responsabilidad Social Empresarial basadas en el cumplimiento de las obligaciones legales”

2.2. Objetivos

2.3.1. Objetivo General

Realizar el análisis situacional de la empresa Distriolmedo Cía. Ltda. en base al estudio de los medios internos, externos de las dimensiones de Responsabilidad Social Empresarial para el cumplimiento de las obligaciones legales.

2.3.2. Objetivos Específicos:

- Analizar los factores internos y externos enfocados a las dimensiones social, legal, económica y ambiental.
- Identificar las fortalezas y debilidades de la empresa, así como también las oportunidades y amenazas, que conformaran la matriz FODA.
- Diseñar estrategias de responsabilidad social empresarial para mejorar el cumplimiento de obligaciones legales.

2.3. Justificación.

La Responsabilidad Social Empresarial constituye uno de los elementos más importantes del desarrollo de las empresas, ya que se ha convertido en un eje de medición fundamental para conocer el cumplimiento de los objetivos empresariales y hasta qué punto estos pueden ser alcanzados. Es por ello que las actuales investigaciones demuestran que el aplicar estrategias de responsabilidad social permiten incorporarse a las necesidades de la empresa y relacionarlas directamente

con las dimensiones social, legal, económica y ambiental, partiendo de un análisis situacional de la empresa basado directamente en la indagación de los factores internos y externos de la misma, identificando de esta manera las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la organización, se convierten en el pilar fundamental para el adecuado perfeccionamiento de políticas y normativas empresariales, con el cumplimiento de las obligaciones legales de manera satisfactoria y acordes al desarrollo y permanencia sustentable de la empresa

Es por ello que el objetivo principal de la propuesta se ha centrado en realizar un diagnóstico situacional de la empresa Distriolmedo Cía. Ltda. enfocada a determinar estrategias de responsabilidad social empresarial dirigidas al perfeccionamiento de procesos basados en indicadores que permitan mejorar el desarrollo sostenible empresarial, tomando en cuenta que se lograra potencializar adecuadamente los planes estratégicos obteniendo resultados óptimos y eficaces dentro de los lineamientos y parámetros en el cumplimiento de obligaciones legales, de tal manera que lleve a cabo el desarrollo de las actividades socio económicas establecidas en la empresa.

2.4. Desarrollo de la Propuesta

La responsabilidad social empresarial es considerada como parte importante de la sustentabilidad de una empresa, por lo que es necesario que se incluya como una cultura organizacional para lograr así un adecuado desarrollo de las actividades labores, enfocadas directamente en el respeto a las personas, comunidades y el medio ambiente. El disponer de estrategias de responsabilidad social empresarial basadas en el cumplimiento de obligaciones legales permitirá dirigir conscientemente las actividades de la empresa dándole valor a largo plazo del desarrollo y equilibrio empresarial; en tal virtud es necesario analizar la situación actual de la empresa partiendo de un diagnóstico situacional que permita identificar las fortalezas que tiene la empresa Distriolmedo dentro de sus actividades empresariales, así como también las debilidades que presenta; además detectar las oportunidades y las amenazas a los que está expuesta, de este análisis se plantea las acciones o estrategias que serán implementadas de acuerdo a la realidad de la empresa.

2.4.1 Elementos que la Conforman.

Las estrategias de Responsabilidad Social Empresarial se dirigen al cumplimiento adecuado de las obligaciones legales de la empresa Distriolmedo Cía. Ltda., es por ello que la propuesta se realizara partiendo del diagnóstico situacional de la empresa, desarrollado de acuerdo con el medio interno y externo de la misma, permitiendo conocer ampliamente las fortalezas y debilidades, así como también las amenazas y oportunidades, a las que está expuesta la empresa, información reflejada en la matriz FODA, la misma que permitirá desarrollar estrategias de responsabilidad social empresarial basadas en el cumplimiento de obligaciones legales, los indicadores están agrupados de acuerdo a las dimensiones social, económico y medio ambiente, de tal manera que faciliten el desarrollo de las del cumplimiento de los indicadores con la participación de cada una de las áreas de interés.

Incluir la responsabilidad social empresarial en la empresa está enfocada en la corrección y mejoramiento de sus estrategias de actuación frente al cumplimiento de las obligaciones legales, mejorando el desarrollo de la actividad administrativa basada en sus principios y políticas empresariales, promoviendo un equilibrio y un efecto positivo para el desarrollo sostenible de la empresa Distriolmedo.

2.4.2. Explicación de la propuesta

Mejorar el desarrollo empresarial constituye una labor de suma importancia puesto que con la incorporación de estrategias de responsabilidad social empresarial se mejorará el cumplimiento de sus procesos administrativos como el cumplimiento de sus objetivos, metas, indicadores y planes de acción, así como también en el ámbito legal.

La propuesta está realizada de acuerdo a la situación de la empresa, establecidos mediante los factores internos y externos de la misma, permitiendo determinar estrategias organizadas de acuerdo a las dimensiones de desarrollo, con indicadores que establecen el comportamiento organizacional y los resultados esperados.

2.4.2.1. Identificación de la Empresa

Distriolmedo Cía. Ltda., es una empresa familiar que nace en el año 1979, creada con la finalidad de brindar un servicio de distribución logística para empresas de producción y comercialización de productos de consumo masivo en bien de satisfacer las necesidades y requerimientos del mercado en ciudades localizadas en el centro del país; la empresa persigue el bienestar del consumidor y adecuada distribución de los productos elaborados por su socio estratégico Cervecería Nacional, la empresa se desarrolla con principios empresariales eficaces, capaz de proporcionar un servicio de calidad y con ello un desarrollo social económicamente activo dentro del mercado de distribución logística.

2.4.2.2. Filosofía Empresarial

- **Misión**

Somos una empresa de servicios de distribución y logística que apoyamos el desarrollo económico y social de nuestro entorno, somos un aliado estratégico de nuestros clientes y proveedores, aportando soluciones personalizadas y de calidad a través de un equipo humano altamente competente, y con tecnología de punta.

- **Visión**

Ser líderes regionales en la industria de distribución y logística de bebidas, con la mayor cobertura de mercado y, ofreciendo productos y servicios con los mejores estándares de calidad.

- **Valores**

- a) **Responsabilidad**

La responsabilidad en uno de los valores que fomentamos e impulsamos en nuestros equipos de trabajo, a través de él logramos conseguir y mantener las buenas relaciones con nuestros clientes.

- b) **Eficacia**

Se establece y se da cumplimiento a las metas propuestas, a través de la evaluación de objetivos dispuestos, mismos que permitirán asegurar la calidad de los procesos y llegar a la excelencia.

c) Calidad y excelencia

Con el desarrollo de capacitaciones a los empleados se obtendrá un trabajo confiable, reconociendo las responsabilidades en busca de la prestación de un servicio de calidad.

- **Objetivos organizacionales**

Fortalecer los servicios de distribución logística en la zona centro del país, convirtiéndose en una de las mejores opciones para los clientes garantizando la entrega de sus productos.

- **Estructura Organizacional**

La empresa Distriolmedo Cía. Ltda., presenta la siguiente estructura organizacional de funcionamiento.

Figura 1

Estructura Organizacional empresa Distriolmedo Cía. Ltda.



Fuente: Distriolmedo Cía. Ltda.

2.4.2.3. Funciones de los Departamentos.

- **Departamento de Delivery**

La función del área de Delivery está relacionada con la planificación, organización y distribución del producto, es decir la entrega del producto a los clientes que inicia con la recepción del producto enviado desde la planta industrial hasta la bodega matriz ubicada en las instalaciones de la empresa en donde se procede al registro en el inventario y posteriormente al despacho de productos en los camiones de la flota vehicular con destino a los diferentes puntos de la zona centro del país, de manera que se cumpla con distribución y entrega a la cartera de clientes.

El Departamento de Delivery lo conforman los siguientes cargos:

- ✓ Supervisor de Flota
- ✓ Monitorista
- ✓ Conductor
- ✓ Auxiliar de Ventas

- **Departamento Administrativo.**

Este departamento centra sus actividades en la coordinación del trabajo administrativo, operativo a través del manejo y administración de recursos materiales y humanos, es decir el pago a los empleados, el control de facturas con el respectivo registro y recaudación de las ventas, el control y supervisión de los funcionarios.

- ✓ Gerencia
- ✓ Asesoría legal
- ✓ Financiero
- ✓ Talento Humano

- **Departamento de Flota Vehicular**

Este departamento tiene la responsabilidad de garantizar el funcionamiento de la flota vehicular utilizada para el traslado y transporte de los productos, a través del control diario de los parámetros establecidos en el plan de mantenimiento vehicular, así como también proporcionar el auxilio mecánico inmediato frente

a daños que pueden presentarse en el trabajo diario de las unidades de la flota vehicular.

El departamento está conformado por:

- ✓ Jefe de Flota
- ✓ Supervisor de Flota
- ✓ Chofer
- ✓ Mecánicos

2.4.2.4. Diagnóstico Situacional de la Empresa

Dentro de la investigación a realizar partiremos de un diagnóstico situacional de la empresa, con la finalidad de identificar problemáticas internas y externas sujetas al estudio inicial, con ello dar cumplimiento a los objetivos propuestos a fin de fortalecer las debilidades, anular las amenazas, aprovechar las oportunidades y fortalezas identificadas en la empresa, además de corregir puntos críticos mediante planes o estrategias de acción basadas a la responsabilidad social empresarial, generando un impacto positivo dentro y fuera de la empresa.

Por otra parte, el análisis situacional destinado a la empresa Distriolmedo Cía. Ltda. permitirá identificar el ambiente y contexto en el que se desenvuelve la empresa en un determinado momento, tomando en cuenta factores internos y externos que influyen en cómo se proyecta la empresa en su giro de negocio.

La importancia del análisis situacional se establece bajo los siguientes aspectos:

- Establecer el punto de partida de la planificación estratégica, definiendo los procesos futuros de las empresas.
- Recopilar información sobre el ambiente interno y externo de la organización para un análisis que permita pronosticar el efecto que puede ocasionar tendencias en la empresa o en su ambiente empresarial.
- Elaborar un cuadro de la situación actual de la empresa, permitiendo obtener información y un análisis del cumplimiento de normativas y aplicación de indicadores de RSE.

- Proponer estrategias de responsabilidad social empresarial que mejoren los comportamientos organizacionales.

La evaluación diagnóstica para el análisis situacional de la empresa se desarrollará en base a indicadores estratégicos de responsabilidad social empresarial, mismo que se adapta a las condiciones y estructura organizacional de la empresa Distriolmedo Cía. Ltda.; por ello los indicadores de gestión de la responsabilidad social serán aplicados en las siguientes dimensiones:

- Dimensión Social
- Dimensión Legal
- Dimensión Económica
- Dimensión de Medio Ambiente

2.4.2.4.1. Análisis Situacional del Medio Interno

El siguiente análisis de la situación del medio interno de la empresa Distriolmedo Cía. Ltda. conlleva la identificación, valoración de los aspectos positivos y negativos de la compañía relacionándolos con estrategias de Responsabilidad Social Empresarial, mismos que se verán reflejados en fortalezas y debilidades.

- **Fortalezas.** Representan los puntos fuertes que tiene la empresa Distriolmedo Cía. Ltda., en el marco de Responsabilidad Social Empresarial, siendo ventajas significativas para alcanzar una verdadera competitividad en el mercado.
- **Debilidades.** Constituye los problemas, debilidades y desventajas que provocan la vulnerabilidad en la empresa Distriolmedo Cía. Ltda.

Para realizar la valoración de las fortalezas (F) y debilidades (D) encontradas en el análisis interno de la empresa se lo ejecutará de acuerdo con la siguiente escala:

Escala	Calificación
1	Baja
2	Media
3	Alta

Tabla 3.

Análisis Situacional del Medio Interno

DIMENSIÓN SOCIAL

Cód.	INDICADORES	COMPORTAMIENTOS	IMPACTOS	Calificación		
				1	2	3
Ds1	Pago de remuneraciones a los trabajadores	Variable	Cumplimiento parcial de acuerdos			D
Ds2	Revisiones salariales acordadas a las responsabilidades de cada puesto	Variable	Fijación por indicadores de cumplimiento		D	
Ds3	Alineamiento con la estrategia, misión, principios y valores	Permanente	Cumplimiento de objetivos			F
Ds4	Personal capacitado y experiencia en distribución logística.	Apropiado	Selección del personal de acuerdo con el perfil			F
Ds5	Accidentes laborales y enfermedades profesionales	Bueno	Protección de riesgo de trabajo		F	
Ds6	Representación sindical o colectiva	Inexistente	Se desconoce la organización	D		
Ds7	Mantener el monitoreo de accidentes laborales y enfermedades profesionales	Apropiado	Adecuado control y capacitación de prevención riesgos laborales			F
Ds8	Sistema de jubilación oportuna	Inexistente	Continua rotación de personal		F	
Ds9	Jornadas extendidas	Existente	Ausentismo Laboral			D
DS10	Incumplimiento de acuerdos	Existente	Desmotivación Laboral			D

Elaborado por: Juan Carlos Bustillos

DIMENSIÓN ECONÓMICA

Cód.	INDICADORES	COMPORTAMIENTOS	IMPACTOS	Calificación		
				1	2	3
De1	Distribución logística permanente	Existente	Estabilidad Financiera			F
De2	Condiciones y medida de tiempo de pago	Deficiente	Retrasos en el pago			D
De3	Capacidad de liderazgo	Bueno	Negociación adecuada		D	
De4	Estabilidad administrativa	Apropiada	Rentabilidad financiera			F
De5	Planificación	Deficiente	Perdida de Cartera			D
De6	Organización	Buena	Reducción de la calidad de servicio		D	

Elaborado por: Juan Carlos Bustillos

DIMENSIÓN LEGAL

Cód.	INDICADORES	COMPORTAMIENTOS	IMPACTOS	Calificación		
				1	2	3
D11	Aplica tipos de Contratación vigentes	Buena	Cumplimiento de políticas internas		F	
D12	Contratación de personal Discapacitado	Deficiente	Riesgo Laboral		D	
D13	Afiliación al IESS inmediata	Deficiente	Responsabilidad Patronal			D
D14	Registro y legalización de contratos	Normal	Manejo de procesos		F	
D15	Pago de obligaciones D13, D14, Utilidades en el tiempo establecido	Deficiente	Pago de multas por registro fuera de tiempo			D
D16	Pago de obligaciones legales con el IESS	Permanente	Generación de planillas con ajustes			D
D17	Tramites de Visto bueno a empleados	Existente	Faltas a políticas y reglamentos internos			D
D18	Pago de sueldos a tiempo	Variable	Denuncias laborales		D	

D19	Demandas, Laborales	Juicios	Variable	Incumplimientos laborales	F		
-----	------------------------	---------	----------	------------------------------	---	--	--

Elaborado por: Juan Carlos Bustillos

DIMENSIÓN AMBIENTAL

Cód.	INDICADORES	COMPORTAMIENTOS	IMPACTOS	Calificación		
				1	2	3
Da1	Manejo de lubricantes	Adecuado	Tratamiento con Gestor ambiental calificado			F
Da2	Control de desechos	Existente	Sistema de reciclaje		F	
Da3	Contribución en el manejo ambiental	Existente	Planes y programas ambientales		F	
Da4	Emisión de gases	Constante	Mantenimiento vehicular			F
Da5	Condiciones ambientales en el lugar de trabajo	Apropiado	Manejo adecuado de desechos			F

Elaborado por: Juan Carlos Bustillos

En la tabla 3 correspondiente a la matriz de análisis interno se puede observar las fortalezas y debilidades identificadas en la empresa Distriolmedo Cía. Ltda.

Tabla 4

Matriz de evaluación de factores internos

	Alta		Media		Baja
Fortalezas	Ds3	Dl6	Ds5		Dl9
	Ds4	Dl7	Ds8		
	Ds7	Da1	Dl1		
	De1	Da5	Dl4		
	De4	.	Da3		
Debilidades	Ds1	De2	Ds2	Dl8	Ds6

	Ds9	De5	De3	Da2
	Ds10	Dl5	De6	Da4
	Dl3	.	Dl2	

Elaborado por: Juan Carlos Bustillos

En la Tabla 4 Matriz de evaluación de factores internos se pueden observar y determinar que pese a la situación de la empresa existen un número importante de fortalezas que aportan al crecimiento empresarial e imagen corporativa, sin embargo, también existen un considerable número de debilidades que pueden ocasionar inconvenientes si no se le da la importancia del caso.

2.4.2.4.2. Análisis Situacional del Medio Externo

Con el análisis del medio externo de la empresa Distriolmedo Cía. Ltda., permitirá la identificación de indicadores generales y específicos que tienen impacto directo o indirecto en la empresa; mismos que no pueden controlar ni modificar su comportamiento.

Esta herramienta ayuda e incrementa la posibilidad de realizar una adecuada planificación, permitiendo además conocer los aspectos positivos y negativos enmarcados en el desarrollo de estrategias de Responsabilidad Social Empresarial identificados como oportunidades y amenazas.

- **Oportunidades.** Situaciones que pueden generar acciones que favorezcan el crecimiento de la empresa; si se decide aprovecharlas.
- **Amenazas.** Dificultades que ponen en peligro la supervivencia de la empresa; pueden convertirse en oportunidades si son observadas a tiempo.

Para realizar la valoración de las oportunidades (O) y Amenazas (A) del análisis interno de la empresa se lo ejecutará de acuerdo con la siguiente escala:

Escala	Calificación
1	Baja
2	Media

3	Alta
---	------

Tabla 5

Análisis Situacional del Medio Externo

DIMENSIÓN SOCIAL

Cód.	INDICADORES	COMPORTAMIENTOS	IMPACTOS	Calificación		
				1	2	3
Ds1	Conocimiento de la competencia	Adecuada	Mejorar los servicios		O	
Ds2	Calidad del servicio y Satisfacción del cliente	Persistente	Personal capacitado			O
Ds3	Expansión de clientes	Permanente	Catálogo de productos		O	
Ds4	Acción social	Variable	Colaboración al entorno social		O	
Ds5	Cientes complicados	Intermitente	Resistencia de ventas			A
Ds6	Derechos humanos	Variable	Trato inadecuado de clientes		A	
Ds7	Imagen empresarial	Permanente	Incumplimiento de cartera de clientes		O	

Elaborado por: Juan Carlos Bustillos

DIMENSIÓN ECONÓMICA

Cód.	INDICADORES	COMPORTAMIENTOS	IMPACTOS	Calificación		
				1	2	3
De1	Incrementos de operadores logísticos o migración de empresas de otras localidades.	Intermitente	Competencia de mercado			A
De2	Expansión logística	Constante	Crecimiento de negocio		O	
De3	Incremento financiero	Variable	Generación de utilidad y rentabilidad		O	

De4	Inestabilidad económica desfavorable para la empresa.	Limitada	Incumplimiento de acuerdos de pago		A	
De5	Incremento de socios estratégicos	Adecuado	Incremento de mercado			O
De6	Transparencia de la información comercial a personas usuarias	Constante	Cliente satisfecho		O	
De7	Impuestos	Existente	Responsabilidad y cumplimiento	A		

Elaborado por: Juan Carlos Bustillos

DIMENSIÓN LEGAL

Cód.	INDICADORES	COMPORTAMIENTOS	IMPACTOS	Calificación		
				1	2	3
D11	Pago a proveedores	Permanente	Buenas relaciones comerciales		O	
D12	Inspecciones y sanciones legales	Variable	Denuncias de insatisfacción			O
D13	Multas por incumplimientos Tributarios	Limitada	Evasión de responsabilidades	A		
D14	Infracciones Transito	Controlado	Sanciones económicas			A
D15	Ordenanzas municipales de circulación	Existente	Detención vehicular			A
D16	Recuperación de Cartera de ventas	Permanente	Cumplimiento de acuerdos		O	
D17	Respeto a la propiedad privada de clientes	Existente	Cierre de la empresa		A	

Elaborado por: Juan Carlos Bustillos

DIMENSIÓN AMBIENTAL

Cód.	INDICADORES	COMPORTAMIENTOS	IMPACTOS	Calificación		
				1	2	3
Da1	Contribución al manejo ambiental de desechos	Permanente	Tratamiento de desechos			O
Da2	Cumplimiento de permisos ambientales	Existente	Organismos de control		A	
Da3	Respeto a la biodiversidad	Adecuada	Mitigar impactos ambientales		O	
Da4	Situación Geográfica	Adecuada	Realización de operaciones adecuadas de distribución			O
Da5	Auditorías externas	Permanente	Controles periódicos		A	

Elaborado por: Juan Carlos Bustillos

Con el análisis de la tabla 5 se puede determinar las oportunidades y amenazas internas que tiene la empresa Distriolmedo Cía. Ltda., información que permitirá establecer planes de acción que aporten al desarrollo de estrategias de responsabilidad social empresarial.

Tabla 6

Matriz de evaluación de factores internos

	Alta	Media	Baja
Oportunidades	Ds3 De5 Dl2 Da1 Da4	Ds2 Dl1 Ds4 Dl4 De2 Da3 De3 De6	Dl5
Amenazas	Ds1 Ds6 De1	Ds5 Dl7 Ds7 Da2 De4 Da5 Dl6	De7 Dl3

Elaborado por: Juan Carlos Bustillos

En la Tabla 6 se muestra el resultado del análisis de oportunidades y amenazas identificadas en la empresa, en donde se observa que existe una concentración considerable de indicadores ubicados en un punto medio de los resultados por lo que se requiere una intervención que permita incrementar los impactos positivos para la empresa y reducir los impactos negativos en la misma.

2.4.2.4.3. Análisis PESTEL

Con los resultados obtenidos del análisis PESTEL se pudo identificar los aspectos externos que tienen impacto para la gestión de la empresa, con ello fue posible tener una visión favorable para determinar y tomar las mejores decisiones para la organización.

ESCALA DE VALORACIÓN

Tiempo de Impacto	Valoración
Corto Plazo	1
Mediano Plazo	2
Largo Plazo	3

Tabla 7

Análisis PESTEL

Factor	Cod.	Aspecto	Tiempo			Tipo impacto	
			Corto	Mediano	Largo	Positivo	Negativo
POLÍTICO	P1	• Distribución logística en los mercados nacionales.			X	X	
	P2	• Competitividad empresarial del sector logístico, impulsando el multimodalismo la eficiencia y la calidad.		X		X	
	P3	• Operaciones de comercio exterior y promoción de oferta logística a nivel internacional.			X	X	
ECONÓMICO	E1.	• Financiamiento del sector productivo.	X			X	
	E2	• Banca pública y privada con facilidades crediticias.			X	X	
	E3	• Desarrollo del sector de las microfinanzas	X	X		X	
SOCIAL	S1	• Promover la oferta y diversificación de productos y mercados de exportación.	X			X	
	S2	• Cambios sociales por niveles de ingresos económicos reducidos		X			X
	S3	• Altos índices de delincuencia	X				X
TECNOLÓGICO	T1	• Incorporación de nuevas tecnologías en los procesos productivos y de distribución logística.		X		X	
	T2	• Fuente de inversión tecnológica		X			X
	T3	• Políticas de transferencia Tecnológica.	X			X	
ECOLÓGICO	Ec1	• Conciencia ambiental y la conservación de recursos.	X			X	
	Ec2	• Desastres naturales		X			X
	Ec3	• Emisión de gases		X			X

LEGAL	L1	• Empleo de calidad y la calificación de la mano de obra.	X				X
	L2	• Legislación laboral.	X				X
	L3	• Normas y regulaciones propias e implementación y aplicaciones voluntaria	X				X

Elaborado por: Juan Carlos Bustillos

Tabla 8

Matriz de evaluación de Análisis PESTEL

	IMPACTO			
OPORTUNIDADES	P1	E1	S1	Ec1
	P2	E2	T1	
	P3	E3	T3	
AMENAZAS	S2	T2	Ec2	L1
	S3		Ec3	L2
				L3

Elaborado por: Juan Carlos Bustillos

2.4.2.4.4. Matriz FODA

El uso de esta herramienta es ideal para afrontar los factores internos y externos, con el objetivo de generar diferentes opciones estratégicas y alcanzar la misión por medio de la determinación de las necesidades y elementos que constituyen un soporte o un perjuicio a la investigación planteada.

El análisis FODA es el método más sencillo y efectivo aplicable para la empresa Distriolmedo Cía. Ltda., ya que permite un análisis integral sobre el manejo adecuado y eficiente de la compañía basándose en el cumplimiento de obligaciones laborales, legales y tributarias, además, permite mejorar los aspectos que aun tengan déficit y ayuda a la toma de decisiones estratégicas con el propósito de mejorar la calidad, eficiencia y desarrollo de la empresa.

Tabla 9

Matriz FODA

	Positivos	Negativos
ORIGEN INTERNO	<p>FORTALEZAS</p> <p>F1. Alineamiento con la estrategia, misión, principios y valores</p> <p>F2. Personal capacitado y experiencia en distribución logística.</p> <p>F3. Mantener el monitoreo de accidentes laborales y enfermedades profesionales</p> <p>F4. Distribución logística permanente</p> <p>F5. Estabilidad administrativa</p> <p>F6. Manejo de lubricantes</p> <p>F7. Emisión de gases</p> <p>F8. Condiciones ambientales en el lugar de trabajo</p> <p>F9. Disponer de una amplia cartera de clientes minoristas y mayoristas.</p> <p>F10. Ubicación geográfica estratégica para cubrir adecuadamente la distribución.</p> <p>F11. Equipamiento con una flota vehicular nueva que garantiza la entrega de productos.</p> <p>F12. Monitoreo de accidentes laborales y enfermedades profesionales</p>	<p>DEBILIDADES</p> <p>D1. Pago de remuneraciones a los trabajadores</p> <p>D2. 2 Jornadas laborales extendidas.</p> <p>D3. Incumplimiento de acuerdos laborales</p> <p>D4. Condiciones y medida de tiempo de pago</p> <p>D5. Planificación</p> <p>D6. Afiliación al IESS inmediata</p> <p>D7. Pago de obligaciones D13, D14, Utilidades en el tiempo establecido</p> <p>D8. Pago de obligaciones legales con el IESS</p> <p>D9. Tramites de Visto bueno a empleados</p> <p>D10. Emisión de efluentes</p>

ORIGEN EXTERNO	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
	O1. Calidad del servicio y Satisfacción del cliente.	A1. Clientes complicados.
	O2. Incrementar la cantidad de socios estratégicos para la distribución logística de productos en el centro del país.	A2. Incrementos de operadores logísticos o migración de empresas de otras localidades.
	O3. Inspecciones y sanciones legales	A3. Infracciones Transito.
	O4. Contribución al manejo ambiental de desechos	A4. Ordenanzas municipales de circulación.
	O5. Situación Geográfica	A5. Impuestos
	O6. Incremento financiero	A6. Impactos ambientales
	O7. Calidad de los servicios.	
O8. Evitar inspecciones y sanciones legales		

Elaborado por: Juan Carlos Bustillos

2.4.2.4.5 Dirección Estratégico.

Las prácticas de responsabilidad social empresarial permiten desarrollar actividades con indicadores apropiados según la necesidad y requerimiento de la empresa, por lo que es necesario partir desde un análisis de factibilidad y basados en objetivos estratégico que permitan desarrollar estrategias de responsabilidad social empresarial enfocadas a mejorar el cumplimiento de obligaciones legales. Para esto partiremos de la misión, visión y valores corporativos.

2.4.3. Misión

Somos una empresa de servicios de distribución logística que apoyamos el desarrollo económico y social, aportando con soluciones comerciales de productos, bebidas, fomentando el desarrollo del país.

2.4.4. Visión

Ser líderes regionales en la industria de distribución logística de productos y bebidas, con la mayor cobertura de mercado para satisfacer las necesidades de nuestros clientes y proveedores alcanzando una rentabilidad económica sustentable.

2.4.5. Valores Corporativos.

Los valores son parte de las normativas que guían y orientan el proceder humano encaminado hacia la excelencia; mismos que son actuados por todos los colaboradores de la empresa. Así:

Ética Profesional. - El personal de la empresa Distriolmedo actúa con transparencia en todas las acciones realizadas, con comportamientos de acuerdo a principios de honestidad, responsabilidad, involucramiento, dedicación, integridad, dentro de un ambiente de justicia y equidad.

Liderazgo e innovación. - El talento humano es capaz de actuar con total liderazgo, dirigiendo un grupo de personas en ambientes de motivación que permitan conocer y velar por sus necesidades e inquietudes, de la misma manera manejar la información, con la utilización de medios tecnológicos en bien de la empresa.

Honestidad e Integridad. - Ayuda a desarrollar una vida integra, con actuaciones acertadas y correctas que permiten el desenvolvimiento de las actividades de acuerdo con el rol que desempeñan.

Compromiso y lealtad. - Permite desarrollar actividades con compromiso dentro de parámetros de fidelidad y confidencialidad de acuerdo con los intereses de los trabajadores y en apoyo mutuo a la empresa.

Trabajo en equipo. - Crear ambientes de compañerismo, fomentando el entusiasmo en la realización de sus tareas encomendadas, de manera que se obtenga resultados favorables.

Calidad. - El personal de todas las áreas está consciente de que el éxito y desarrollo de la empresa será posible de acuerdo con las conductas y actitudes que transmitan a los clientes, demostrando atención que será favorable.

Responsabilidad social y ambiental. - El personal cumple satisfactoriamente con su trabajo asignado, comprometiéndose con la sociedad para brindar un buen servicio a los demás y el cuidado del entorno.

2.4.6. Políticas Empresariales.

Las políticas empresariales se desarrollan según interpretaciones generales que permiten y direccionan la toma de decisiones en la empresa.

Políticas para el desarrollo de la Dimensión Social.

- Fortalecer el clima laboral, basado en un sistema de comunicación organizacional.
- Extender la cartera de clientes y la ampliación del mercado.
- Mantener la difusión de la filosofía de la empresa y sus empleados.
- Planificar un presupuesto anual de los ingresos y egresos estimados el desarrollo de la empresa.
- Evaluar el desempeño de todo el personal periódicamente.
- Los horarios de entrada y salida del personal a las 7:00 am. hasta las 17:00pm., de lunes a viernes, además el sábado la jornada será desde las 7:00 am. a 14:00pm., la hora del almuerzo será a las 12:30.
- La empresa dotara de materiales necesarios para el adecuado desarrollo laboral.
- En caso de enfermedad el empleado justificara la condición con el certificado del IESS.
- En horas laborables el empleado no puede hacer uso de su celular.
- La atención al cliente será cordial y respetuosa.
- Dar un buen uso a los equipos y materiales de trabajo.

Políticas para el desarrollo de la Dimensión Legal.

- La remuneración será pagada de acuerdo lo establecido por el ministerio de trabajo.
- Pago de horas extras de ser el caso.
- Incentivar al personal para un desarrollo laboral comprometido.
- Cumplimiento de obligaciones legales establecidas para el buen funcionamiento de la empresa.
- Cumplimiento de las obligaciones con el IESS.
- Acuerdos de pago por finalización del contrato.

- Capacitaciones que contribuyan al buen desenvolvimiento laboral.
- Pago a tiempo de impuestos.

Políticas para el desarrollo de la Dimensión Económica.

- Mejorar el servicio al cliente.
- Ampliación de la cartera de clientes.
- Organización estructural adecuada para el cumplimiento con proveedores.
- Lograr una gestión eficaz y eficiente del ciclo presupuestario, para optimización de recursos.
- Mejorar la liquidez de la empresa a través del cumplimiento de pago de los clientes.
- Disminuir los costos y gastos operativos.

Políticas para el desarrollo de la Dimensión Ambiental.

- Cumplir con los estándares ambientales establecidos
- Uso adecuado de los recursos hídricos.
- Control y mantenimiento de automotores para el control y emanación de gases.
- Cumplir con los permisos de operación ambiental para la distribución logística.

2.4.7. Objetivos Estratégicos.

Los objetivos estratégicos son el resultado de las metas que se desea cumplir para alcanzar un desarrollo empresarial basado en prácticas de responsabilidad social adecuadas partiendo del análisis situacional de la empresa sus dimensiones y políticas empresariales.

DIMENSIÓN SOCIAL
<p>OBJETIVO ESTRATEGICO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mantener fuentes de empleo responsable en la empresa Distriolmedo Cía. Ltda., garantizado por el cumplimiento de obligaciones legales, laborales, ambientales; para desarrollar prácticas laborales justas y sostenibles.

OBJETIVOS OPERATIVOS:

- Crear plazas de trabajo a través de la evaluación de habilidades, capacidades y necesidades de la empresa para garantizar la estabilidad laboral.
- Aplicar prácticas de trabajo digno mediante el pago de remuneraciones justas y a tiempo
- Realizar la atracción de nuevos clientes e incrementar el mercado de ofertas que permitirán el desarrollo del país y el fortalecimiento de relaciones con socios estratégicos.
- Mantener estándares de calidad en los procesos de entrega y distribución de productos para evitar el desabastecimiento a los clientes.

Elaborado por: Juan Carlos Bustillos

DIMENSIÓN LEGAL**OBJETIVO ESTRATEGICO:**

- Garantizar el cumplimiento de prácticas laborales justas a través de políticas y normativas dinámicas de trabajo que fomenten la igualdad de oportunidades y de trato.

OBJETIVOS OPERATIVOS:

- Cumplir los acuerdos laborales establecidos en las formas de contratación para evitar demandas laborales que afecten a la imagen de la empresa.
- Mantener el registro de contrataciones que permitan los registros correspondientes en el IESS y MT.
- Garantizar el cumplimiento de obligaciones laborales a través de controles establecidos para garantizar el manejo adecuado de responsabilidades internas y evitar situaciones legales.

Elaborado por: Juan Carlos Bustillos

DIMENSIÓN ECONÓMICA
<p>OBJETIVO ESTRATEGICO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar políticas y procedimientos financieros que permitan establecer controles adecuados para garantizar la disponibilidad de recursos económicos para cumplir con el pago de obligaciones.
<p>OBJETIVO OPERATIVOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar el manejo adecuado de la cartera de clientes fortaleciendo convenios de cooperación financiera que permitirán mitigar impactos económicos adversos • Buscar oportunidades de nuevos negocios e incrementar la cadena de distribución a través de la búsqueda de nuevos socios estratégicos. • Combinar el desempeño económico en beneficio de la empresa, generando valores económicos directos para una sostenibilidad en el tiempo. • Garantizar la disponibilidad de recursos económicos para el pago de obligaciones legales con los empleados.

Elaborado por: Juan Carlos Bustillos

DIMENSIÓN AMBIENTAL
<p>OBJETIVO ESTRATEGICO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Garantizar el cuidado del ambiente a través de políticas que aporten al desarrollo de actividades laborales.
<p>OBJETIVOS OPERATIVOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer el manejo y control de recursos hídricos que son utilizados en el desarrollo de la actividad laboral. • Mantener permisos actualizados que permitan realizar la distribución logística con el transporte seguro de productos. • Cumplir con regulaciones ambientales para el cuidado de la biodiversidad y evitar sanciones por incumplimientos.

Elaborado por: Juan Carlos Bustillos

2.4.8. Análisis de Factibilidad

Las estrategias de gestión para la implementación de Responsabilidad Social Empresarial como herramienta para mejorar el desarrollo sostenible de la empresa Distriolmedo Cía. Ltda. tiene la finalidad de:

2.4.8.1. Aspectos socioculturales

Se hace notar que el desarrollo y una productividad eficiente trae para la empresa y la sociedad beneficios que no solo mejora el servicio al cliente sino también beneficios en la salud integral física, emocional, mental, social de los trabajadores.

2.4.8.2. Aspectos tecnológicos

Acorde al desarrollo tecnológico, la empresa realizara para este proyecto la adquisición del equipo tecnológico que permita conseguir el éxito de la implementación de las estrategias de gestión de RSE

2.4.8.3. Modelo organizativo

La Empresa Distriolmedo Cía. Ltda. cuenta con un equipo de trabajo de 120 empleados distribuidos en Administrativos 15, Supervisores 5, conductores 30 y auxiliares 90; todos ellos comprometidos a participar en el proceso de cambio de la empresa.

2.4.9. Premisas para la implementación

Dentro de la propuesta se realizan las estrategias basadas en de responsabilidad social empresarial, para fortalecer el cumplimiento de la normativa legal dentro de la empresa, además en el estudio existió el acceso a la recopilación y análisis de datos, mediante la apertura por parte de la gerencia y el área administrativa, esto permitió realizar un trabajo integrado y consolidado buscando las falencias aun existes dentro la corporación.

En este sentido se destacan las siguientes premisas:

- a) Visto bueno de las autoridades de la empresa

- b) Capacitación, estudio e integración con los empleados
- c) Análisis oportuno en referente a lo social, económico y ambiental
- d) Al ser una propuesta de análisis se reducen los costos de investigación
- e) Retroalimentación de acuerdo con los aspectos encontrados
- f) Accesibilidad para la implementación de estrategias de RSE
- g) Monitoreo y seguimiento a futuro

La propuesta se ha implementado basado inicialmente en el diagnostico situacional de la empresa a través del análisis de factores internos, externos con los cuales se elaboró la matriz FODA que nos permitió definir indicadores y objetivos para proponer estrategias de Responsabilidad Social Empresarial en la empresa Distriolmedo Cía. Ltda.

Figura 2

Propuesta de estrategias de gestión de RSE para la empresa Distriolmedo Cía. Ltda.



Elaborado por: Juan Carlos Bustillos

2.4.10. Estrategias.

Las estrategias se fundamentan en identificar las alternativas que tiene Distriolmedo para lograr el desempeño adecuado de sus metas y objetivos, basado directamente en prácticas de responsabilidad social empresarial que permitirán mejorar el cumplimiento de obligaciones legales.

2.4.10.1. Estrategias de la Responsabilidad Social Empresarial

A continuación, detallamos las estrategias que proponemos a la empresa Distriolmedo Cía. Ltda. luego de haber realizado el análisis situacional de la empresa y haber identificado las fortalezas y oportunidades que nos permitirán generar una cadena de valor previo al cumplimiento de obligaciones legales en cada una de sus dimensiones.

2.4.10.2. Dimensión Social

Se considera que la comunicación organizacional es uno de los factores más importantes en las empresas porque con ella se genera un agradable ambiente de trabajo y un clima laboral de éxito.

Tabla 9

Dimensión Social

	Problema	Objetivo	Estrategia
DIMENSIÓN SOCIAL	<ul style="list-style-type: none">Jornadas laborales extendidas. Desmotivación laboral como consecuencia de jornadas laborales.Rotación de personal en incremento por la desmotivación salarial, y falta de cumplimiento de acuerdos.	Mantener fuentes de empleo responsable en la empresa Distriolmedo Cía. Ltda., garantizado por el cumplimiento de obligaciones legales, laborales, ambientales; para desarrollar prácticas laborales justas y sostenibles.	Fortalecer el clima laboral, basado en un sistema de comunicación organizacional.

Elaborado por: Juan Carlos Bustillos

2.4.10.3. Dimensión Económica

La adecuada administración de los recursos permite a las empresas la sostenibilidad de un trabajo digno y justo, combinando el desempeño con remuneraciones acordes a la actividad que realizan.

Tabla 10

Dimensión Económica

	Problema	Objetivo	Estrategia
DIMENSIÓN ECONÓMICA	<ul style="list-style-type: none"> • Deficiente manejo de comunicación con los clientes • Poca flexibilidad en la planificación • Incrementos de operadores logísticos o migración de empresas de otras localidades. • Impuestos • Aumento de la inestabilidad económica desfavorable para la empresa. 	Desarrollar políticas y procedimientos financieros que permitan establecer controles adecuados para garantizar la disponibilidad de recursos económicos que garanticen el cumplimiento del pago de obligaciones.	<ul style="list-style-type: none"> • Combinar el desempeño económico en beneficio de la empresa, generando valores económicos directos para una sostenibilidad en el tiempo.

Elaborado por: Juan Carlos Bustillos

2.4.10.4. Dimensión Legal

El cumplimiento de Obligaciones Legales es uno de los factores más importantes en las empresas ya que de esto parte la buena relación compartida entre entidades de control, empresa y trabajador lo que permite un crecimiento adecuado en el sector en el que se posiciona la empresa.

Tabla 11

Dimensión Legal

	Problema	Objetivo	Estrategia
DIMENSIÓN LEGAL	<ul style="list-style-type: none"> • Demandas laborales. • Incumplimiento de acuerdos laborales. • Faltas al código de trabajo 	Garantizar el cumplimiento de prácticas laborales justas a través de políticas y normativas dinámicas de trabajo que fomenten la igualdad de oportunidades y de trato.	<ul style="list-style-type: none"> • Incrementar el uso eficiente del presupuesto • Incrementar el cumplimiento de derechos y obligaciones de los trabajadores a través de la aplicación de la normativa legal vigente.

Elaborado por: Juan Carlos Bustillos

2.4.10.5. Dimensión Ambiental

El cuidado del ambiente juega uno de los papeles muy importantes en las empresas, por esa razón el cuidado del ambiente ayudara a la imagen de la empresa fomentando su crecimiento.

Tabla 12

Dimensión Ambiental

	Problema	Objetivo	Estrategia
DIMENSIÓN AMBIENTAL	<ul style="list-style-type: none"> • Impactos ambientales Revisión del grado de productividad. • Emisión de efluentes 	Garantizar el cuidado del ambiente a través de políticas que aporten al desarrollo de actividades laborales.	Cumplir con regulaciones ambientales para el cuidado de la biodiversidad y evitar sanciones por incumplimientos.

Elaborado por: Juan Carlos Bustillos

Luego del análisis de cada una de las dimensiones se ha podido elaborar un cuadro de estrategias que se resume como la propuesta de la investigación que contiene los principales factores de análisis para los que se plantearon objetivos, se consideró la

frecuencia de ocurrencia, tomando esta información se procede a plantear la(s) estrategia(s) que se aplicaran, estableciendo tácticas que permitirán conseguir los resultados esperados, finalmente se definen los responsables del seguimiento para su ejecución.

Tabla 13.

Estrategias de Responsabilidad Social Empresarial

FACTOR	OBJETIVO	INDICADOR	FREC	ESTRATEGIA	TACTICA	RESPONSABLE
DIMENSIÓN SOCIAL	Mantener fuentes de empleo responsable en la empresa Distriolmedo Cía. Ltda., garantizado por el cumplimiento de obligaciones legales, laborales, ambientales; para desarrollar prácticas laborales justas y sostenibles.	<ul style="list-style-type: none"> • Jornadas laborales extendidas • Desmotivación laboral como consecuencia de jornadas laborales. • Rotación de personal en incremento por la desmotivación salarial, y falta de cumplimiento de acuerdos. 	Mensual	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer el clima laboral, basado en un sistema de comunicación organizacional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer un ambiente de apoyo para lograr que un empleado cumpla con sus funciones. • Flexibilidad en el lugar de trabajo, respetando las promesas y acuerdos laborales. • Reconocer el logro de los trabajadores a través de un buen clima laboral. 	Jefe TTHH Gerente G.
DIMENSIÓN ECONÓMICA	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar políticas y procedimientos financieros que permitan establecer controles adecuados para garantizar la disponibilidad de recursos económicos que garanticen el cumplimiento del pago de obligaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Deficiente manejo de comunicación con los clientes • Poca flexibilidad en la planificación • Incrementos de operadores logísticos o migración de empresas de otras localidades. • Impuestos. • Aumento de la inestabilidad económica desfavorable para la empresa. 	Trimestral	<ul style="list-style-type: none"> • Combinar el desempeño económico en beneficio de la empresa, generando valores económicos directos para una sostenibilidad en el tiempo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitar al personal en atención al cliente. • Realizar un análisis de mercado que permita dar flexibilidad al establecimiento de rutas de movilización. • Incrementar la flota vehicular para garantizar la atención a todos los clientes. • Pago de obligaciones tributarias • Establecer acuerdos de pago con clientes para garantizar la solvencia 	Gerente G. Jefe TTHH Jefe de Bodega Jefe Financiero Jefe de Flota

					económica de la empresa	
DIMENSIÓN LEGAL	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar el cumplimiento de prácticas laborales justas a través de políticas y normativas dinámicas de trabajo que fomenten la igualdad de oportunidades y de trato. 	<ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento de acuerdos laborales. Registro de afiliación en el IESS y MT dentro del plazo. 	Mensual	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar el uso eficiente del presupuesto Incrementar el cumplimiento de derechos y obligaciones de los trabajadores a través de la aplicación de la normativa legal vigente. 	<ul style="list-style-type: none"> Dar seguimiento al cumplimiento de los acuerdos laborales definidos por el empleador. Mantener una provisión de fondos económicos para cubrir remuneraciones. Cumplir dentro del plazo con el registro de los trabajadores. 	Gerente G. Jefe TTHH Jefe Financiero Jefe Contabilidad
DIMENSIÓN AMBIENTAL	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar el cuidado del ambiente a través de políticas que aporten al desarrollo de actividades laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> Control de Impactos ambientales. Reducción de niveles de contaminación. Plan de mantenimiento de la flota vehicular 	Diaria	<ul style="list-style-type: none"> Cumplir con regulaciones ambientales para el cuidado de la biodiversidad y evitar sanciones por incumplimientos. 	<ul style="list-style-type: none"> Fomentar el cuidado del ambiente. Mantener la flota vehicular en óptimas condiciones de funcionamiento Evitar la emisión de gases tóxicos producidos por malos hábitos. 	Gerente G. Jefe de Flota Jefe de SSO Jefe TTHH

Elaborado por: Juan Carlos Bustillos

A continuación, se detalla la tabla 14 que contiene el resultado del análisis pestel en donde se determinan las estrategias que servirán para hacer frente a la problemática externa que influye y afecta el entorno y desarrollo de la empresa.

Tabla. 14

Estrategias Basadas en el Análisis PESTEL

FACTOR	OBJETIVO	INDICADOR	FREC.	ESTRATEGIA	TACTICA	RESPONSABLE
POLÍTICO	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacer las necesidades en bienes y servicios de los clientes y el mercado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Distribución logística en los mercados • Competitividad empresarial del sector logístico 	Constante	<ul style="list-style-type: none"> • Superar los nuevos retos de las redes de distribución. 	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptarse a los nuevos cambios en la forma y expectativas de clientes. • Ser partes del mejoramiento continuo y consecuentemente al sistema productivo del país. 	Jefe de Cartera
ECONÓMICO	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar las actividades productivas dentro de un marco de desarrollo sostenible de acuerdo con normas y reglamentos de diversas opciones de financiamiento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Financiamiento del sector productivo • Banca pública y privada con facilidades crediticias • Desarrollo del sector de las microfinanzas. 	Indeterminado	<ul style="list-style-type: none"> • Accesibilidad al fondo de desarrollo productivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mecanismos financieros que permitan reestructurar la deuda. • Acceder a capital para reactivar el negocio. 	Departamento Financiero Gerente general
SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliar el desarrollo logístico dentro del mercado con adecuada comercialización de productos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Oferta y diversificación de productos y mercados de exportación. • Cambios sociales por niveles de ingresos reducidos. • Altos índices de delincuencia. 	Mensual	<ul style="list-style-type: none"> • Definir un estudio de mercado a través de la presentación de un servicio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer donde se encuentra geográficamente los consumidores potenciales de mi producto. • Conocer las características que definen la capacidad económica y sus gustos. • Establecer el papel que desempeña la empresa de acuerdo con ofrecer un producto revolucionario o simplemente un consumidor. 	Jefe de cartera y comisión de plan estratégico.
TECNOLÓGICO	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar una dinámica de profundas transformaciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporación de nuevas tecnologías en los procesos 	Constante	<ul style="list-style-type: none"> • Medir el impacto de la incorporación de procesos 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer los procesos innovadores tecnológicos como 	Departamento TICs

	s tecnológicas para el aumento de la productividad.	productivos y de distribución logística. • Fuente de inversión tecnológica • Políticas de transferencia tecnológica.		tecnológicos dentro de la empresa.	instrumento a la alineación laboral. • Incursión en el mundo digital para detectar estudios de mercado.	
ECOLÓGICO	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer el cuidado del ambiente a través de programas de mejoramiento enfocados a la concientización de la preservación del medio ambiente. 	<ul style="list-style-type: none"> Conciencia ambiental y la conservación de recursos. Desastres naturales. Emisión de gases. 	Permanente	<ul style="list-style-type: none"> Contribuir a la continuidad, proyección y sostenibilidad de conservación del medio ambiente. 	<ul style="list-style-type: none"> Capacitación de sensibilización del cuidado del medio ambiente Controles técnicos del parque automotor de acuerdo con normativas ambientales. 	Todos los departamentos
LEGAL	<ul style="list-style-type: none"> Establecer un desempeño adecuado partiendo del cumplimiento legal de acuerdo con políticas de seguridad y confiabilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Empleo de calidad y la calificación de la mano de obra. Legislación laboral. Normas y regulaciones propias e implementación y aplicaciones voluntarias. 	Permanente	<ul style="list-style-type: none"> Identificar los sistemas de información y requisitos legales vigentes para un manejo adecuado de las obligaciones legales. 	<ul style="list-style-type: none"> Establecer los procedimientos que estén acordes a la realidad empresarial. Garantizar la conformidad de los sistemas con las políticas y estándares de seguridad, definidos por la organización. 	Gerente G. Jefe de TTHH

Elaborado por: Juan Carlos Bustillos

2.5. Conclusiones Capítulo II

- Con el diagnóstico situacional de la empresa se reveló que existen factores externos que ponen en riesgo la estabilidad empresarial, generando con ello dificultades en el normal cumplimiento de su actividad económica, ocasionando inestabilidad en su estructura administrativa y operativa, mientras que de los factores internos se ha evidenciado el protagonismo que ejercen dentro de la parte estructural de la empresa permitiendo desarrollar procesos generados para el mejoramiento de la empresa dando nuevas

oportunidades a su perfeccionamiento empresarial que da apertura al cambio con la implementación de estrategias de responsabilidad social empresarial basada en el cumplimiento de obligaciones legales, por ende mejorar la situación actual de la empresa.

- Con el análisis situacional actual de la empresa ha permitido detectar claramente la problemática y emitir posibles soluciones que mejorarían equilibradamente el desarrollo empresarial basado directamente en el análisis interno y externo de la empresa haciendo posible determinar diversas acciones con fines de mejoramiento y amplio desarrollo dentro del mercado.
- De las estrategias de responsabilidad social empresarial propuestas se obtuvo resultados favorables que permitieron emitir soluciones a la problemática identificada, estableciendo un plan de acción a través de tácticas que permitan cubrir con los requerimientos y necesidades de la empresa, dichos contenidos son el resultado del diagnóstico y análisis situacional de la empresa.
- Las iniciativas socialmente responsables de las empresas cobran protagonismo en la era de la globalización por lo que se ha desarrollado dentro de la investigación el análisis PESTEL mismo que permitió dar respuesta e identificar las debilidades y externalidades negativas, haciendo posible plantear estrategias de responsabilidad social empresarial vinculadas directamente a dar solución a los problemas detectados; por lo que en este contexto las empresas han sentido la necesidad de impulsar cambios para responder a las exigencias del entorno y tener éxito en el mercado.
- La propuesta de investigación realizada en la empresa Distriolmedo Cía. Ltda. se la realizó con la finalidad de conocer situación actual de la misma y plantear estrategias que mejoren sus procesos administrativos para un desarrollo óptimo de la misma, sin embargo cabe mencionar que la empresa sujeto de investigación por decisiones gerenciales y de acuerdo a las circunstancias que vive actualmente el país, ocasionando la reducción de la su fuerza laboral y el cambio de su actividad comercial o giro de negocio de

tal manera que ha imposibilitado la aplicación de la propuesta de investigación.

CAPÍTULO III

APLICACIÓN Y/O VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA.

3.1. Evaluación de expertos.

La respectiva propuesta se ha realizado previa la evaluación de expertos que cuentan con la experiencia necesaria dentro del ámbito empresarial, es así como:

Adriana Francisca Mena García, con su título de Magister en Gestión del Talento Humano, manifiesta que la propuesta planteada cumple con los requisitos necesarios para la implementación dentro del ámbito empresarial, ya que dispone de contenidos adecuados apropiados para la obtención de un desarrollo sustentable acorde a las necesidades de la empresa y sugiere que también se puede ampliar el conocimiento desde el enfoque de producción y mercado, con la finalidad de mejorar notablemente los procesos corporativos.

De la misma manera según Raúl Oswaldo Molina Cepeda, con su título de Magister en Administración de Empresas, indica que los aportes de la propuesta tienen una importante relevancia dentro ámbito laboral ya que dispone de estructuras y argumentos metodológicos viables para su aplicación y pertinente para la gestión empresarial, considerando que el tema expuesto presenta la debida trascendencia en el desarrollo organizacional de las empresas y por ende en el mejoramiento de la productividad.

Según, Diego Fabian López Paucar, con el título de Magister en Administración de Empresas, expresa que se evidencia la estructura de la metodología adecuada, para el desarrollo de la propuesta, ya que esta direccionado al mejoramiento estructural y aplicación de procesos empresariales ajustados a normativas y principios apropiados, ya que consta con las bases adecuada y justificadas para los fines

pertinentes. Es así que la propuesta expone contenidos innovadores que permitirán obtener resultados favorables dentro del tema de investigación.

En sí para Manuel Andrés Escobar Bustillos con su título de Magister en Seguridad y Salud Laboral, menciona que el enfoque de la propuesta abarca todos los aspectos del desarrollo estructural de una empresa y los beneficios que producirán alcances favorables en la gestión productiva y normativa empresarial, con estructuras metodológicas aptas para una organización, en busca del desarrollo sostenible.

3.2. Evaluación de usuarios.

La evaluación de usuarios ha sido socializada y aplicada dentro de la empresa como ente de investigación o sujeto de estudio, obteniendo diversos criterios por parte del personal, quienes mencionan que:

Marco Vinicio Cabrera Rosero, con su título de Psicólogo Industrial, considera que la propuesta cumple con las expectativas suficientes para su implementación, ya que sus contenidos son aptos y de fácil manejo dentro del proceso productivo.

De la misma manera, Álvaro Sebastián Tapia García, con el título de Ingeniero Comercial, manifiesta que la metodología utilizada, integra los aspectos relacionados en el desarrollo sostenible de proceso, a la vez promoviendo el cumplimiento de la normativa legal de manera adecuada y confiable.

Por otro lado, para Luis Fernando Banda Yáñez, con el título de Ingeniero en Informática y Sistemas Computacionales, considera que desarrollar estrategias de gestión de la RSE, mejoraría notablemente el marco de referencia a seguir para definir de manera estable, eficiente y favorable en su desarrollo.

Según Silvia del Pilar Casa Guayta, con el título de Ingeniera en Administración de Empresas, pone en manifiesto que el diagnóstico resulta ser favorable, ya se pone mayor énfasis en el desarrollo de todas las áreas, permitiendo detectar a tiempo posibles dificultades que retrasen el cumplimiento de indicadores de productividad.

Es así, que, para Grace Maribel Sangucho Chile, con el título de Especialista Superior en Dirección de Personas y del Talento Humano, emite su criterio acerca

de la importancia que tiene el aplicar nuevas metodologías para transformar el talento en nuevas visiones que ayudaran en el desarrollo productivo de una empresa.

3.3. Evaluación de Impactos o Resultados.

Durante el tiempo que se aplicó la propuesta, el personal administrativo y operativo de la empresa Distriolmedo Cía. Ltda. han tenido a su disposición estrategias de gestión empresarial basadas en responsabilidad social empresarial con actividades adecuadas para el desarrollo social y sostenible, partiendo desde el diagnóstico previo hasta obtener información veraz, arrojando resultados favorables, con procesos estructurales y aplicados de manera eficaz y confiable, evidenciando notablemente los cambios obtenidos, asegurando su desarrollo futuro. Esta investigación ha causado un impacto regional en el ámbito de la producción ya que los contenidos de la propuesta han permitido que se obtenga efectos óptimos, evidenciando claramente el alto nivel de desarrollo sostenible y social, a partir de estrategias de gestión de la responsabilidad social empresarial adecuadas y adaptadas a la realidad de la empresa.

Según el estudio realizado emite como resultados que las estrategias, métodos y técnicas han causado un impacto empresarial sostenible, mediante el cual se afianza el cumplimiento adecuado de obligaciones legales, regidas bajo los parámetro establecidos por el ministerio de trabajo vigente, de manera que las estrategias son de fácil manejo y enmarcadas básicamente al procesos de gestión de la RSE, así como también ha causado un impacto social ya que ha permitido establecer mayor confiabilidad y desempeño laboral.

3.4. Resultados de la Propuesta

De los resultados obtenidos con la implementación de la propuesta se ha logrado justificar claramente, la problemática que motivo al desarrollo de la investigación, ya que las estrategias de gestión de la RSE ha causado impactos importantes dentro del ámbito empresarial y social , luego de ser revisados y aplicados por usuarios, afirmando que es posible diagnosticar e implementar estrategias empresariales que beneficien tanto a la empresa como a su personal, es así que las estrategias de

gestión de la RSE ha permitido que la empresa se desenvuelva de mejor manera y se sustenta a partir del estudio de los expertos.

La propuesta se ha realizado partiendo de la evaluación diagnóstica a partir de indicadores de verificación misma que permitió conocer la situación actual de la empresa; y con la aplicación de estrategias de gestión de la RSE se pudo evidenciar el compromiso que tiene el personal, tanto administrativo como operativo, al realizar un trabajo organizado con el cumplimiento de procedimientos y principios empresariales estables; es así que el clima laboral se va desarrollando adecuadamente y bajo las normativas y políticas de la empresa, de manera eficaz y activa, por ende mejorando la productividad de la misma, y sin dejar de lado la detección oportuna de posibles dificultades que pueden alterar el proceso.

Es importante mencionar que, con la sensibilización y el conocimiento adecuado de los procesos de sostenibilidad en la empresa, se permitió ampliar el desarrollo activo del personal y la productividad de la empresa, dando la oportunidad de poner en práctica estrategias empresariales basadas directamente en la RSE y con un modelo de gestión que permita el mejoramiento corporativo. Es así que se ha justificado los resultados obtenidos durante este proceso y observar claramente los avances alcanzados, haciendo que la empresa Distriolmedo Cía. Ltda. se desarrolle de manera satisfactoria dentro de su contexto y con prácticas de responsabilidad social adecuadas.

3.5. Conclusiones del Capítulo III.

- Con la validación de la propuesta de los expertos, se determinó que la utilización de las estrategias empresariales, con la implementación de un modelo de gestión en base a la responsabilidad social empresarial, cumple con la sustentabilidad para su aplicación dentro de la empresa y se enmarca en el respeto a sus políticas y normativas vigentes dentro de la empresa Distriolmedo Cía. Ltda.
- La propuesta de estrategias de gestión de la responsabilidad social empresarial ha causado importantes impactos en el desarrollo sostenible de

la empresa objeto de estudio, ya que se ha mejorado notablemente el desarrollo empresarial no solo en el crecimiento económico, sino también en los aspectos sociales y ambientales.

- Con los resultados obtenidos luego de la aplicación de la propuesta se ha logrado determinar que la Responsabilidad social empresarial abarca diferentes aspectos haciendo posible verificar el alcance sustentable y los beneficios de aplicar estrategias de gestión de RSE adaptado a la realidad de la empresa, partiendo desde un diagnóstico previo y posterior validación de la misma.

CONCLUSIONES

- Se ha logrado develar los contenidos científicos y conceptuales en los que se enmarca la responsabilidad social empresarial, debido a que en la actualidad existen diversos estudios sobre la RSE que se basa directamente en la cultura organizacional con una base epistemológica y científicamente sustentable para su aplicación en las empresas y el desarrollo en el campo laboral, alineados en el cumplimiento de obligaciones legales estables y de acuerdo a normativas vigentes que permiten mantener una relación equilibrada y colaborativa de la empresa y los grupos de interés, con ello se ha logrado develar .
- A partir del diagnóstico, análisis e interpretación de resultados obtenidos con la aplicación de la encuesta al personal administrativo y operativo, se verificó notablemente la situación actual de la empresa, determinado que un gran porcentaje de la población sujeto de investigación muestran insatisfacción por el inadecuado desarrollo de las responsabilidades laborales, por lo que se puede evidenciar claramente el alto nivel de inconformidad por parte de los trabajadores.
- Con la incorporación de una propuesta de estrategias basadas en responsabilidad social empresarial, permitió adaptar un modelo de gestión con prácticas organizacionales sustentables, haciendo que la empresa disponga de una imagen corporativa adecuada que brinde confianza a sus empleados, respetando las normativas y políticas de la empresa, con la finalidad de obtener un desarrollo sostenible competitivo.

RECOMENDACIONES

- Es importante tomar en cuenta las actualizaciones y nuevas bases legales afines a los cambios establecidos por los entes de control, por tanto, es recomendable que se promueva espacios de capacitación y actualización de nuevas reformas laborales partiendo desde el conocimiento adecuado de las estrategias y modelos de RSE que se adapten adecuadamente a cada empresa según sus políticas organizacionales.
- Es conveniente que los trabajadores se encuentren preparados para nuevos cambios acorde a las necesidades y requerimientos de la empresa, a fin de mejorar la estabilidad y clima laboral, tomando en cuenta que el desarrollo sostenible de la empresa puede estar sujeto a reestructuras organizacionales adaptables a las políticas estructurales.
- Es recomendable integrar procesos organizacionales adecuados y estructurados a la realidad de la empresa, a través de un modelo de gestión basado en estrategias de responsabilidad social empresarial que permitan generar un crecimiento económico competitivo y sostenible en el tiempo, además de una participación del trabajo conjunto con sus empleados y puedan contribuir al desarrollo las buenas prácticas empresariales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Angabi, (2014) *Proceso Administrativo y Gestión Empresarial en Coproabas*, Jinotega. Matagalpa, p. 57
- Arena J. (1990) *Antecedente de Administración*, México, p. 58
- Balladares. E. (2014, pp. 104) *Análisis de devolución del IVA, como herramienta financiera para mejorar la liquidez*. pp. 104,110
- Bowen, H. (1953) *Social Responsibilities of the Businessman*. New York: Harper, pp. 6,59.
- Burgwal & Cuéllar, (1999) *Modelo de plan estratégico de sistemas para la gestión y organización*, p. 27
- Calderón & Castaño (2005) *Características y sentido de las prácticas de gestión humana en pequeñas empresas*. Medellín, p. 728
- Camacho I. (2015) “*Las normas de responsabilidad social. Su dimensión en el ámbito laboral de las empresas*”, p. 78
- Carneiro. M. (2004) *Dirección Estratégica Innovadora*. La Coruña España, p. 57
- Carroll (1979) *Un modelo conceptual tridimensional de desempeño corporativo*.
- Chiavenato, T. (1986) *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*.
- Cortina, A. (2005) *Ética de la Empresa*. Madrid, p. 188
- Cuevas, R. (2009) *Ética y responsabilidad social de la empresa: su concepción del hombre*. Revista de la Universidad Bolivariana, p. 32
- David (2008) *Administración Estratégica*. México, p. 15
- Delgado, Y. (2007) *La responsabilidad empresarial, una mirada a su aplicación en el sector del transporte público automotor*. Colombia, p. 77

Drucker (1984) *Innovador Maestro de la Administración de Empresas*. New York: Time article, p. 10

Echeverría, M. & Almazan D. (2018) “*La responsabilidad social empresarial en la imagen de marca afectiva y reputación*”, pp. 133-147

Frederick (1960, p. 60). *La evolución de la responsabilidad social de la empresa: Un abordaje histórico*. España, p. 60

Friedman (1970) *La responsabilidad social de la empresa es incrementar sus beneficios*. New York.

Fuentes, C. (2013) *Propuesta de indicadores de responsabilidad social y reputación corporativa*. España, p. 9

Galarza, K. (2015, pp. 51) *La responsabilidad social empresarial y el crecimiento empresarial*. p. 51

Gaytán, M. (2018) *Factores determinantes en la adopción de prácticas de Responsabilidad Social Empresarial*, pp. 21-38

Heald (1957). *Responsabilidad Social Empresarial: Teorías*

Hurtado, G. (2008) *Comunicar la RSC y la incidencia en la reputación de las empresas de comunicación*. Barcelona, p. 46

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) *Reglamento Orgánico Funcional*

LA HORA, (2012)

Landázuri, Y. & Hinojosa, A. (2018). *Responsabilidad Social Empresarial: un instrumento para medir la implementación en las empresas del índice de sustentabilidad de la Bolsa Mexicana de Valores*, pp. 53,68

Lozano, J. (2002) *La empresa ciudadana: un reto de innovación*. Ed. Esade. Madrid. pp,22.

Martínez, E. (2018, pp. 87) *Las transformaciones de la administración pública y del derecho*. *Extremado*, pp. 51, 109

- Martínez, H. (2010) *Responsabilidad social y ética empresarial*. Bogotá: ECOE.
- McGuire (1963) *La responsabilidad social de las empresas: una variable mas a considerar en la cultura empresarial*, p. 144
- Mendizábal G. (2013) “*Análisis de la responsabilidad empresarial en México de frente a los trabajadores* “, p. 124
- Ministerio de Trabajo (MT) *Reglamento de seguridad y salud en el trabajo*
- Montoya, B.& Martínez, P. (2012) *La responsabilidad social empresarial en las empresas del Ecuador. Un test de relación con la imagen corporativa y desempeño financiero*. Venezuela, p. 21
- Organización de las Naciones unidas de España (2017, p. 96)
- Palacios, E. (2019) *Responsabilidad social empresarial: una revisión bibliográfica*. UDA AKADEM, p. 34
- Poveda, I. (2014) *Las dimensiones del desarrollo en las empresas estatales contaminantes de la Bahía de Santiago de Cuba.*, pp. 86-94
- Prakash, S. (1975) *Dimensions of corporate social performance: An analytical framewok for measurent and analysis*. California Managemente review. pp. 58,64.
- Quezada, S. (2012) *Metodologías y métodos de trabajo social*. Bogotá, D.C., p.68
- Ramos, C. (2013) *Responsabilidad social empresarial, una herramienta para crear sostenibilidad económica, social y ecológica en las empresas que operan en el Ecuador*. Quito, p. 84
- Revista Lideres (2015), p. 33
- Robbins & Decenzo. (2002) *Fundamentos de Administración*, p. 7
- Sainz (2003) *El plan estratégico en la práctica*. ESIC
- Servicio de Rentas Internas (SRI) *Cumplimiento tributario*

Shilling, M. (2008) *Análisis de la responsabilidad social y sostenible en la gestión universitaria*, p.116

Silva, V. (2008, p. 209) *Sistema de Gestión de calidad en los servicios y su incidencia en las ventas de la compañía*. Ecuador, p. 209

Toca, C. (2017) *Aportes de la responsabilidad social*. *Revista mexicana de ciencias políticas*, p. 96

Torres, S. (2009) *La responsabilidad social corporativa una aproximación en el sector bancario*. Barcelona, p. 102

Wood (1991) *El performance de la responsabilidad social de la empresa como proceso*. Fetichista. México, p. 695

ANEXOS.

Anexo 1. Diagnóstico de observación.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRIA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Tema: Análisis Situacional de la empresa Distriolmedo Cía. Ltda. para la implementación de Estrategias de Responsabilidad Social Empresarial basadas en el cumplimiento de las obligaciones legales.

FICHA DE OBSERVACIÓN

Datos Informativos:

Provincia: Cotopaxi

Ciudad: Latacunga.

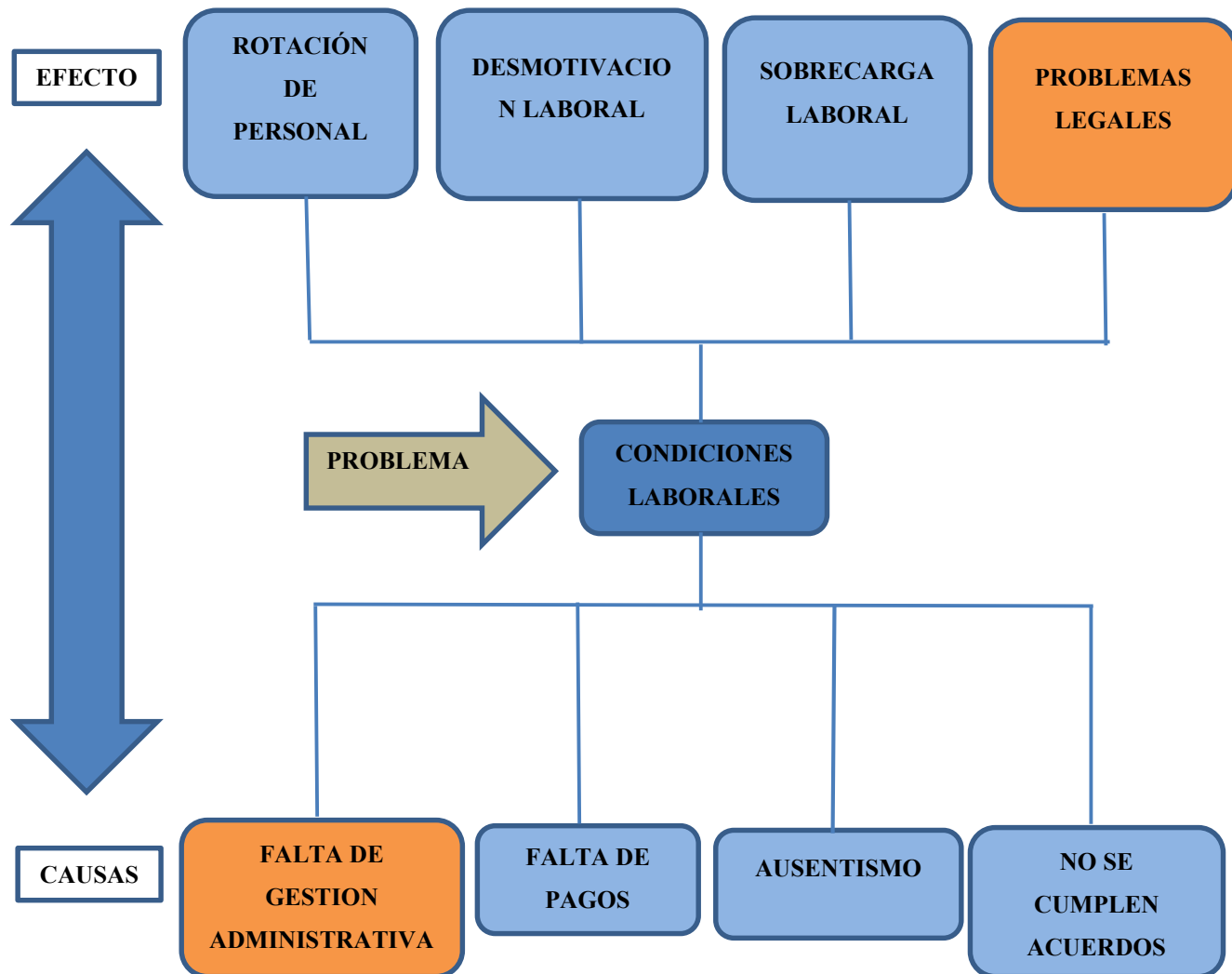
Analizado por: Juan C. Bustillos

No	Aspectos	SI	NO	Observaciones
1	Situación geográfica alejada de la ciudad.			
2	La infraestructura y espacio de la empresa son adecuados.			
3	Los clientes y proveedores muestran satisfacción del servicio.			
4	El personal que labora en la empresa es capacitado periodicamente			
5	Se manejan normas de seguridad laboral			
6	Existe un buen ambiente laboral			
7	Existe competencia a su alrededor			
8	Las obligaciones tributarias están en regla.			
9	El cumplimiento laboral se lo lleva con responsabilidad.			

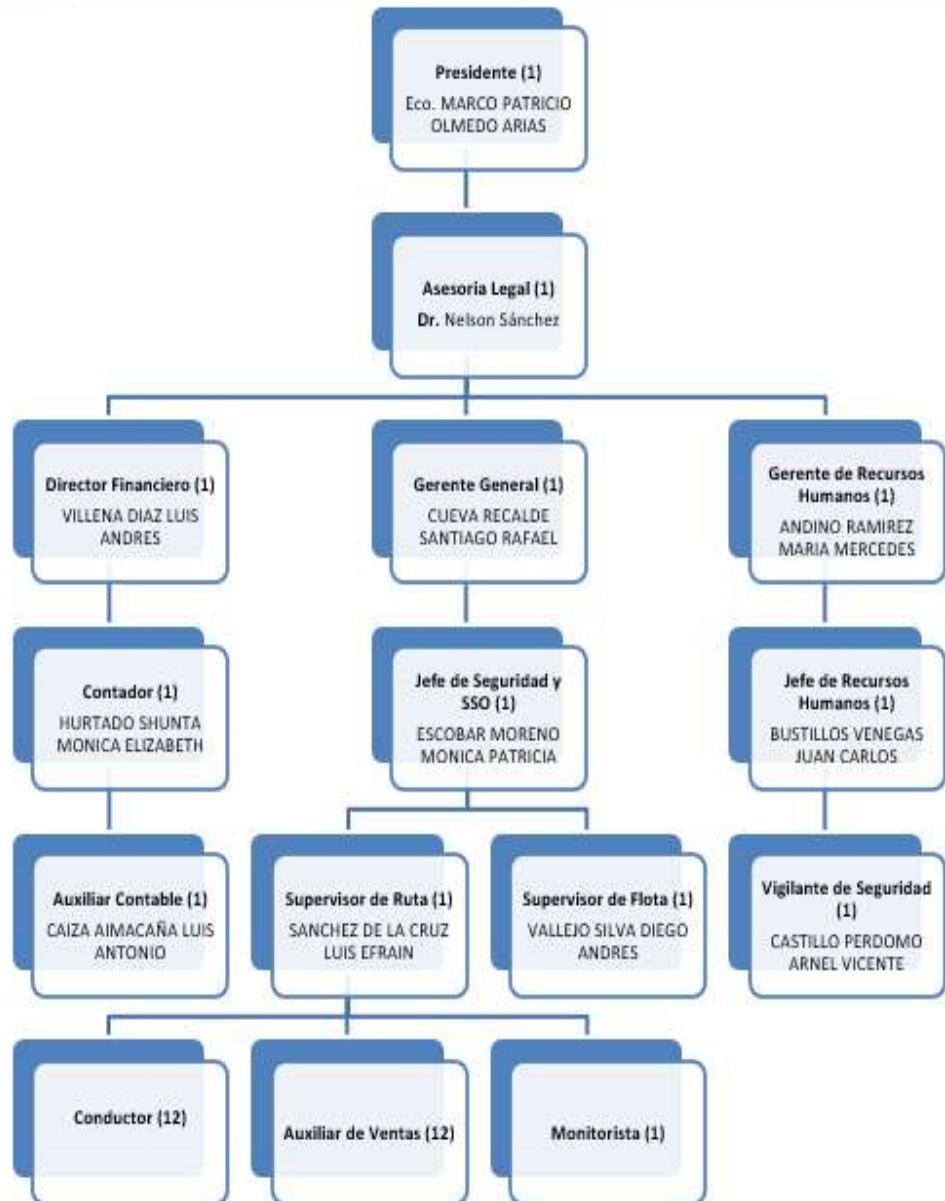
10	La empresa cumple con sus políticas y normativas.			
11	La empresa se proyecta claramente al futuro			
12	Se cumplen los procesos administrativos adecuadamente.			

|

Anexo 2. Árbol de problemas



Anexo 3. Organigrama Estructural de la Empresa Distriolmedo Cía. Ltda.



Anexo 5. Validación de Expertos de la Propuesta de Tesis.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
VALIDACIÓN DE EXPERTOS

1. Datos de la Propuesta de Investigación:

Autor: Bustillos Venegas Juan Carlos

Título:

Análisis situacional de la empresa Distriolmedo Cía. Ltda. para la implementación de Estrategias de Responsabilidad Social Empresarial basadas en el cumplimiento de las obligaciones legales.

Objetivo:

Realizar el análisis situacional de la empresa Distriolmedo Cía. Ltda. en base al estudio de los medios internos, externos de las dimensiones de Responsabilidad Social Empresarial para el cumplimiento de las obligaciones legales.

2. Identificación del evaluador

Nombres y Apellidos del evaluador:	Molina Cepeda Raúl Oswaldo
Número de cédula o identidad:	1721078119
Título de cuarto Nivel o posgrado:	Magister en Administración de Empresas
Número de Registro Senescyt:	1036-2020-2193547
Institucional en la que se encuentra vinculado actualmente (Cargo e Institución):	Aglomerados Cotopaxi S.A. Auditor Interno
Teléfonos:	0998036209
Correo electrónico:	rauln27m@hotmail.es

3. Evaluación

Marque con una X la opción seleccionada.

Criterio	Excelente	Aceptable	Deficiente
a) El material constituye un aporte válido, vigente y relevante para el área de conocimiento en la cual se inscribe.	X		
b) El material didáctico es resultado de un proceso maduro de investigación, su contenido es producto de un desarrollo conceptual completo y del contraste crítico con otras investigaciones afines.	X		
c) Está debidamente estructurado y argumentado (planteamiento del problema, metodología y resultados) en relación con las prácticas de la disciplina a la que pertenece.	X		
d) La originalidad de los aportes y reflexiones del autor le confieren un valor agregado al material.	X		
e) Las referencias bibliográficas cumplen con la pertinencia y actualidad requeridas.	X		
f) Es adecuado el título de la investigación.	X		
g) La escritura presenta las calidades esperadas para el nivel de formación (apropiada redacción, léxico, ortografía, claridad conceptual, etc.)	X		
h) El material gráfico que acompaña los textos (imágenes de toda índole y tablas) es relevante, clarifica y añade valor en todos los casos.	X		
i) El texto presenta una introducción clara y precisa sobre los objetivos y problemas que se abordan en el documento.	X		
j) La extensión del texto es adecuada en función de la complejidad del tema, los objetivos y el público lector.	X		
k) El texto brinda aportes en cuanto a aplicaciones, propuestas metodológicas, enfoque, y conceptualización.	X		

l) Los objetivos planteados por el autor en la introducción se cumplen cabalmente, es decir, hay armonía entre los objetivos propuestos y los resultados obtenidos.	X		
m) Califique la solidez y actualidad de las reflexiones, ideas y/o información presentada en la publicación.	X		

Por favor emita un comentario

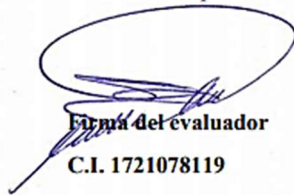
<p>1. TEMPORALIDAD: ¿La propuesta es resultado de un proceso maduro de investigación, lo cual significa, que evidencia una estructura metodológica (problema, metodología y aplicación)?</p>
<p>Se evidencia, una estructura y metodología adecuada que permite conocer acerca de la problemática en busca de soluciones efectivas.</p>
<p>2. NORMALIDAD DE CONTENIDO ¿El contenido de la propuesta se estructura y se escribe en forma adecuada para ser entendida y discutida por el ámbito administrativo, e investigadores en el tema?</p>
<p>Los contenidos sustentan la temática haciendo posible emitir juicios de valor de manera consciente.</p>
<p>3. SELECTIVIDAD: ¿La propuesta se puede considerar un aporte válido y significativo al conocimiento del área en cuestión?</p>
<p>Los aportes de la investigación transmiten claramente el sentido de la propuesta, haciéndola interesante y significativa.</p>
<p>4. ¿Desde el punto de vista del contenido y de la escritura, que ventajas competitivas presenta el texto respecto de otros que circulan en el mercado?</p>
<p>El desarrollo investigativo expone un contenido innovador con un texto claro y de fácil manejo.</p>

5. Impacto. ¿Cuál considera que es el ámbito de su impacto? (Seleccione con una X)

Local	
Regional	X
Nacional	
Internacional	

6. Comentarios y recomendaciones generales para el Autor

Felicitaciones por la investigación desarrollada en bien del fortalecimiento empresarial.


Firma del evaluador
C.I. 1721078119

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
VALIDACIÓN DE EXPERTOS

1. Datos de la Propuesta de Investigación:

Autor: Bustillos Venegas Juan Carlos

Título:

Análisis situacional de la empresa Distriolmedo Cía. Ltda. para la implementación de Estrategias de Responsabilidad Social Empresarial basadas en el cumplimiento de las obligaciones legales.

Objetivo:

Realizar el análisis situacional de la empresa Distriolmedo Cía. Ltda. en base al estudio de los medios internos, externos de las dimensiones de Responsabilidad Social Empresarial para el cumplimiento de las obligaciones legales.

2. Identificación del evaluador

Nombres y Apellidos del evaluador:	Escobar Bustillos Manuel Andrés
Número de cédula o identidad:	0502730179
Título de cuarto Nivel o posgrado:	Magister en Seguridad y Salud Laboral
Número de Registro Senescyt:	1005-2016-1734829
Institucional en la que se encuentra vinculado actualmente (Cargo e Institución):	Productos Familia Sancela Jefe de Seguridad y Salud Ocupacional
Teléfonos:	0987031578
Correo electrónico:	andres_eb@sancela.ec

3. Evaluación

Marque con una X la opción seleccionada.

Criterio	Excelente	Aceptable	Deficiente
a) El material constituye un aporte válido, vigente y relevante para el área de conocimiento en la cual se inscribe.	X		
b) El material didáctico es resultado de un proceso maduro de investigación, su contenido es producto de un desarrollo conceptual completo y del contraste crítico con otras investigaciones afines.	X		
c) Está debidamente estructurado y argumentado (planteamiento del problema, metodología y resultados) en relación con las prácticas de la disciplina a la que pertenece.	X		
d) La originalidad de los aportes y reflexiones del autor le confieren un valor agregado al material.	X		
e) Las referencias bibliográficas cumplen con la pertinencia y actualidad requeridas.	X		
f) Es adecuado el título de la investigación.	X		
g) La escritura presenta las calidades esperadas para el nivel de formación (apropiada redacción, léxico, ortografía, claridad conceptual, etc.)	X		
h) El material gráfico que acompaña los textos (imágenes de toda índole y tablas) es relevante, clarifica y añade valor en todos los casos.	X		
i) El texto presenta una introducción clara y precisa sobre los objetivos y problemas que se abordan en el documento.	X		
j) La extensión del texto es adecuada en función de la complejidad del tema, los objetivos y el público lector.	X		
k) El texto brinda aportes en cuanto a aplicaciones, propuestas metodológicas, enfoque, y conceptualización.	X		

/

l) Los objetivos planteados por el autor en la introducción se cumplen cabalmente, es decir, hay armonía entre los objetivos propuestos y los resultados obtenidos.	X		
m) Califique la solidez y actualidad de las reflexiones, ideas y/o información presentada en la publicación.	X		

Por favor emita un comentario

<p>1. TEMPORALIDAD: ¿La propuesta es resultado de un proceso maduro de investigación, lo cual significa, que evidencia una estructura metodológica (problema, metodología y aplicación)?</p>
<p>La estructura realizada en la investigación resulta ser adecuada y acordes al desarrollo de la misma.</p>
<p>2. NORMALIDAD DE CONTENIDO ¿El contenido de la propuesta se estructura y se escribe en forma adecuada para ser entendida y discutida por el ámbito administrativo, e investigadores en el tema?</p>
<p>La propuesta estructurada tiene contenidos que cumplen con las normativas establecidas para el desarrollo investigativo.</p>
<p>3. SELECTIVIDAD: ¿La propuesta se puede considerar un aporte válido y significativo al conocimiento del área en cuestión?</p>
<p>El tema propuesto presenta validez de desarrollo, ya que dispone de información eficaz y dando validez al mismo</p>
<p>4. ¿Desde el punto de vista del contenido y de la escritura, que ventajas competitivas presenta el texto respecto de otros que circulan en el mercado?</p>
<p>La redacción realizada es clara y permite ampliar los conocimientos disponiéndolo como fuente de información.</p>

/
 v

5. **Impacto.** ¿Cuál considera que es el ámbito de su impacto? (Seleccione con una X)

Local	<input type="checkbox"/>
Regional	<input checked="" type="checkbox"/>
Nacional	<input type="checkbox"/>
Internacional	<input type="checkbox"/>

6. **Comentarios y recomendaciones generales para el Autor**

Se recomienda que el documento pueda disponerse también en otras empresas que requieran de este tipo de mejoramiento y beneficiar al sector empresarial.



Firma del evaluador

C.I. 0502730179

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
VALIDACIÓN DE EXPERTOS

1. Datos de la Propuesta de Investigación:

Autor: Bustillos Venegas Juan Carlos

Título:

Análisis situacional de la empresa Distriolmedo Cía. Ltda. para la implementación de Estrategias de Responsabilidad Social Empresarial basadas en el cumplimiento de las obligaciones legales.

Objetivo:

Realizar el análisis situacional de la empresa Distriolmedo Cía. Ltda. en base al estudio de los medios internos, externos de las dimensiones de Responsabilidad Social Empresarial para el cumplimiento de las obligaciones legales.

2. Identificación del evaluador

Nombres y Apellidos del evaluador:	López Paucar Diego Fabian
Número de cédula o identidad:	1804157178
Título de cuarto Nivel o posgrado:	Magister en Administración de Empresas
Número de Registro Senescyt:	1020-2020-2229156
Institucional en la que se encuentra vinculado actualmente (Cargo e Institución):	Aglomerados Cotopaxi S.A. Supervisor de Producción.
Teléfonos:	0997626487
Correo electrónico:	diegoflp8@hotmail.com

3. Evaluación

Marque con una X la opción seleccionada.

Criterio	Excelente	Aceptable	Deficiente
a) El material constituye un aporte válido, vigente y relevante para el área de conocimiento en la cual se inscribe.	X		
b) El material didáctico es resultado de un proceso maduro de investigación, su contenido es producto de un desarrollo conceptual completo y del contraste crítico con otras investigaciones afines.	X		
c) Está debidamente estructurado y argumentado (planteamiento del problema, metodología y resultados) en relación con las prácticas de la disciplina a la que pertenece.	X		
d) La originalidad de los aportes y reflexiones del autor le confieren un valor agregado al material.	X		
e) Las referencias bibliográficas cumplen con la pertinencia y actualidad requeridas.	X		
f) Es adecuado el título de la investigación.	X		
g) La escritura presenta las calidades esperadas para el nivel de formación (apropiada redacción, léxico, ortografía, claridad conceptual, etc.)	X		
h) El material gráfico que acompaña los textos (imágenes de toda índole y tablas) es relevante, clarifica y añade valor en todos los casos.	X		
i) El texto presenta una introducción clara y precisa sobre los objetivos y problemas que se abordan en el documento.	X		
j) La extensión del texto es adecuada en función de la complejidad del tema, los objetivos y el público lector.	X		
k) El texto brinda aportes en cuanto a aplicaciones, propuestas metodológicas, enfoque, y conceptualización.	X		

/
v

l) Los objetivos planteados por el autor en la introducción se cumplen cabalmente, es decir, hay armonía entre los objetivos propuestos y los resultados obtenidos.	X		
m) Califique la solidez y actualidad de las reflexiones, ideas y/o información presentada en la publicación.	X		

Por favor emita un comentario

<p>1. TEMPORALIDAD: ¿La propuesta es resultado de un proceso maduro de investigación, lo cual significa, que evidencia una estructura metodológica (problema, metodología y aplicación)?</p> <p>La estructura metodológica es adecuada para el desarrollo de la propuesta ya que esta direccionada al mejoramiento estructural y aplicación de procesos empresariales.</p>
<p>2. NORMALIDAD DE CONTENIDO ¿El contenido de la propuesta se estructura y se escribe en forma adecuada para ser entendida y discutida por el ámbito administrativo, e investigadores en el tema?</p> <p>Consta de contenidos con bases adecuadas justificadas para los fines pertinentes.</p>
<p>3. SELECTIVIDAD: ¿La propuesta se puede considerar un aporte válido y significativo al conocimiento del área en cuestión?</p> <p>La propuesta al disponer de contenidos innovadores permitirá obtener los resultados favorables y fomentar el desarrollo empresarial.</p>
<p>4. ¿Desde el punto de vista del contenido y de la escritura, que ventajas competitivas presenta el texto respecto de otros que circulan en el mercado?</p> <p>El tema expuesto presenta la debida trascendencia en el desarrollo organizacional de la empresa, por ende, el mejoramiento estructural.</p>

5. Impacto. ¿Cuál considera que es el ámbito de su impacto? (Seleccione con una X)

Local	<input type="checkbox"/>
Regional	<input checked="" type="checkbox"/>
Nacional	<input type="checkbox"/>
Internacional	<input type="checkbox"/>

6. Comentarios y recomendaciones generales para el Autor

El tema planteado dispone de la información adecuada y justificada adecuadamente.



Firma del evaluador

C.I. 1804157178

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
VALIDACIÓN DE EXPERTOS

1. Datos de la Propuesta de Investigación:

Autor: Bustillos Venegas Juan Carlos

Título:

Análisis situacional de la empresa Distriolmedo Cía. Ltda. para la implementación de Estrategias de Responsabilidad Social Empresarial basadas en el cumplimiento de las obligaciones legales.

Objetivo:

Realizar el análisis situacional de la empresa Distriolmedo Cía. Ltda. en base al estudio de los medios internos, externos de las dimensiones de Responsabilidad Social Empresarial para el cumplimiento de las obligaciones legales.

2. Identificación del evaluador

Nombres y Apellidos del evaluador:	Mena García Adriana Francisca
Número de cédula o identidad:	0502651938
Título de cuarto Nivel o posgrado:	Magister en Gestión del Talento Humano
Número de Registro Senescyt:	1036-2019-2061568
Institucional en la que se encuentra vinculado actualmente (Cargo e Institución):	Flores Cotopaxi Jefe de Talento Humano
Teléfonos:	0992600064
Correo electrónico:	amcna32@outlook.com

3. Evaluación

Marque con una X la opción seleccionada.

Criterio	Excelente	Acceptable	Deficiente
a) El material constituye un aporte válido, vigente y relevante para el área de conocimiento en la cual se inscribe.	X		
b) El material didáctico es resultado de un proceso maduro de investigación, su contenido es producto de un desarrollo conceptual completo y del contraste crítico con otras investigaciones afines.	X		
c) Está debidamente estructurado y argumentado (planteamiento del problema, metodología y resultados) en relación con las prácticas de la disciplina a la que pertenece.	X		
d) La originalidad de los aportes y reflexiones del autor le confieren un valor agregado al material.	X		
e) Las referencias bibliográficas cumplen con la pertinencia y actualidad requeridas.	X		
f) Es adecuado el título de la investigación.	X		
g) La escritura presenta las calidades esperadas para el nivel de formación (apropiada redacción, léxico, ortografía, claridad conceptual, etc.)	X		
h) El material gráfico que acompaña los textos (imágenes de toda índole y tablas) es relevante, clarifica y añade valor en todos los casos.	X		
i) El texto presenta una introducción clara y precisa sobre los objetivos y problemas que se abordan en el documento.	X		
j) La extensión del texto es adecuada en función de la complejidad del tema, los objetivos y el público lector.	X		
k) El texto brinda aportes en cuanto a aplicaciones, propuestas metodológicas, enfoque, y conceptualización.	X		

l) Los objetivos planteados por el autor en la introducción se cumplen cabalmente, es decir, hay armonía entre los objetivos propuestos y los resultados obtenidos.	X		
m) Califique la solidez y actualidad de las reflexiones, ideas y/o información presentada en la publicación.	X		

Por favor emita un comentario

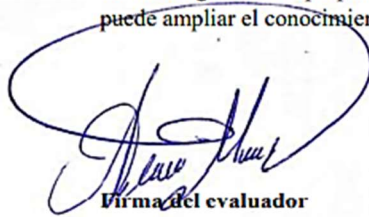
<p>1. TEMPORALIDAD: ¿La propuesta es resultado de un proceso maduro de investigación, lo cual significa, que evidencia una estructura metodológica (problema, metodología y aplicación)?</p>
<p>El enfoque de la propuesta abarca todos los aspectos necesarios para el desarrollo estructural de una empresa.</p>
<p>2. NORMALIDAD DE CONTENIDO ¿El contenido de la propuesta se estructura y se escribe en forma adecuada para ser entendida y discutida por el ámbito administrativo, e investigadores en el tema?</p>
<p>Los contenidos presentan un alto nivel de gestión que producirá alcances favorables a las organizaciones.</p>
<p>3. SELECTIVIDAD: ¿La propuesta se puede considerar un aporte válido y significativo al conocimiento del área en cuestión?</p>
<p>La propuesta planteada cumple con los requisitos necesarios para la implementación dentro del ámbito empresarial.</p>
<p>4. ¿Desde el punto de vista del contenido y de la escritura, que ventajas competitivas presenta el texto respecto de otros que circulan en el mercado?</p>
<p>Los contenidos son adecuados y apropiados mostrando claridad en el desarrollo del mismo.</p>

5. Impacto. ¿Cuál considera que es el ámbito de su impacto? (Seleccione con una X)

Local	
Regional	X
Nacional	
Internacional	

6. Comentarios y recomendaciones generales para el Autor

La investigación es apropiada y apta para implementarla en las empresas, pero también se puede ampliar el conocimiento desde el enfoque de producción y mercado.



Firma del evaluador

C.I. 0502651938