



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

**Proyecto Integrador, previo a la obtención del Título de Ingeniera en
Contabilidad y Auditoría C.P.A.**

Tema:

“Balance social como requerimiento de la norma ISO 26000 para la empresa Halleycorporación C.L. perteneciente al cantón Ambato provincia de Tungurahua”

Autora: Andrade Barona, Carolina Victoria

Tutor: Dr. Sánchez Sánchez, Rubén Mauricio

Ambato- Ecuador

2021

i

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, Dr. Rubén Mauricio Sánchez Sánchez con cédula de identidad No. 180236038-6, en mi calidad de Tutor del proyecto integrador sobre el tema: “**BALANCE SOCIAL COMO REQUERIMIENTO DE LA NORMA ISO 26000 PARA LA EMPRESA HALLEYCORPORACIÓN C.L. PERTENECIENTE AL CANTÓN AMBATO PROVINCIA DE TUNGURAHUA**”, desarrollado por Carolina Victoria Andrade Barona, de la Carrera de Contabilidad y Auditoría, modalidad presencial, considero que dicho proyecto integrador reúne los requisitos, tanto técnicos como científicos y corresponde a las normas establecidas en el Reglamento de Graduación de Pregrado, de la Universidad Técnica de Ambato y en el normativo para presentación de Trabajos de Graduación de la Facultad de Contabilidad y Auditoría.

Por lo tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por los profesores calificadores designados por el H. Consejo Directivo de la Facultad.

Ambato, Marzo 2021.

TUTOR



.....

Dr. Rubén Mauricio Sánchez Sánchez, Mg.

C.I 1802360386

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Carolina Victoria Andrade Barona con cédula de identidad No. 180442114-5, tengo a bien indicar que los criterios emitidos en el proyecto integrador, bajo el tema: **“BALANCE SOCIAL COMO REQUERIMIENTO DE LA NORMA ISO 26000 PARA LA EMPRESA HALLEYCORPORACIÓN C.L. PERTENECIENTE AL CANTÓN AMBATO PROVINCIA DE TUNGURAHUA”**, así como también los contenidos presentados, ideas, análisis, síntesis de datos, conclusiones, son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autora de este Proyecto Integrador.

Ambato, Marzo 2021.

AUTORA



Carolina Victoria Andrade Barona

C.I. 180442114-5

CESIÓN DE DERECHOS

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este proyecto integrador, un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi proyecto integrador, con fines de difusión pública; además apruebo la reproducción de este proyecto integrador, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica potencial; y se realice respetando mis derechos de autora.

Ambato, Marzo 2021.

AUTORA

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and strokes, positioned above a horizontal line.

Carolina Victoria Andrade Barona

C.I. 180442114-5

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

El Tribunal de Grado, aprueba el proyecto integrador, sobre el tema: **“BALANCE SOCIAL COMO REQUERIMIENTO DE LA NORMA ISO 26000 PARA LA EMPRESA HALLEYCORPORACIÓN C.L. PERTENECIENTE AL CANTÓN AMBATO PROVINCIA DE TUNGURAHUA”**, elaborado por Carolina Victoria Andrade Barona, estudiante de la Carrera de Contabilidad y Auditoría, el mismo que guarda conformidad con las disposiciones reglamentarias emitidas por la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato, Marzo 2021.



Dra. Mg. Tatiana Valle

PRESIDENTE



Dr. Mg. Carlos Barreno

MIEMBRO CALIFICADOR



Dr. PhD. Patricio Carvajal

MIEMBRO CALIFICADOR

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a:

A Dios y la Virgen María, por bendecirme a cada instante, por su amparo y protección.

A mis padres Sandra y Washington por su infinito apoyo en el ámbito educativo y por enseñarme a caminar en la perseverancia.

A mi abuela Lida, quien en la tierra dedicó su oración para cuidarme, me recordaba que los límites no existen, que debemos siempre luchar por nuestros sueños y aún hoy desde el cielo me protege.

A mis tíos Fabián y Cristina porque nunca han soltado mi mano peor aún en los momentos más difíciles, enseñándome que siempre hay una manera de salir adelante.

A mi esposo, quien siempre estuvo presto para apoyarme en los momentos más difíciles del camino.

A familiares y amigos, quienes me decían que siempre debemos hacer lo que nos apasiona y así alcanzar la felicidad.

Este escalón se lo dedico a todos ellos, porque son el regalo de Dios para mí en la tierra.

Carolina Victoria Andrade Barona.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, la Virgen María, y a mi familia por darme su bendición en cada etapa de mi vida.

A la prestigiosa Universidad Técnica de Ambato y a todos quienes conforman la Facultad de Contabilidad y Auditoría, porque en el camino emprendido en cada módulo de la carrera de tercer nivel, forjé mis conocimientos con docentes de alta calidad humana y profesional.

Un agradecimiento especial al Dr. Mauricio Sánchez, Tutor de tesis, por su acompañamiento y guía en el desarrollo del presente trabajo.

Y gracias a todos quienes contribuyeron con granito de arena para la realización y culminación de este trabajo de investigación.

Carolina Victoria Andrade Barona

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

TEMA: “BALANCE SOCIAL COMO REQUERIMIENTO DE LA NORMA ISO 26000 PARA LA EMPRESA HALLEYCORPORACIÓN C.L. PERTENECIENTE AL CANTÓN AMBATO PROVINCIA DE TUNGURAHUA”

AUTORA: Carolina Victoria Andrade Barona

TUTOR: Dr. Mg. Rubén Mauricio Sánchez Sánchez

FECHA: Marzo 2021

RESUMEN EJECUTIVO

La normativa ISO 26000 nace para ayudar a organizaciones de todo tipo, sea del sector público o privado, a ser más responsables socialmente. Esta norma internacional tiene como objetivo orientar a las organizaciones y contribuir con el desarrollo sostenible.

La población mundial es más consciente de la importancia y relevancia de realizar actividades económicas y sociales que sean sostenibles a lo largo del tiempo, a su vez, compatibles con la conservación de los ecosistemas, con la equidad social y con una correcta gobernanza administrativa, por lo que la presión social ha sido de decisiva a la hora de elaborar esta norma.

Para las empresas ecuatorianas y del mundo entero la sostenibilidad de los negocios significa no solo el suministro de bienes y servicios que satisfagan las necesidades del cliente, sino también operar de una manera socialmente responsable.

La presión para llevar a cabo todo lo mencionado anteriormente proviene de los clientes, consumidores, gobiernos, asociaciones y el público en general. Al mismo

tiempo, líderes con visión a futuro reconocidos a nivel mundial, afirman que el éxito duradero debe basarse en prácticas de negocio creíbles y en la prevención de actividades de riesgo, tales como la contabilidad fraudulenta y la explotación laboral.

Como resultado del proyecto integrador realizado, se evidencia el aporte significativo que brindaría, la aplicación de esta normativa al sector empresarial, principalmente a la empresa en estudio que es Halleycorporación C.L., específicamente a los resultados que se deben alcanzar por en cuestión de cultura social, proceso que fortalecerá y contribuyan al cumplimiento de las políticas definidas en el actual Plan Nacional de Desarrollo, también denominado Plan Nacional del Buen Vivir y a las leyes del país.

PALABRAS DESCRIPTORAS: ISO 26000, RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA, BALANCE SOCIAL, DESARROLLO SOSTENIBLE, EVALUACIÓN.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY OF ACCOUNTING AND AUDITING
CAREER OF ACCOUNTING AND AUDITING

TOPIC: "SOCIAL BALANCE AS A REQUIREMENT OF THE ISO 26000 STANDARD FOR THE COMPANY HALLEYCORPORACIÓN C.L. BELONGING TO THE CANTON AMBATO PROVINCE OF TUNGURAHUA "

AUTHOR: Carolina Victoria Andrade Barona

TUTOR: Dr. Mg. Rubén Mauricio Sánchez Sánchez

DATE: March 2021

ABSTRACT

The ISO 26000 standard was created to help organizations of all kinds, whether in the public or private sector, to be more socially responsible. This international standard aims to guide organizations and contribute to sustainable development.

The world population is more aware of the importance and relevance of carrying out economic and social activities that are sustainable over time, in turn, compatible with the conservation of ecosystems, with social equity and with correct administrative governance, by what social pressure has been decisive when developing this rule.

For Ecuadorian companies and the entire world, business sustainability means not only the supply of goods and services that meet customer needs, but also operating in a socially responsible manner.

The pressure to carry out all of the above comes from customers, consumers, governments, associations and the general public. At the same time, world-renowned forward-thinking leaders affirm that lasting success must be based on credible business

practices and the prevention of risky activities, such as fraudulent accounting and labor exploitation.

As a result of the integrating project carried out, the significant contribution that the application of this regulation would provide to the business sector, mainly to the company under study, which is Halleycorporación CL, is evidenced, specifically to the results that must be achieved in terms of social culture, a process that will strengthen and contribute to compliance with the policies defined in the current National Development Plan, also known as the National Plan for Good Living, and the laws of the country.

KEYWORDS: ISO 26000, CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY, SOCIAL BALANCE, SUSTAINABLE DEVELOPMENT, EVALUATION.

ÍNDICE GENERAL

| CONTENIDO | PÁGINA |
|---|-----------|
| PÁGINAS PRELIMINARES | |
| PORTADA..... | i |
| APROBACIÓN DEL TUTOR..... | ii |
| DECLARACIÓN DE AUTORÍA..... | iii |
| CESIÓN DE DERECHOS..... | iv |
| APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO | v |
| DEDICATORIA | vi |
| AGRADECIMIENTO | vii |
| RESUMEN EJECUTIVO | viii |
| ABSTRACT..... | x |
| ÍNDICE GENERAL..... | xiv |
| ÍNDICE DE TABLAS | xvii |
| ÍNDICE DE GRÁFICOS | xix |
| CAPÍTULO I..... | 1 |
| MARCO TEÓRICO | 1 |
| 1.1 Introducción | 1 |
| 1.1.1 Antecedentes del proyecto integrador..... | 1 |
| 1.1.2 Descripción del entorno | 6 |
| 1.1.3 Justificación..... | 9 |
| 1.1.4 Objetivos | 13 |
| CAPÍTULO II | 15 |
| METODOLOGÍA | 15 |
| 2.1 Objetivos de la metodología..... | 15 |

| | |
|---|-----------|
| CAPÍTULO III..... | 23 |
| DESARROLLO..... | 23 |
| 3.1. Diagnóstico de la situación actual de Halleycorporación C.L. | 23 |
| 3.1.1. Aplicación del cuestionario sucesos ISTAS 21 | 23 |
| 3.1.2. Fichas de observación | 50 |
| 3.1.3. Entrevista..... | 51 |
| 3.1.4. Indicadores | 52 |
| 3.1.5. Información de Halleycorporación C.L. definida en base a las materias fundamentales de la ISO 26000 | 57 |
| 3.1.6. Principales conclusiones generales del diagnóstico..... | 66 |
| CAPÍTULO IV | 68 |
| IMPLEMENTACIÓN DEL BALANCE SOCIAL COMO REQUERIMIENTO DE LA NORMA ISO 26000 | 68 |
| 4.1. Determinación del jefe de área responsable para obtener información suficiente para la elaboración del cuadro resumen de BSE | 68 |
| 4.2. Definición de un plan de trabajo para manejar la información recabada en el punto anterior | 69 |
| 4.3. Selección de indicadores cuantitativos para la diagnosticar un déficit o superávit con respecto al BSE de Halleycorporación C.L. | 71 |
| 4.4. Presentación de resultados..... | 73 |
| 4.5. Formación del personal involucrado acerca de la normativa ISO 26000.... | 77 |
| 4.6. Acciones desarrolladas | 78 |
| 4.7. Cronograma de actividades matriz de Gantt | 79 |
| 4.8. Responsables | 80 |
| 4.9. Presupuesto..... | 81 |
| CAPÍTULO V..... | 82 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... | 82 |

| | |
|----------------------------|----|
| 5.1. Conclusiones | 82 |
| 5.2. Recomendaciones | 83 |
| BIBLIOGRAFÍA | 84 |
| ANEXOS | 93 |

ÍNDICE DE TABLAS

| CONTENIDO | PÁGINA |
|---|--------|
| Tabla 1. Tranquilidad al hacer el trabajo..... | 23 |
| Tabla 2. Decisiones difíciles | 25 |
| Tabla 3. Desgaste Emocional | 26 |
| Tabla 4. Guardar sus emociones | 27 |
| Tabla 5. Atención Constante | 29 |
| Tabla 6. Cantidad de trabajo | 30 |
| Tabla 7. Concentración durante su jornada laboral..... | 32 |
| Tabla 8. Aprenda cosas nuevas | 33 |
| Tabla 9. Importancia de las tareas | 35 |
| Tabla 10. La institución tiene gran importancia..... | 36 |
| Tabla 11. Responsabilidades | 38 |
| Tabla 12. Otra forma de realizar las tareas..... | 39 |
| Tabla 13. Recibe ayuda | 41 |
| Tabla 14. Recibe ayuda de compañeros | 42 |
| Tabla 15. Resuelven los conflictos..... | 44 |
| Tabla 16. Despido o renovación de contrato..... | 45 |
| Tabla 17. Cambio de tareas | 47 |
| Tabla 18. Reconocimiento | 48 |
| Tabla 19. Ficha de Observación | 50 |
| Tabla 20. Entrevista a Gerencia General..... | 51 |
| Tabla 21. Medicina Prepagada | 56 |
| Tabla 22: Ambiental | 61 |
| Tabla 23: Febrero 2019 | 64 |
| Tabla 24: Abril 2019 | 64 |
| Tabla 25: Septiembre 2019 | 64 |
| Tabla 26: Diciembre 2019..... | 65 |
| Tabla 27: Definición de Jefaturas | 69 |
| Tabla 28: Plan de Trabajo | 70 |
| Tabla 29: Cuadro de BSE | 71 |
| Tabla 30: Formación del Personal | 77 |

| | |
|---|----|
| Tabla 31: Acciones desarrolladas | 78 |
| Tabla 32: Cronograma de actividades..... | 80 |
| Tabla 33: Responsables..... | 80 |
| Tabla 34: Presupuesto | 81 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| CONTENIDO | PÁGINA |
|--|--------|
| Gráfico 1: Visión esquemática ISO 26000 | 19 |
| Gráfico 2 Tranquilidad al hacer el trabajo | 24 |
| Gráfico 3 Decisiones difíciles | 25 |
| Gráfico 4 Desgaste Emocional..... | 27 |
| Gráfico 5 Guardar sus emociones | 28 |
| Gráfico 6 Atención Constante | 29 |
| Gráfico 7 Cantidad de trabajo | 31 |
| Gráfico 8 Concentración durante su jornada laboral..... | 32 |
| Gráfico 9 Aprenda cosas nuevas | 34 |
| Gráfico 10 Importancia de las tareas..... | 35 |
| Gráfico 11 La institución tiene gran importancia..... | 37 |
| Gráfico 12 Responsabilidades | 38 |
| Gráfico 13 Otra forma de realizar las tareas | 40 |
| Gráfico 14 Recibe ayuda | 41 |
| Gráfico 15 Recibe ayuda de compañeros | 43 |
| Gráfico 16 Resuelven los conflictos..... | 44 |
| Gráfico 17 Despido o renovación de contrato..... | 46 |
| Gráfico 18 Cambio de tareas | 47 |
| Gráfico 19 Reconocimiento | 49 |
| Gráfico 20: Informe Ambiental..... | 62 |

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Introducción

1.1.1 Antecedentes del proyecto integrador

En los últimos años, una creciente consideración del papel social de las empresas ha generado la opinión pública, la gestión académica y las propias empresas para dar más y más atención y espacio al concepto de ética. A lo largo de las décadas, la doctrina ha hecho un progreso considerable en la definición de esa variación peculiar de la ética eso es ética empresarial, mientras que muchas compañías han comenzado a equiparse con medios de medición y definición de su comportamiento ético (Aguilera & Puerto, 2012).

Hoy, de hecho, muchas de las empresas han adquirido pleno conocimiento del hecho de que es conveniente administrar tanto su ética como su eficiencia financiera y que es un error creer que comprometerse a gestionar las relaciones sociales debe considerarse una mera moral materia. Hoy a las corporaciones se les asigna un nuevo rol en sociedad, un papel que va de la mano con el más "institucional" de producir bienes y ofreciendo servicios mientras se crea riqueza: de esta manera, la empresa se convierte en entidades más receptivas a sus partes interesadas. Las personas y las ideas fueron fundamentales para caracterizar los cambios sociales que se introdujeron, los gerentes de negocios aplicaron las funciones de gestión tradicionales.

Una organización que debe adquirir un comportamiento más responsable en la satisfacción de derechos humanos, se convierte en una célula que funciona en sinergia en la macroeconomía más amplia del sistema. El objetivo de este trabajo es mostrar la dinámica que existe entre las empresas ética y equilibrio social. Encontrar un equilibrio entre la vida laboral y la vida personal se ha convertido en una tendencia mundial. El factor de comprensión que podría afectar el equilibrio trabajo-vida es importante para corregir este problema (Calvo, 2014).

Basado en la Teoría de la Conservación de Recursos (COR), este estudio tiene como objetivo examinar la relación directa entre la inteligencia emocional, la inteligencia espiritual, el compromiso laboral, la sobrecarga de trabajo, el avance tecnológico y el

equilibrio entre la vida laboral y personal. También investiga el efecto moderador del apoyo organizacional en la relación entre la inteligencia emocional, la inteligencia espiritual, el compromiso laboral, la sobrecarga de trabajo, el avance tecnológico y el equilibrio trabajo-vida. Por un lado, uno de un sistema corporativo que está sordo a cualquier otra solicitud que no sea justificable por conveniencia económica, ubicándose de esta manera como un obstáculo para la búsqueda de modos de gobierno que sean más justos, más transparentes y compatibles de su uso de recursos (Moura-Leite, 2011).

Por otro lado, el peligro de una reacción progresiva por parte de otros componentes sociales se vuelve más concreto, lo que en última instancia conduciría a la negación de la autonomía de las opciones comerciales, a la carga de la actividad económica y, en el negocio en particular, de objetivos inexactos. En este último caso, reducir el impacto de la actividad empresarial conduciría en última instancia a una mayor y mayor dosis de responsabilidad externa asignada para crear y distribuir riqueza socialmente reconocida, sometiendo los objetivos económicos a solicitudes de diversa índole y comprometiendo el rol dinámico que se lleva a cabo hasta ese punto (Moreno, 2005).

Finalmente, comenzando con estas reflexiones y considerando que la Administración de Empresas estudia las condiciones de existencia y las manifestaciones de la vida de la empresa, analizadas en su dimensión económica, se plantea la cuestión de cómo reaccionan las condiciones éticas. En relación con las condiciones de existencia y las manifestaciones de la vida, los principios éticos pueden representar alternativamente presunciones necesarias y consistentes con el logro de objetivos económicos, o pueden representar lazos morales en conflicto con estos objetivos. En el primer caso, las elecciones éticas se convierten en un instrumento ulterior para proteger el equilibrio a largo plazo (la llamada ética estratégica), y en el segundo caso, las decisiones de los organismos gubernamentales deben adoptarse con respecto a las obligaciones morales (Ministerio de Ciencia y Tecnología, 2011).

Historia del Balance social

Uno de los primeros instrumentos de medición utilizados por los seres humanos fue el equilibrio; La evidencia de esto se remonta a más de 5.000 años. Inicialmente, los

pesos de los bienes eran medidas más bien de valor que de masa. Además de los patrones de medida y las tazas graduadas, las escalas son hoy los instrumentos más extendidos, que se encuentran en casi todos los laboratorios, fábricas y hogares (Robens, 1999).

Dentro de la historia del balance social, la teoría del equilibrio social de Galbraith sigue siendo una de las contribuciones duraderas de *The Affluent Society*, cincuenta años después de su publicación y contando. La provisión pública inadecuada, argumenta Galbraith, obstaculiza el uso más efectivo de la capacidad productiva expandida de la sociedad mientras empobrece innecesariamente la vida de la mayoría de los ciudadanos (Andersen, 2018).

Desde las ciudades-estado italianas en el siglo XV, pasando por las guerras de la Gran Potencia en Europa en la década de 1700, el Concierto de Europa, dos guerras mundiales, y hasta nuestros días, los practicantes han utilizado el concepto de varias maneras. Por lo tanto, el equilibrio de poder es tan central para el estudio de la práctica diplomática como lo es para la comprensión teórica de las relaciones interestatales (Sánchez, 2006).

El conjunto de interacciones económicas, culturales y políticas se basa en las relaciones y normas sociales. Si bien los individuos adaptan sus acciones a las normas y normas socialmente aceptadas dentro del balance social, cabe esperar que surjan interacciones sociales favorables en la comunidad. El orden social es uno de los temas fundamentales de la sociología (Yousefzadeh, 2000).

Historia de las normas ISO

El primer estándar ISO, llamado "ISO / R 1: 1951", se publicó por primera vez en 1951 para establecer una temperatura de referencia estándar para mediciones de longitud industrial. Hoy, con 22,000 estándares internacionales que cubren todos los aspectos de los negocios y la tecnología, y miembros de 193 países, ISO tiene el ojo puesto en el futuro de la certificación de calidad y seguridad. (Perry, 2019)

La organización que hoy se conoce como ISO comenzó en 1926 como la Federación Internacional de las Asociaciones Nacionales de Normalización (ISA). Se disolvió en 1942 durante la Segunda Guerra Mundial, pero se reorganizó bajo el nombre actual, ISO, en 1946, incluso el nombre de la organización está estandarizado. El nombre,

"ISO" no es un acrónimo, sino que se deriva de la palabra griega "isos" que significa "igual" (ISO Tools, 2015).

Estas normas son fundamentales para facilitar el comercio internacional. Desde que se estableció la Organización Internacional de Normalización (ISO) en 1946, ha publicado 21,000 normas internacionales que cubren casi todas las industrias, desde la tecnología y la fabricación, hasta la seguridad alimentaria y la agricultura. Las normas ISO se desarrollan en respuesta a una necesidad. (Antaris, 2016)

El 14 de octubre de 1948 se reúnen en Londres 64 delegados de 25 países para formar una nueva organización de normalización que fuese internacional y que fueran usadas universalmente. Las ISO fueron creadas para asegurar la coherencia de las características esenciales de los bienes y servicios, tales como calidad, ecología, seguridad, economía, fiabilidad, compatibilidad, eficiencia y eficacia (ISOTools, 2015).

Desde su creación en 1947, la ISO ha publicado cerca de 22,000 estándares internacionales que cubren casi todos los aspectos relacionados con la tecnología y los negocios. Estos estándares internacionales brindan especificaciones universales de clase mundial para productos, servicios y sistemas para garantizar la calidad, la seguridad y eficiencia. Son fundamentales para promover el comercio internacional. (QUALITY PURSUIT, 2016)

Los países de todo el mundo tienen su propia forma de clasificar los estándares, pero son iguales a los de otros. Se estableció por primera vez en 1926 como Internacional, más tarde se convirtió en la ISO (Organización Internacional de Normalización) que conocemos hoy en 1947, pero el acrónimo ISO no se usa comúnmente debido a problemas de traducción y nombres erróneos (Lopez, 2019).

Historia de la norma ISO 26000

El movimiento de responsabilidad social comenzó con debates sobre las corporaciones que tienen una responsabilidad con la sociedad; ahora se reconoce que las personas, el planeta y las ganancias se incluyen mutuamente. Desde estas primeras discusiones, el concepto ha visto muchos momentos transformadores, incluido el lanzamiento de ISO 26000, un estándar que ha ganado tracción y credibilidad en menos de una década (Naden, 2017)

En los primeros años de la fundación de ISO en 1947, los fabricantes fueron los principales usuarios de las normas ISO. Pero en la década de 1970, la organización comenzó a prestar atención a las necesidades de los consumidores, principalmente porque los consumidores hacían oír su voz y exigían que se tomaran en cuenta sus requisitos. En atención a la llamada, ISO creó el Comité ISO sobre política del consumidor (Fleury, 2017).

ISO (Organización Internacional de Normalización) es una federación mundial de organismos nacionales de normalización (organismos miembros de ISO). El trabajo de preparación de normas internacionales se lleva a cabo normalmente a través de comités técnicos de ISO. Cada organismo miembro interesado en un tema para el cual se ha establecido un comité técnico tiene derecho a estar representado en ese comité (Win, 2016).

El desempeño de una organización en relación con la sociedad en la que opera y su impacto en el medio ambiente se ha convertido en una parte crítica de la medición de su desempeño general y su capacidad para continuar operando de manera efectiva. Esto es, en parte, un reflejo del creciente reconocimiento de la necesidad de garantizar ecosistemas saludables, equidad social y buen gobierno organizacional. A la larga, las actividades de todas las organizaciones dependen de la salud de los ecosistemas del mundo.

Desde una perspectiva firme, los estándares de sostenibilidad pueden ser una forma de demostrar que se involucran en la responsabilidad social corporativa (RSE) de una manera creíble. Para capitalizar sus actividades de RSE, las empresas deben asegurarse de que sus partes interesadas puedan reconocer y evaluar su calidad de RSE. Sin embargo, debido a que la observabilidad relativa de la RSE es baja y dado que la RSE es un concepto controvertido, surgen asimetrías de información en las relaciones entre empresas y partes interesadas (Moratis, 2018).

La adopción de estándares de RSE y su uso como dispositivos de señalización es una estrategia para que las empresas reduzcan estas asimetrías de información, al revelar su verdadera calidad de RSE. En este contexto, este artículo investiga el estándar voluntario ISO 26000 para la responsabilidad social como una forma de gobierno

público-privado y sostiene que, a pesar de sus objetivos, este estándar adolece de graves problemas de señalización.

Este documento comienza examinando la historia de ISO 26000, "Orientación sobre responsabilidad social". Luego lo compara con otros tres estándares internacionales en el campo de la RSE. Después de un breve examen de su contenido, ofrece una breve crítica de la Norma. El Estándar asume que, al actuar de acuerdo con las expectativas sociales, las organizaciones contribuirán al desarrollo sostenible, pero nunca explica cómo los tomadores de decisiones deben aprender lo que la sociedad espera (Kluwer, 2012).

El documento argumenta que esto puede explicarse haciendo referencia a la historia de la Norma. Primero se propuso como Estándar del Sistema de Gestión, cuyo cumplimiento podría certificarse. Habría tratado el tema más restringido de la RSE, y su fundamento se basaba en el "caso de negocios" para ir más allá de la ley. Las partes interesadas reaccionarían a la certificación en sus tratos con las corporaciones y esto permitiría a los tomadores de decisiones conocer las expectativas sociales.

1.1.2 Descripción del entorno

Balance Social

El problema final que amenaza a sociedades como Estados Unidos se refiere al prejuicio generalizado a favor de los bienes y servicios de producción privada a expensas de los proporcionados por el gobierno. La provisión pública inadecuada, argumenta Galbraith, obstaculiza el uso más efectivo de la capacidad productiva expandida de la sociedad mientras empobrece innecesariamente la vida de la mayoría de los ciudadanos (Berry, 2014).

Este resultado se debe a una amalgama de los factores y fuerzas identificados anteriormente en el libro, a saber, el proceso de creación de deseos impulsado por la deuda, el impacto maligno de los intereses creados, la ideología del fundamentalismo del mercado y el ataque asociado al papel económico adecuado del Estado. El análisis plantea cuestiones que recientemente han resurgido en acalorados debates sobre la privatización (MEIER & STIGLITZ, 2001).

Importancia

Las empresas están aumentando cada vez más su enfoque en la responsabilidad social, ya sea defendiendo los derechos de las mujeres, protegiendo el medio ambiente o intentando eliminar la pobreza, a nivel local, nacional o global. Desde una perspectiva óptica, las empresas socialmente responsables proyectan imágenes más atractivas tanto para los consumidores como para los accionistas, lo que sirve para afectar positivamente sus resultados (MURPHY, 2018).

Los clientes que adoptan políticas socialmente responsables contribuyen en gran medida a atraer y retener clientes, lo cual es esencial para el éxito a largo plazo de una empresa. Además, muchas personas con mucho gusto pagarán una prima por los bienes, sabiendo que parte de las ganancias se canalizarán hacia causas sociales cercanas y queridas para ellos. Las empresas también pueden presenciar un mayor tráfico peatonal si mejoran la comunidad local.

Objetivos

El movimiento de responsabilidad social corporativa (RSE) no es nuevo y ha estado cobrando impulso durante más de una década. La RSE trata sobre cómo las empresas gestionan sus procesos comerciales para producir un efecto positivo general en la sociedad. Este crecimiento ha suscitado preguntas: cómo definir el concepto y cómo integrarlo en el cuerpo más amplio de las metas y objetivos de una organización (Lumens, 2015).

Como saben, el Balanced Scorecard es un conjunto enfocado de indicadores financieros y no financieros clave. Estos indicadores incluyen medidas de avance, ritmo y retraso. El término "equilibrado" no significa equivalencia entre las medidas, sino más bien un reconocimiento de otras métricas clave de desempeño que no son financieras. El cuadro de mando ahora clásico, como lo describen Robert Kaplan y David Norton (Morales, 2017).

Ventajas

Las empresas están descubriendo que ser socialmente responsable puede ser excelente para el resultado final, así como bueno para la moral de los empleados. Por supuesto, una empresa aún necesita obtener ganancias para sobrevivir, pero apoyar una causa

digna puede ser la construcción de marca más rentable que puede hacer. (Zwilling, 2014).

Desventajas

La responsabilidad social es el equilibrio de objetivos de ganancias en un negocio con actividades comerciales éticas y responsables. Los dilemas surgen cuando las empresas deben elegir entre ahorrar dinero y operar de manera responsable con respecto a los intereses de las partes interesadas y el medio ambiente. Las pequeñas empresas tienen algunas ventajas y algunos desafíos en relación con las organizaciones más grandes en el manejo de responsabilidades (Kokemuller, 2015).

Las pequeñas empresas generalmente pueden encontrar información y considerar alternativas para lidiar con las preocupaciones y problemas de responsabilidad. Esto se debe al alcance más limitado y al área geográfica con la que sirven e interactúan en relación con organizaciones más grandes. Además, los procesos de toma de decisiones en respuesta a los dilemas suelen ser más eficientes ya que participan menos personas y menos niveles de gestión en el proceso.

Principios

Los primeros indicios sobre RSE se remontan al siglo XIX y estuvieron asociados a prácticas filantrópicas de incipientes capitalistas. Posteriormente, en el siglo XX, se desarrolla, no como caridad individual, sino empresarial. En los 50, la globalización provocó el rápido crecimiento de las empresas y un desequilibrio, tanto entre los países como dentro de ellos, ya que se crearon riquezas en unos, pero en otros no, lo que conllevó el empeoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores (Ruiz, 2018).

De ese modo, se comienza a considerar a las empresas no solo como entes económicos, sino también sociales que pueden crear riquezas o no en el uso de uno u otro factor productivo, con una gestión socialmente responsable que significa la generación de trabajo y riqueza concebida por los recursos financieros, pero teniendo en cuenta el bienestar de la comunidad donde se encuentren.

Metodología

En el campo socioeconómico, los resultados de la implementación de acciones corporativas socialmente responsables (RSE) no pueden reducirse a binarios de ganar-

perder. Es importante monitorear el progreso en CSR a través de un sistema de medición que da una idea de la dirección y la tasa de cambio a lo largo del tiempo (Kamyshnykova, 2018).

El desarrollo y la aplicación de un enfoque metodológico para evaluar la RSE integrada en el sistema general para evaluar y controlar el desempeño de las entidades comerciales es puntual. La cuestión importante es determinar cómo integrar los problemas ambientales y sociales en el Cuadro de Mando Integral.

1.1.3 Justificación

Es bastante común en estos días que las empresas desarrollen planes centrados en la responsabilidad social corporativa (RSE) y la sostenibilidad. En términos generales, la RSE es el acto de incorporar las preocupaciones ambientales y sociales en los negocios de una empresa. Estos programas se centran en la idea de que las empresas pueden hacer del mundo un lugar mejor. Por lo menos, son un intento de reducir la huella negativa de una empresa en el mundo y pueden provenir de los líderes de la empresa que sinceramente quieren hacer lo correcto.

Existe evidencia de que las empresas con programas sólidos de RSE también se benefician de mejores relaciones públicas, clientes y partes interesadas más felices y un mejor desempeño financiero. Un informe encontró que el 86% de las compañías del S&P 500 publicaron informes que describen sus esfuerzos relacionados con la responsabilidad social corporativa y la sostenibilidad en 2017. Este número aumentó del 72% en 2013 y menos del 20% en 2011. Los programas de RSE a menudo pueden comenzar como resultado de la presión de los miembros de la comunidad que desean que las empresas sean buenos vecinos (Durán, 2013).

Pero la investigación de la Harvard Business School muestra que, una vez establecidos, estos programas también pueden recibir un amplio apoyo de los líderes y empleados de la compañía. La Responsabilidad Social Corporativa es un concepto de gestión mediante el cual las empresas integran las preocupaciones sociales y ambientales en sus operaciones comerciales y las interacciones con sus grupos de interés. La RSE generalmente se entiende como la forma en que una empresa logra un equilibrio de imperativos económicos, ambientales y sociales ("enfoque de triple línea de fondo"),

al mismo tiempo que aborda las expectativas de los accionistas y las partes interesadas (Contreras, 2018).

En este sentido, es importante establecer una distinción entre la RSE, que puede ser un concepto estratégico de gestión empresarial, y la caridad, los patrocinios o la filantropía. Se podría argumentar que la RSE y los programas de sostenibilidad deberían existir por su propio bien. Pero la durabilidad y el soporte de estos programas pueden mejorar si las empresas se enteran de que realmente pueden ayudar a una empresa a tener éxito financiero.

En algunos casos, el impacto financiero positivo es claro y lógico. Por ejemplo, un movimiento para usar fuentes de energía renovables, como paneles solares, en los campus corporativos podría resultar en costos de electricidad más bajos con el tiempo. De hecho, muchos estudios sugieren que existe una correlación positiva entre los programas de RSE y las ganancias de la empresa (Barroso, La responsabilidad social empresarial. Un estudio en cuarenta empresas de la ciudad de Mérida, Yucatán, 2008).

A medida que los inversores se vuelven más conscientes socialmente, pueden querer que sus inversiones reflejen sus valores. Como resultado, ha habido una oleada de nuevos productos de inversión que hacen hincapié en las empresas con buenos antecedentes de responsabilidad social corporativa. Además, muchos grupos de inversión están evaluando compañías en función de su compromiso con los criterios ambientales, sociales y de gobierno (ESG). En los últimos años, los inversores institucionales y las compañías de fondos mutuos han emitido informes anuales que describen cómo se integran los principios ESG en su filosofía de inversión, a menudo con resultados positivos (Acevedo, 2019).

ISO 26000 proporciona orientación sobre cómo las empresas y organizaciones pueden operar de una manera socialmente responsable. Esto significa actuar de manera ética y transparente que contribuya a la salud y el bienestar de la sociedad. Las empresas y organizaciones no operan en el vacío. Su relación con la sociedad y el entorno en el que operan es un factor crítico en su capacidad para continuar operando de manera efectiva. También se usa cada vez más como una medida de su rendimiento general.

ISO 26000 se define como el estándar internacional desarrollado para ayudar a las organizaciones a evaluar y abordar de manera efectiva las responsabilidades sociales que son relevantes y significativas para su misión y visión; operaciones y procesos; clientes, empleados, comunidades y otras partes interesadas; e impacto ambiental. Publicadas en 2010 por la Organización Internacional de Normalización, las normas ISO 26000 establecen los principios y directrices del concepto de responsabilidad social.

Estas normas también ofrecen orientación y sugerencias sobre métodos de implementación para diferentes tipos de organizaciones (empresas, ONG, sindicatos, etc.) para comenzar a operar de una manera socialmente responsable. De esta manera, se espera que las empresas con esta certificación actúen de manera ética, transparente y contribuyan al bienestar de la sociedad. El concepto de desarrollo sostenible se basa en tres pilares: económico, social y ambiental. Por lo tanto, las normas recomendadas por ISO 26000 pueden considerarse como una contribución al desarrollo sostenible, ya que se centran en la creación de bienestar social, que es una de las piedras angulares del desarrollo sostenible (ISO 26000. Responsabilidad Social, 2010).

A largo plazo, todas las actividades de la organización dependen de la salud de los ecosistemas del mundo para prosperar, y de esta manera, las empresas sostenibles no solo proporcionan productos y servicios que son lo más ecológicos posible, sino que también operan de una manera socialmente responsable. Como respuesta a la coacción de la presión pública sobre las empresas para que adopten prácticas comerciales razonables, como buenas condiciones de trabajo, salarios justos y prevención de la contabilidad fraudulenta, hoy en día es muy importante desarrollar estrategias integradas de responsabilidad social.

De acuerdo con ISO 26000, el reconocimiento de una organización de la RS y la participación de los interesados son dos aspectos fundamentales de la RS. Reconocer SR significa identificar el impacto de las propias decisiones y actividades de una empresa y las de otras organizaciones en la cadena y el alcance. Una organización también debe ser consciente de este impacto en los intereses y necesidades de sus partes interesadas. Identificar y comprometer a las partes interesadas es, por lo tanto, de importancia central cuando las organizaciones desean implementar la RS.

Para la mayoría de las empresas globales, ya no se trata de si deben participar en actividades de responsabilidad social corporativa (RSC), sino de qué tan central debe ser su actividad en su modelo de negocio. Dada la creciente evidencia de que el compromiso social corporativo puede impulsar el resultado final, el pensamiento sobre la RSE ahora informa funciones comerciales tan críticas como las relaciones con las partes interesadas, la estrategia de innovación y el alcance al cliente.

Debido a su impacto en la reputación de una empresa, y las oportunidades que estos programas pueden proporcionar, la RSE también juega un papel importante en atraer, motivar y retener a los empleados clave. La cantidad de iniciativas corporativas que brindan a los empleados la oportunidad de afectar positivamente a la sociedad, a menudo en conjunto con organizaciones sin fines de lucro, se ha disparado en los últimos años. Y estos programas corporativos están muy lejos de los eventos del "voluntario por un día" del pasado. La moderna iniciativa de RSE permite a los empleados centrarse en el trabajo social durante períodos prolongados (Guardia, Vallés, González, Fernández, & Serrano, 2006).

Halleycorporación C.L. inició sus actividades como compañía limitada en el año 2014 con la producción de accesorios para aluminio, con un capital aproximado de USD 1.000. Tras 5 años de operaciones, Halleycorporación C.L. ha logrado alcanzar un monto de aproximadamente 4 millones y medio de dólares en sus estados financieros llegando así a formar parte de las grandes empresas para el año 2019. La inversión inicial provino de capital propio y de créditos con entidades financieras.

La responsabilidad social corporativa se refiere a las empresas que asumen la responsabilidad de su comportamiento y su impacto en la sociedad. Esto puede incluir condiciones de empleo y normas laborales, libertad de asociación, bienestar en el trabajo, no discriminación y equilibrio de género, participación de las partes interesadas, derechos humanos, reducción de emisiones y contaminación y eliminación del soborno y la corrupción.

La estrategia de RSC 2011-14 de la Comisión Europea incita a las empresas a establecer procesos para 'integrar las preocupaciones sociales, ambientales, éticas de los derechos humanos y del consumidor en sus operaciones comerciales y estrategia

central en estrecha colaboración con sus partes interesadas'. La publicación de la estrategia para el período 2015-20 se vence en 2015. La RSE se considera importante para la competitividad y se ha demostrado que genera beneficios en términos de gestión de riesgos, ahorro de costos, acceso al capital, relaciones con los clientes, gestión de recursos humanos y capacidad de innovación (Cajiga, 2012).

Al examinar los efectos de las prácticas de responsabilidad social corporativa y cómo la aplicación de marketing en redes sociales ayuda a las empresas a desarrollar nuevas capacidades para la actividad de marketing y la adopción de estrategias para mejorar el rendimiento de una empresa. Este estudio ofrece un modelo / marco conceptual mediante la utilización de capacidades dinámicas (DC) y la teoría de la vista basada en recursos (RBV) para debatir si la inversión en herramientas de marketing en redes sociales podría funcionar como soporte para aportes de recursos para desarrollar habilidades relacionadas con el marketing (RAMOS, 2003).

Con respecto al rendimiento de la empresa, en los últimos años, las aplicaciones de marketing en redes sociales se han convertido una parte integral de nuestra sociedad, y la integración de los avances tecnológicos, la tecnología web y el ciberespacio se ha convertido en una práctica común en varias industrias, tales como empresas de servicios, educación, instituciones, organizaciones, empresas y otras partes interesadas. Organizaciones y firmas comerciales están facultados para comunicarse e interactuar con sus clientes, proveedores, minoristas y otras partes interesadas desde cualquier lugar mediante el uso de las redes sociales a través de Internet en cualquier momento (Barroso, La responsabilidad social empresarial. Un estudio en cuarenta empresas de la ciudad de Mérida, Yucatán, 2008).

1.1.4 Objetivos

1.1.4.1. Objetivo General

Contribuir con el balance social como requerimiento de la norma ISO 26000 para la empresa Halleycorporación C.L. perteneciente al cantón Ambato provincia de Tungurahua.

1.1.4.2. Objetivos específicos

- Fundamentar teóricamente las características y principios del Balance Social empresarial y la relación existente con la aplicación de las normas ISO 26000
- Diagnosticar la situación actual respecto al Balance social como requerimiento de la norma ISO 26000 para la empresa Halleycorporación C.L. perteneciente al cantón Ambato provincia de Tungurahua
- Identificar las herramientas necesarias para la implementación del Balance social como requerimiento de la norma ISO 26000 para la empresa Halleycorporación C.L. perteneciente al cantón Ambato provincia de Tungurahua.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1 Objetivos de la metodología

- a) **Fundamentar teóricamente las características y principios del Balance Social empresarial y la relación existente con la aplicación de las normas ISO 26000.**

Para fundamentar teóricamente las características y principios del Balance Social Empresarial se revisó libros; acorde con la temática seleccionada, artículos científicos, revistas indexadas y otras fuentes que nos permita extraer conceptos, puntos clave, características y demás argumentos que brinden aporte a la investigación.

Además de lo antes mencionado, se revisó las normas internacionales ISO 26000 que detalla la Responsabilidad Social Empresarial.

Próximamente, se establecerá la relación existente entre el Balance Social Empresarial y los requerimientos de la normativa ISO 26000.

Características del Balance Social empresarial

Según la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2001), en su publicación sobre Manual de Balance Social, se señalan las siguientes características:

- Declara el aporte de una empresa al desenvolvimiento humano de los países.
- Conformar un aporte meritorio para negociaciones colectivas
- Es una herramienta significativa que colabora con la determinación de políticas y programas acordes a la responsabilidad social con un enfoque sectorial y empresarial del Ecuador.
- Ofrece un amplio conocimiento acerca de las características socio-laborales de los colaboradores y el aporte que la empresa brinda hacia el crecimiento integral del hombre.
- Brinda información detallada de un alto nivel de importancia a la administración para una adecuada toma de decisiones en cuanto a la determinación de estrategias sociales en las empresas de Tungurahua como

Halleycorporación C.L.

Como instrumento de gestión le permite a la empresa actualizar políticas y programas relacionados con su Responsabilidad Social, ya que crea instrumentos más efectivos para medir y controlar las consecuencias, los costos y los beneficios que se desprenden de sus acciones.

El balance social empresarial conlleva la obtención de conocimiento que permite la elaboración de políticas y programas que mejoren la gerencia y la planificación de acciones tendentes a aumentar la competitividad y la eficiencia de los trabajadores, y mejorar el impacto social y comunitario de la actividad de la entidad. (Borrero, 2015)

El Balance Social por sí solo no podrá conseguir transformar una empresa, pero si es aplicado en un ambiente favorable, será un elemento de enorme utilidad. Su práctica facilita el desarrollo de una Política Social voluntaria y no impositiva, ya que es una herramienta fundamental para la toma de decisiones relacionadas con la Responsabilidad Social libremente asumida. (Organización Internacional del Trabajo, 2001)

Este balance social implica, según Miedes, Barbero, Moreno, y Pérez (2005), un ejercicio de autoevaluación y reflexión sobre las propias externalidades sociales y ambientales, convirtiéndose en un instrumento para mostrar el grado de responsabilidad social. La literatura existente recoge diferentes principios básicos en la realización e implementación del balance social, entre los que destacan:

1. La participación de las personas trabajadoras de la entidad, siendo un proceso interactivo y dinámico.
2. Sustentado en un sistema de valores compartido, relacionados con el contexto donde se ubica y desarrolla su actividad.
3. Con información clara, precisa y de calidad, mediante un sistema riguroso, eficiente y de fácil acceso.
4. Herramienta integrada en la totalidad de la gestión y funcionamiento de la entidad, que facilite y propicie los procesos decisionales y la mejora del conjunto equilibrado de la empresa.

Principios del Balance Social empresarial

Según Aruani, Dutari & Yamauchi (2016) existen cuatro principios para definir el contenido del Balance Social y estos son: Materialidad, Participación de los grupos de interés, contexto de sostenibilidad y exhaustividad.

- Materialidad: Está relacionado con la significancia de los temas respecto al Balance Social. Se deberá abarcar aquellos aspectos que muestren influencia significativa a la hora de tomar decisiones por parte de los grupos de interés.

- Participación de los grupos de interés: Implica documentar todos los procesos de acercamiento que incurran la empresa con los grupos de interés para alcanzar la transparencia y mayor credibilidad a la hora de presentar un balance social.

- Contexto de sostenibilidad: La información obtenida acerca del desempeño de la empresa debe ser establecida no solo en el contexto de la comunicación de datos con las partes interesadas sino también en el planteamiento de objetivos a futuro con el fin de determinar si existe mejora o deterioro en las condiciones sociales en las que ha intentado contribuir la organización.

- Exhaustividad: mide tanto el alcance como la cobertura que la organización ha alcanzado en cuanto a influencia significativa tanto a corto como a largo plazo se refiere y también hace referencia al tiempo en que se sostiene dicha influencia.

Por otro lado, los autores Machado, Berti y Carballo (2002), manifiestan que el BSE se enmarca en un proceso de toma de conciencia en base a los principios del Balance Social Empresarial de la siguiente forma:

-La eliminación de las distancias entre la acción social del Estado y la de las empresas, debido a la evidente insuficiencia del Estado para resolver los urgentes problemas sociales actuales.

- La nueva conciencia empresarial de la necesidad de ir más allá del cumplimiento de sus deberes laborales, para involucrarse en un compromiso ético con una multiplicidad de actores, contribuyendo a la solución de diversos problemas sociales, tanto en el ámbito interno de la empresa como en el de su entorno comunitario y social.

- La necesidad de incorporar mejoras en materia de beneficios sociales para los trabajadores, producto de las negociaciones colectivas.
- La importancia de responder a las expectativas que sobre ella tiene la sociedad otorgando una legitimidad a la acción empresarial.
- Con relación a la última interrogante, esto es posible a través de la elaboración del balance Social, el cual se explica a continuación.

Normas ISO 26000

Reconociendo que las organizaciones se encuentran en diferentes niveles al comprender e integrar la RSE el propósito de esta Norma Internacional es que se utilice, tanto por aquellas que se inician en el proceso de adopción de la RSE, como por aquellas que cuentan con mayor experiencia en su implementación. Para los que se inician, puede ser útil leer y aplicar esta Norma Internacional como una guía elemental en responsabilidad social, mientras que los usuarios más experimentados podrían querer utilizarla para mejorar las prácticas existentes y para integrar aún más la responsabilidad social dentro de la organización.

ISO 26000 es un estándar que describe un conjunto de principios rectores para la responsabilidad social corporativa. Es importante tener en cuenta que ISO 26000 está destinado a proporcionar orientación, en oposición a los requisitos específicos. ISO 26000 es voluntario y, como tal, no se puede certificar. Más bien, su propósito es ayudar a las organizaciones a comprender y definir claramente lo que significa la responsabilidad social para ellas, y ofrecer pautas para ayudar con el despliegue de principios de mejores prácticas y soluciones prácticas. ISO 26000 está dirigido a todas y cada una de las organizaciones, independientemente de su ubicación, actividad o tamaño (ISO.ORG, 2010).

Esta responsabilidad se refiere a las preocupaciones de la sociedad en general, así como a las preocupaciones de las organizaciones individuales. Por supuesto, estas preocupaciones cambian constantemente, y el marco de ISO 26000 como un conjunto de directrices, en lugar de un conjunto rígido de requisitos, lo refleja. Es otra forma de decir que las empresas deben ser más viables económicamente y considerar el impacto

que tienen en las sociedades y los entornos que las respaldan (Secretaría Central de ISO en Ginebra, 2010).

Visión Esquemática de la Norma ISO 26000

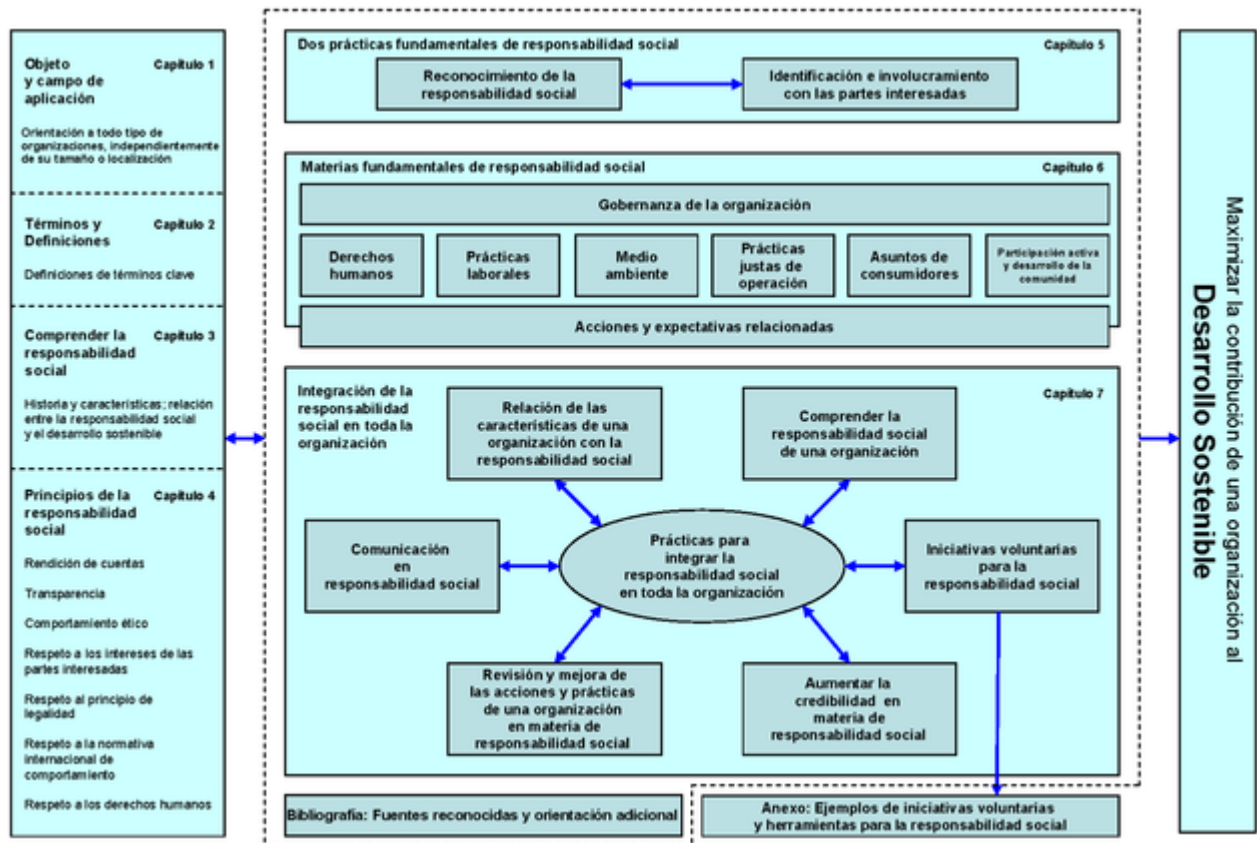


Gráfico 1: Visión esquemática ISO 26000
Fuente: Normas ISO 26000:2010
Elaborado por: Normas ISO 26000:2010

Esta norma internacional pretende dotar de un entendimiento común en la trayectoria de la responsabilidad social. Pretende complementar otras nociones e iniciativas relacionadas con la responsabilidad social. A la hora de aplicar esta norma internacional, es aconsejable que las organizaciones tomen en cuenta la diversidad organizacional, social, ambiental, legal, así como las diferencias en las condiciones económicas, siempre que sean consistentes con las normas internacionales de comportamiento.

Esta norma internacional no es una norma de sistemas de gestión. No es apropiada, ni pretende reconocerse para propósitos de certificación, o uso regulatorio o contractual.

Cualquier demanda de certificación, o petición para obtener una certificación, desde la visión de la Norma ISO 26000, se consideraría una tergiversación del propósito e intención de esta norma internacional.

Relación existente entre el BSE y la aplicación de las normas ISO 26000

La relación existente entre el BSE y las normas ISO 26000, es el enfoque de ayuda social tanto al área interna como a la externa, ya que el Balance Social es una herramienta que posee la organización para hacer partícipe a la sociedad acerca de su contribución y cumplimiento en materia de recursos humanos y la normativa ISO 26000 establece los parámetros para el desarrollo de la organización en materia de Responsabilidad Social

El objetivo es alentar a las organizaciones a ir más allá de un simple cumplimiento legal del balance social, y eliminar de la mente de los altos mandos el término “obligación” para empezar a enfocarse en el término responsabilidad social cultural, dando por supuesto su respeto y su estricto cumplimiento.

La política de RSE de las compañías aumenta la motivación, la productividad y el sentimiento de pertenencia de sus equipos, refuerza la atracción y retención del talento, a la vez que mejora el clima laboral. (Europa Press, 2019)

Según ISO tools excellence (2020), la relación más importante se basa en lo siguiente:

- Reconocimiento y mejora de imagen de la organización.
- Confianza tanto entre los directivos y socios como a nivel social.
- Armonía social dentro de la empresa.
- Incremento y mejora de la productividad.
- Competitividad frente a empresas que no sean ética y socialmente responsables.

b) Diagnosticar la situación actual respecto al Balance social como requerimiento de la norma ISO 26000 para la empresa Halleycorporación C.L. perteneciente al cantón Ambato provincia de Tungurahua

Para el desarrollo del proyecto se aplicará una metodología de campo u observación directa, a través del cual permitirá la recopilación de la información actual y el establecimiento de un diagnóstico de la situación real de la institución respecto a las variables en estudio; de esta forma se determina las directrices, las herramientas para instaurar los puntos de cambio y consideración para futuras posibles modificaciones en el sistema actual con el que cuenta la entidad.

El diagnóstico de la situación actual respecto al Balance Social de Halleycorporación C.L. se realizará en base a las siguientes herramientas investigativas:

- Encuesta SUCESOS ISTAS 21
- Fichas de Observación
- Entrevistas a gerencia general de la empresa
- Indicadores

Una vez obtenida la información necesaria para continuar con la investigación, se procederá a la tabulación, análisis e interpretación de datos y próximamente establecer un cuadro resumen que evidencie los puntos fuertes y débiles de la empresa, esto último se realiza con el fin de llegar a cumplir con los lineamientos que establece la normativa ISO 26000 y mejorar o mantener las políticas que se encuentran instauradas en Halleycorporación C.L.

Las siete materias fundamentales en las que se tiene que determinar el balance social como requerimiento de la normativa ISO 26000 son:

- Gobernanza de la administración
- Prácticas laborales
- Derechos humanos
- Medio ambiente
- Prácticas justas de operación
- Asuntos de consumidores

- Participación y desarrollo de la comunidad.

c) Identificar las herramientas necesarias para la implementación del Balance social como requerimiento de la norma ISO 26000 para la empresa Halleycorporación C.L. perteneciente al cantón Ambato provincia de Tungurahua

La principal herramienta para implementar el Balance Social como requerimiento de la norma ISO 26000 es la creación de un cuadro resumen de Balance Social que detalle los puntos positivos y negativos con los que cuenta la empresa Halleycorporación C.L., para ello, la metodología de elaboración será:

- Determinación del jefe de área responsable de cada departamento para obtener información suficiente para la elaboración del cuadro resumen de BSE
- Definición de un plan de trabajo para manejar la información recabada en el punto anterior
- Selección de indicadores cuantitativos para la diagnosticar un déficit o superávit con respecto al BSE de Halleycorporación C.L.
- Formación del personal involucrado acerca de la normativa ISO 26000
- Presentación de resultados

CAPÍTULO III

DESARROLLO

Existe una presión constante y creciente por parte de clientes, consumidores, gobiernos y el público en general para implementar sistemas de Responsabilidad Social. Al mismo tiempo, los líderes de organizaciones con visión de futuro reconocen que el éxito permanente debe basarse en prácticas de negocio creíbles y la prevención de actividades ilícitas.

Para realizar el diagnóstico de la empresa Halleycorporación C.L. se toma en consideración la diversidad en los entornos organizacional, legal, laboral, ambiental, cultural, social y político, así como diferencias en las condiciones económicas, siempre que estén acorde con la normativa internacional, haciendo referencia a las siete materias fundamentales relacionadas con esta.

3.1. Diagnóstico de la situación actual de Halleycorporación C.L.

3.1.1. Aplicación del cuestionario sucesos ISTAS 21

Dimensión Exigencias Psicológicas.

1 ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|----------------|
| Siempre | 33 | 47.83% |
| La mayoría de veces | 15 | 21.74% |
| Algunas veces | 16 | 23.19% |
| Solo unas pocas veces | 5 | 7.25% |
| Nunca | 0 | 0.00% |
| Total | 69 | 100.00% |

Tabla 1. Tranquilidad al hacer el trabajo

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado por: Autor

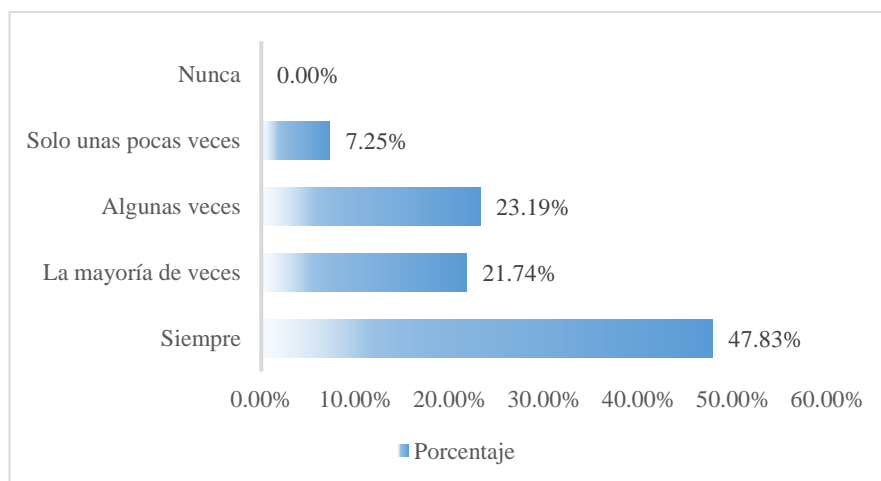


Gráfico 2 Tranquilidad al hacer el trabajo

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado por: Autor

Análisis

De un total de 69 personas, equivalente al 100%; 33 concerniente al 47,83% siempre realiza su trabajo diario con tranquilidad; 15 vinculado al 21,74% dice que la mayoría de veces; 16 vinculado al 23,19% exterioriza que algunas veces; 5 semejante al 7.25% expresa que solo pocas veces; y 0 relacionado al 0% dice que nunca.

Interpretación

Según los resultados obtenidos, se establece que la mayor parte de trabajadores algunas veces exterioriza tranquilidad al momento de realizar sus actividades; mientras una minoría expone que solo pocas veces; es decir se considera importante fortalecer la práctica de los derechos humanos dentro del ámbito laboral.

2 En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|----------------|
| Siempre | 6 | 8.70% |
| La mayoría de veces | 36 | 52.17% |
| Algunas veces | 27 | 39.13% |
| Solo unas pocas veces | 0 | 0.00% |
| Nunca | 0 | 0.00% |
| Total | 69 | 100.00% |

Tabla 2. Decisiones difíciles

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado por: Autor

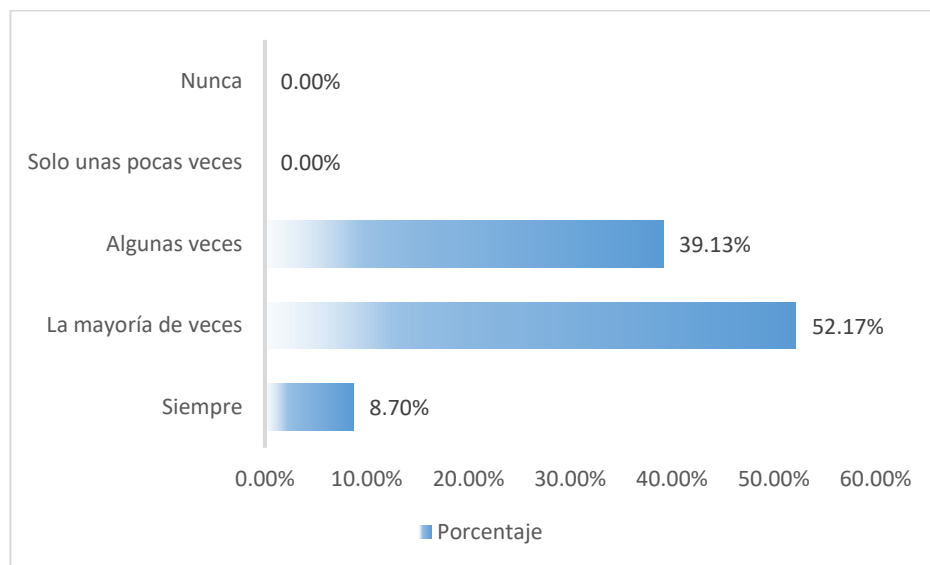


Gráfico 3 Decisiones difíciles

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado por: Autor

Análisis

De un total de 69 personas, equivalente al 100%; 6 concerniente al 8,70% siempre toma decisiones difíciles en su trabajo diario; 36 vinculado al 52,17% dice que la mayoría de veces; 27 vinculado al 39,13% exterioriza que algunas veces; mientras 0 perteneciente al 0% solo unas pocas veces; y 0 relacionado al 0% dice que nunca.

Interpretación

Según los resultados obtenidos, se establece que más del 50% de trabajadores la mayoría de veces tiene que tomar decisiones difíciles al momento de realizar sus actividades; mientras una minoría expone que siempre; es decir se considera importante fortalecer la confianza en la toma de decisiones de los colaboradores dentro del ámbito laboral.

3 En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|----------------|
| Siempre | 0 | 0.00% |
| La mayoría de veces | 3 | 4.35% |
| Algunas veces | 25 | 36.23% |
| Solo unas pocas veces | 31 | 44.93% |
| Nunca | 10 | 14.49% |
| Total | 69 | 100.00% |

Tabla 3. Desgaste Emocional

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado por: Autor

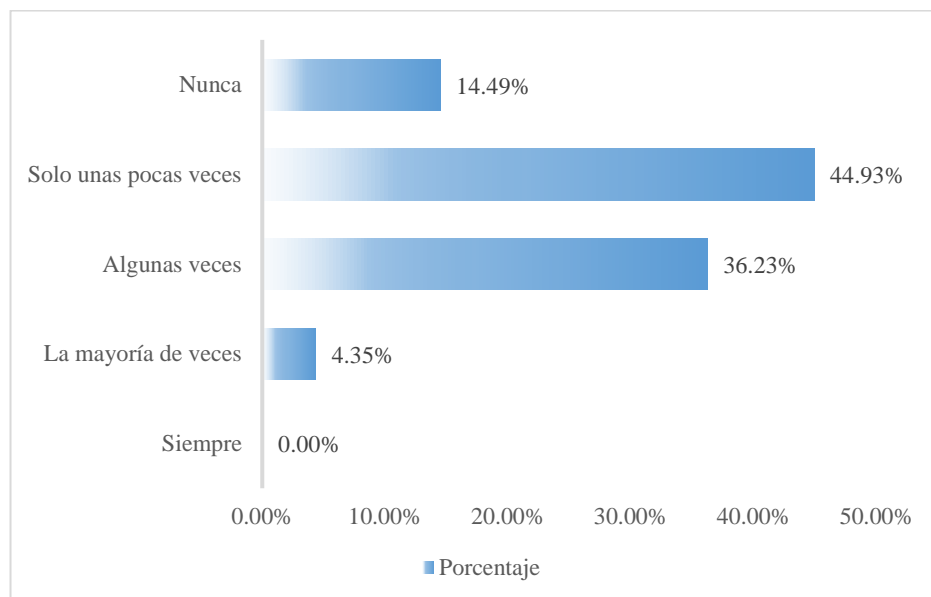


Gráfico 4 Desgaste Emocional

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado por: Autor

Análisis

De un total de 69 personas, equivalente al 100%; 0 concerniente al 0% siempre considera que su trabajo le proporciona desgaste emocional; 3 vinculado al 4,35% dice que la mayoría de veces; 25 vinculado al 36,23% exterioriza que algunas veces; mientras 31 perteneciente al 44,93% solo unas pocas veces; y 10 relacionado al 14,49% dice que nunca.

Interpretación

Según los resultados obtenidos, se establece que la mayor parte de trabajadores solo unas pocas veces consideran que su trabajo les provoca desgaste emocional; mientras una minoría expone que la mayoría de veces; es decir se considera importante mantener la práctica de los derechos humanos dentro del ámbito laboral.

4 En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|-------------------|-------------------|
| Siempre | 0 | 0.00% |
| La mayoría de veces | 12 | 17.39% |
| Algunas veces | 32 | 46.38% |
| Solo unas pocas veces | 25 | 36.23% |
| Nunca | 0 | 0.00% |
| Total | 69 | 100.00% |

Tabla 4. Guardar sus emociones

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado por: Autor

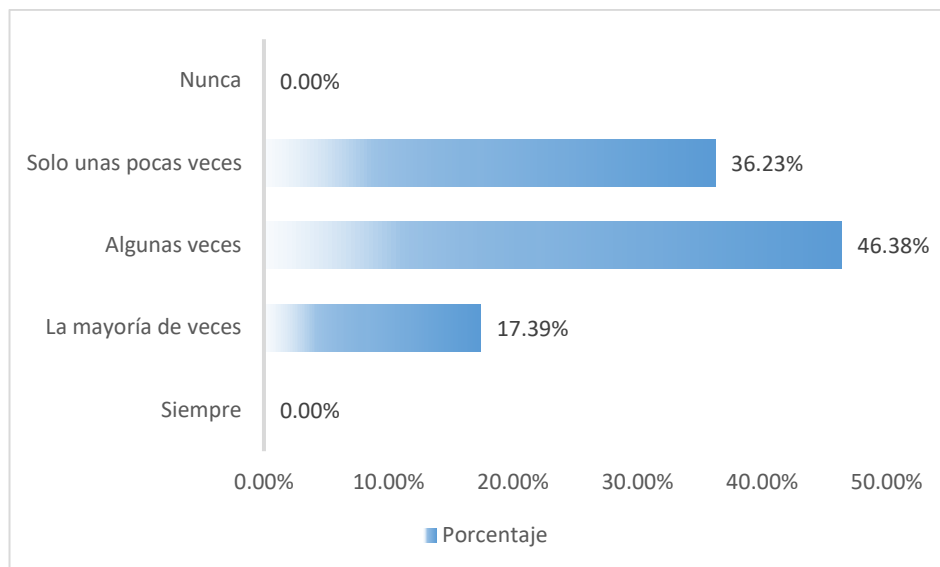


Gráfico 5 Guardar sus emociones

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado por: Autor

Análisis

De un total de 69 personas, equivalente al 100%; 0 concerniente al 0% siempre considera que tiene que guardar sus emociones y no expresarlas; 12 vinculado al 17,39% dice que la mayoría de veces; 32 vinculado al 46,38% exterioriza que algunas veces; mientras 25 perteneciente al 36,23% solo unas pocas veces; y 0 relacionado al 0% dice que nunca.

Interpretación

Según los resultados obtenidos, se establece que la mayor parte de trabajadores algunas veces tienen que guardar sus emociones y no expresarlas; mientras una minoría expone que la mayoría de veces; es decir se considera importante establecer parámetros de confianza con los altos mandos.

5 ¿Su trabajo requiere atención constante?

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|----------------|
| Siempre | 45 | 65.22% |
| La mayoría de veces | 21 | 30.43% |
| Algunas veces | 3 | 4.35% |
| Solo unas pocas veces | 0 | 0.00% |
| Nunca | 0 | 0.00% |
| Total | 69 | 100.00% |

Tabla 5. Atención Constante

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado por: Autor

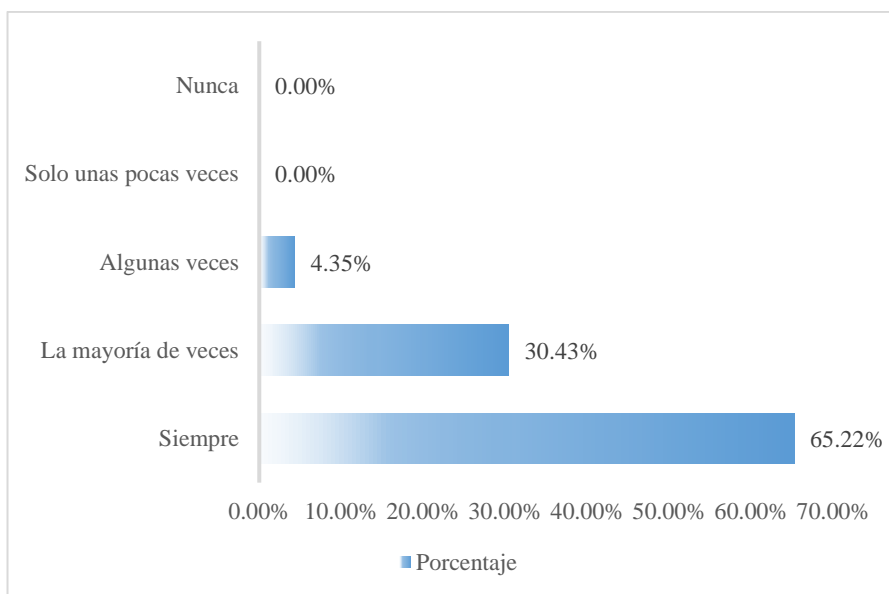


Gráfico 6 Atención Constante

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado por: Autor

Análisis

De un total de 69 personas, equivalente al 100%; 45 concerniente al 65,22% siempre considera que su trabajo le proporciona desgaste emocional; 21 vinculado al 30,43% dice que la mayoría de veces; 3 vinculado al 4,35% exterioriza que algunas veces;

mientras 0 perteneciente al 0% solo unas pocas veces; y 0 relacionado al 0% dice que nunca.

Interpretación

Según los resultados obtenidos, se establece que la mayor parte de trabajadores siempre requieren atención constante en su trabajo; mientras una minoría expone que algunas veces; es decir se considera importante que los colaboradores tengan un ambiente laboral sano para que su concentración no disminuya al momento de ejecutar sus labores.

Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades.

6 ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|-------------------|-------------------|
| Siempre | 0 | 0.00% |
| La mayoría de veces | 5 | 7.25% |
| Algunas veces | 19 | 27.54% |
| Solo unas pocas veces | 27 | 39.13% |
| Nunca | 18 | 26.09% |
| Total | 69 | 100.00% |

Tabla 6. Cantidad de trabajo

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado por: Autor

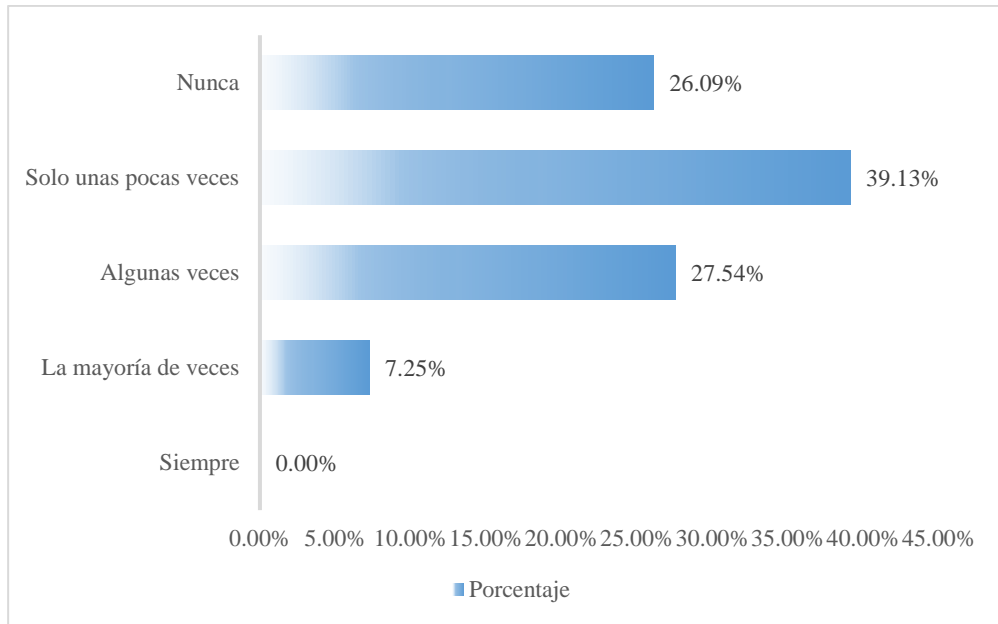


Gráfico 7 Cantidad de trabajo

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado por: Autor

Análisis

De un total de 69 personas, equivalente al 100%; 0 concerniente al 0% siempre considera que tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna; 5 vinculado al 7,25% dice que la mayoría de veces; 19 vinculado al 27,54% exterioriza que algunas veces; mientras 27 perteneciente al 39,13% solo unas pocas veces; y 18 relacionado al 26,09% dice que nunca.

Interpretación

Según los resultados obtenidos, se establece que la mayor parte de trabajadores solo unas pocas veces tienen influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna; mientras una minoría expone que la mayoría de veces; es decir se considera importante establecer un trabajo equitativo entre todos los colaboradores.

7 ¿Realiza pausas para concentración durante su jornada laboral?

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|----------------|
| Siempre | 0 | 0.00% |
| La mayoría de veces | 0 | 0.00% |
| Algunas veces | 6 | 8.70% |
| Solo unas pocas veces | 17 | 24.64% |
| Nunca | 46 | 66.67% |
| Total | 69 | 100.00% |

Tabla 7. Concentración durante su jornada laboral

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado por: Autor

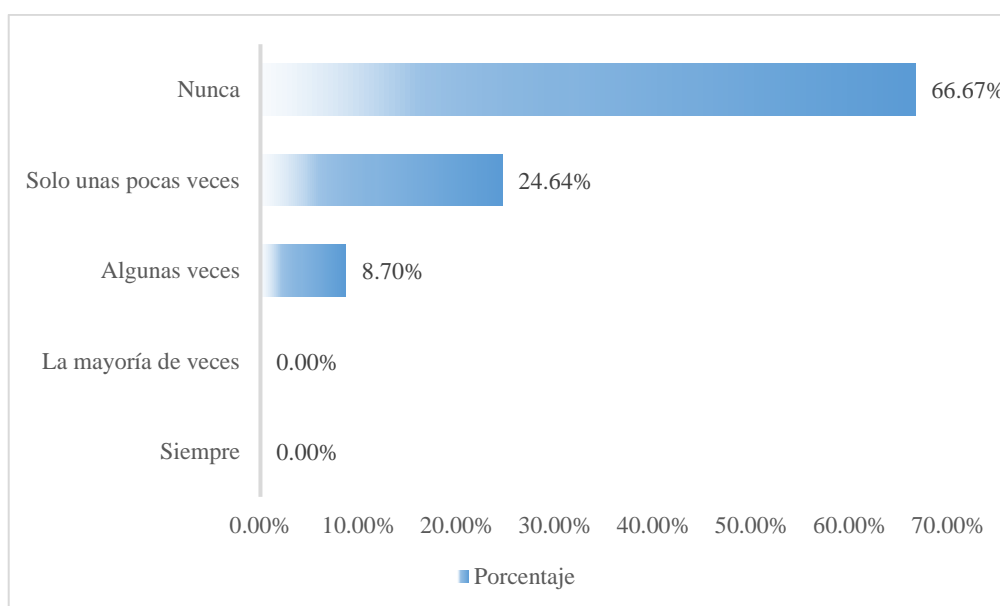


Gráfico 8 Concentración durante su jornada laboral

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado por: Autor

Análisis

De un total de 69 personas, equivalente al 100%; 0 concerniente al 0% siempre considera que realiza pausas para concentración durante su jornada laboral; 0 vinculado al 0% dice que la mayoría de veces; 6 vinculado al 8,70% exterioriza que

algunas veces; mientras 17 perteneciente al 24,64% solo unas pocas veces; y 46 relacionado al 66,67% dice que nunca.

Interpretación

Según los resultados obtenidos, se establece que la mayor parte de trabajadores nunca hacen pausas para concentración durante su jornada laboral; mientras una minoría expone que algunas veces; es decir se considera importante normar pausas de concentración para refrescar la mente de los colaboradores y mejorar la calidad de su trabajo.

8 Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|-------------------|-------------------|
| Siempre | 0 | 0.00% |
| La mayoría de veces | 0 | 0.00% |
| Algunas veces | 37 | 53.62% |
| Solo unas pocas veces | 22 | 31.88% |
| Nunca | 10 | 14.49% |
| Total | 69 | 100.00% |

Tabla 8. Aprenda cosas nuevas

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado por: Autor

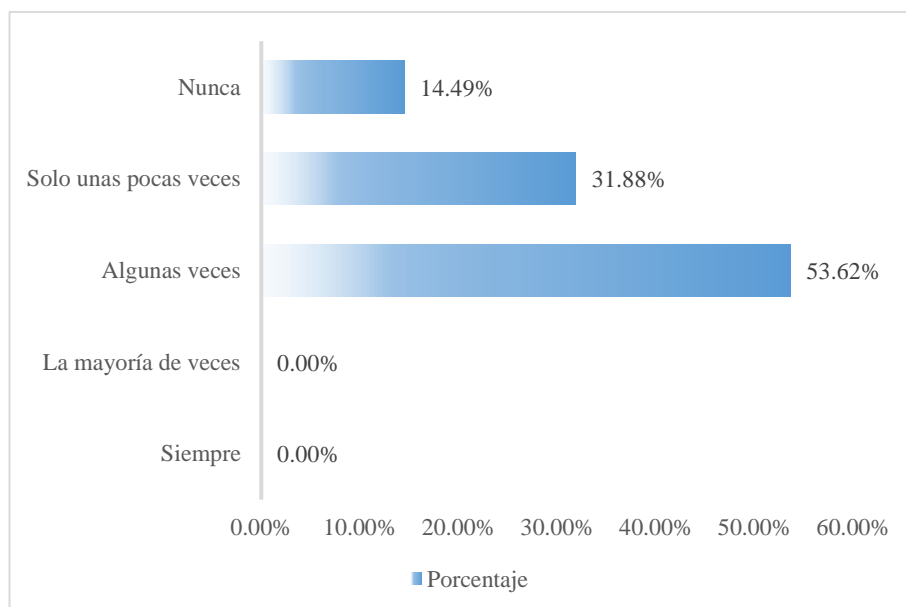


Gráfico 9 Aprende cosas nuevas

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado por: Autor

Análisis

De un total de 69 personas, equivalente al 100%; 0 concerniente al 0% siempre considera que su trabajo le permite aprender cosas nuevas; 0 vinculado al 0% dice que la mayoría de veces; 37 vinculado al 53,62% exterioriza que algunas veces; mientras 22 perteneciente al 31,88% solo unas pocas veces; y 10 relacionado al 14,49% dice que nunca.

Interpretación

Según los resultados obtenidos, se establece que la mayor parte de trabajadores algunas veces su trabajo le permite aprender cosas nuevas; mientras una minoría expone que nunca; es decir se considera importante establecer planificaciones para que los trabajadores accedan a capacitaciones y mejoren la calidad del producto y su efectividad en el trabajo.

9 Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|----------------|
| Siempre | 7 | 10.14% |
| La mayoría de veces | 48 | 69.57% |
| Algunas veces | 14 | 20.29% |
| Solo unas pocas veces | 0 | 0.00% |
| Nunca | 0 | 0.00% |
| Total | 69 | 100.00% |

Tabla 9. Importancia de las tareas

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado por: Autor

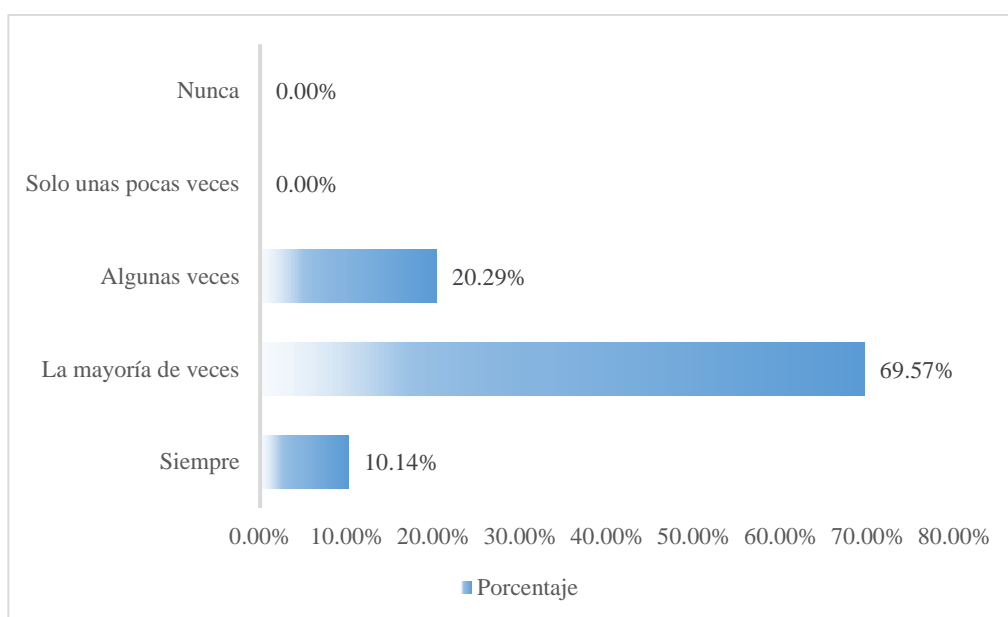


Gráfico 10 Importancia de las tareas

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado por: Autor

Análisis

De un total de 69 personas, equivalente al 100%; 7 concerniente al 10,14% siempre considera que las tareas que se le asignan son importantes; 48 vinculado al 69,57% dice que la mayoría de veces; 14 vinculado al 20,29% exterioriza que algunas veces;

mientras 0 perteneciente al 0% solo unas pocas veces; y 0 relacionado al 0% dice que nunca.

Interpretación

Según los resultados obtenidos, se establece que la mayor parte de trabajadores la mayoría de veces considera que las labores que se le asignan son importantes; mientras una minoría expone que siempre; es decir se considera importante motivar a los colaboradores a fin de que estos sientan la importancia que genera sus labores.

10 ¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|-------------------|-------------------|
| Siempre | 69 | 100.00% |
| La mayoría de veces | 0 | 0.00% |
| Algunas veces | 0 | 0.00% |
| Solo unas pocas veces | 0 | 0.00% |
| Nunca | 0 | 0.00% |
| Total | 69 | 100.00% |

Tabla 10. La institución tiene gran importancia

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado por: Autor

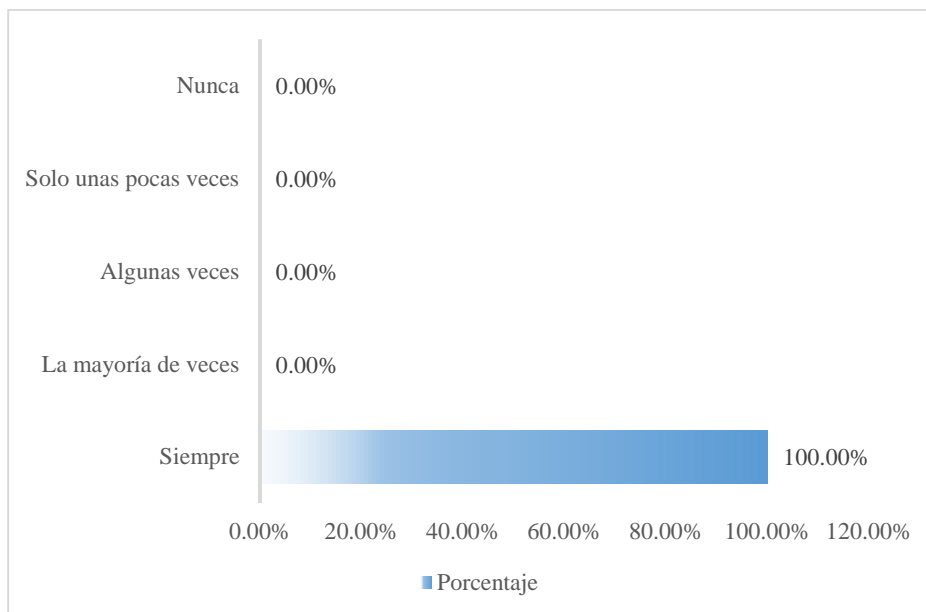


Gráfico 11 La institución tiene gran importancia

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado por: Autor

Análisis

De un total de 69 personas, equivalente al 100%; 69 concerniente al 100% siempre considera que la institución tiene gran importancia sí mismo; 0 vinculado al 0% dice que la mayoría de veces; 0 vinculado al 0% exterioriza que algunas veces; mientras 0 perteneciente al 0% solo unas pocas veces; y 0 relacionado al 0% dice que nunca.

Interpretación

Según los resultados obtenidos, se establece que todos los trabajadores consideran que la institución tiene gran importancia para sí mismos, por ende, se debe mantener ese pensamiento en los colaboradores con el fin de evitar que haya mucha rotación de personal.

Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo.

11 ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|----------------|
| Siempre | 47 | 68.12% |
| La mayoría de veces | 15 | 21.74% |
| Algunas veces | 7 | 10.14% |
| Solo unas pocas veces | 0 | 0.00% |
| Nunca | 0 | 0.00% |
| Total | 69 | 100.00% |

Tabla 11. Responsabilidades

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado por: Autor

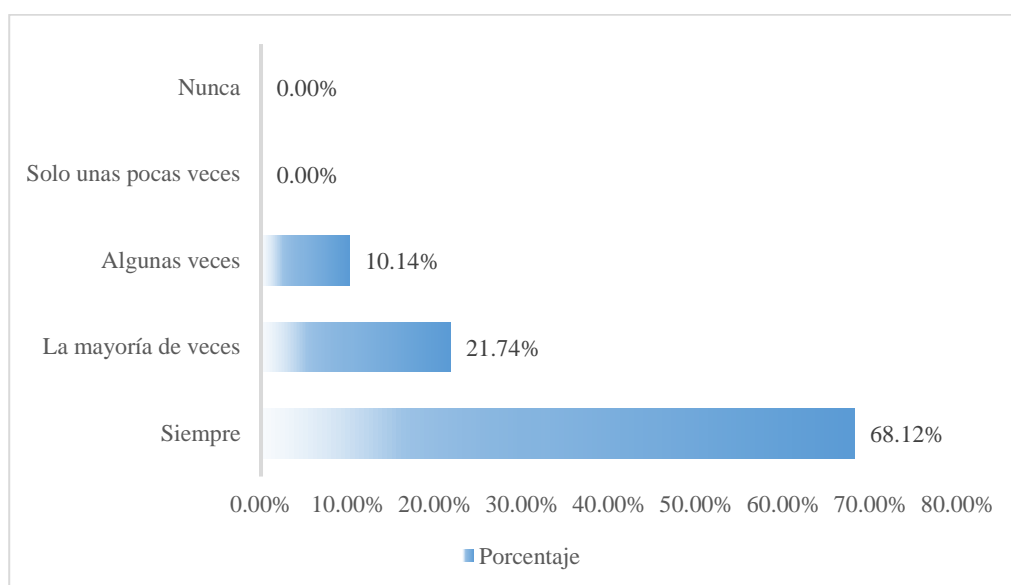


Gráfico 12 Responsabilidades

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado por: Autor

Análisis

De un total de 69 personas, equivalente al 100%; 47 concerniente al 68,12% siempre considera que sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad; 15 vinculado al 21,74% dice que la mayoría de veces; 7 vinculado al 10,14% exterioriza que algunas

veces; mientras 0 perteneciente al 0% solo unas pocas veces; y 0 relacionado al 0% dice que nunca.

Interpretación

Según los resultados obtenidos, se establece que la mayor parte de trabajadores siempre saben que tareas son netamente su responsabilidad; mientras una minoría expone que algunas veces; es decir se considera importante mantener y mejorar la planificación de trabajo con cada uno de los colaboradores para que todos tengan claro que es lo que tiene que hacer.

12 ¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|-------------------|-------------------|
| Siempre | 39 | 56.52% |
| La mayoría de veces | 24 | 34.78% |
| Algunas veces | 6 | 8.70% |
| Solo unas pocas veces | 0 | 0.00% |
| Nunca | 0 | 0.00% |
| Total | 69 | 100.00% |

Tabla 12. Otra forma de realizar las tareas

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado por: Autor

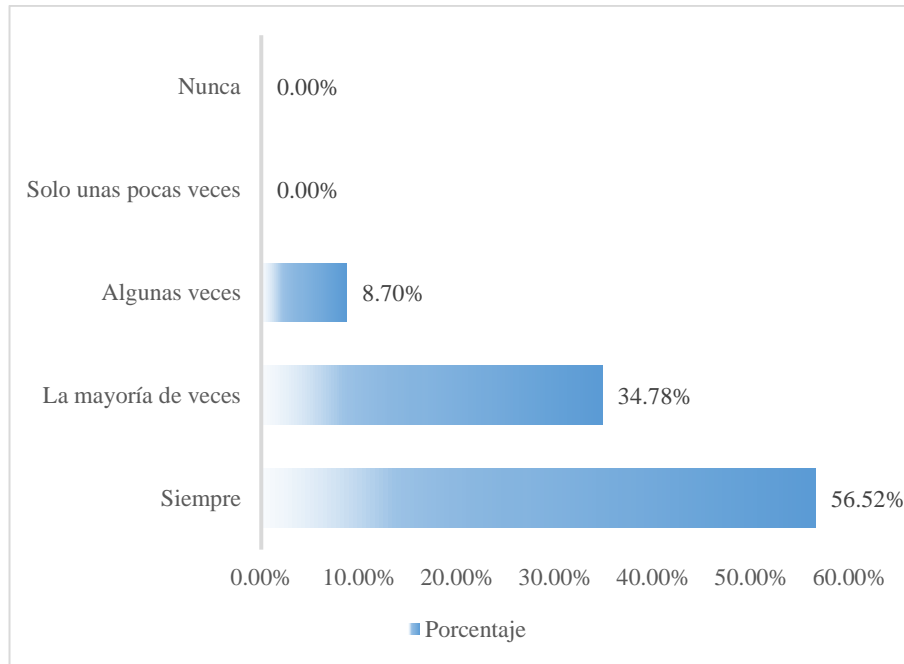


Gráfico 13 Otra forma de realizar las tareas

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado por: Autor

Análisis

De un total de 69 personas, equivalente al 100%; 39 concerniente al 56,52% siempre considera que tiene que hacer tareas que se pudieran ejecutar de otra manera; 24 vinculado al 34,78% dice que la mayoría de veces; 6 vinculado al 8,70% exterioriza que algunas veces; mientras 0 perteneciente al 0% solo unas pocas veces; y 0 relacionado al 0% dice que nunca.

Interpretación

Según los resultados obtenidos, se establece que la mayor parte de trabajadores siempre consideran que las tareas que realizan se pudieran ejecutar de otra manera; mientras una minoría expone que algunas veces; es decir se considera relevante que los trabajadores expongan su punto de vista sobre la manera de ejecución del trabajo con el fin de rescatar las buenas ideas.

13 ¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|----------------|
| Siempre | 5 | 7.25% |
| La mayoría de veces | 41 | 59.42% |
| Algunas veces | 23 | 33.33% |
| Solo unas pocas veces | 0 | 0.00% |
| Nunca | 0 | 0.00% |
| Total | 69 | 100.00% |

Tabla 13. Recibe ayuda

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado por: Autor

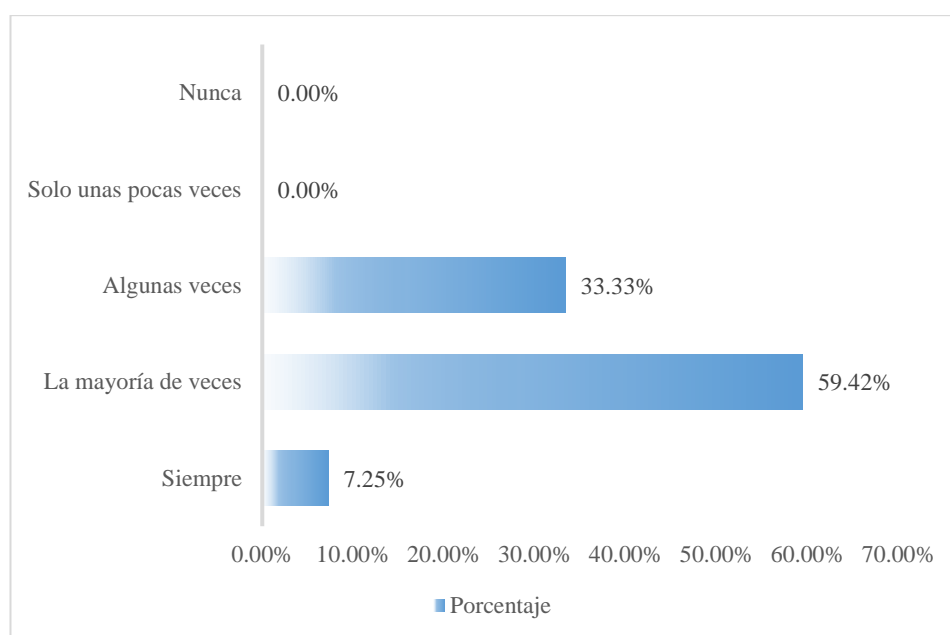


Gráfico 14 Recibe ayuda

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado por: Autor

Análisis

De un total de 69 personas, equivalente al 100%; 5 concerniente al 7,25% siempre considera que recibe ayuda de su jefe inmediato superior; 41 vinculado al 59,42% dice que la mayoría de veces; 23 vinculado al 33,33% exterioriza que algunas veces;

mientras 0 perteneciente al 0% solo unas pocas veces; y 0 relacionado al 0% dice que nunca.

Interpretación

Según los resultados obtenidos, se establece que la mayor parte de trabajadores la mayoría de veces tiene ayuda y apoyo de su jefe inmediato superior; mientras una minoría expone que la siempre; es decir se considera importante mantener y mejorar la comunicación entre el colaborador y el jefe inmediato superior con el fin de crear un ambiente de confianza entre ambos.

14 Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|-------------------|-------------------|
| Siempre | 45 | 65.22% |
| La mayoría de veces | 24 | 34.78% |
| Algunas veces | 0 | 0.00% |
| Solo unas pocas veces | 0 | 0.00% |
| Nunca | 0 | 0.00% |
| Total | 69 | 100.00% |

Tabla 14. Recibe ayuda de compañeros

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado por: Autor

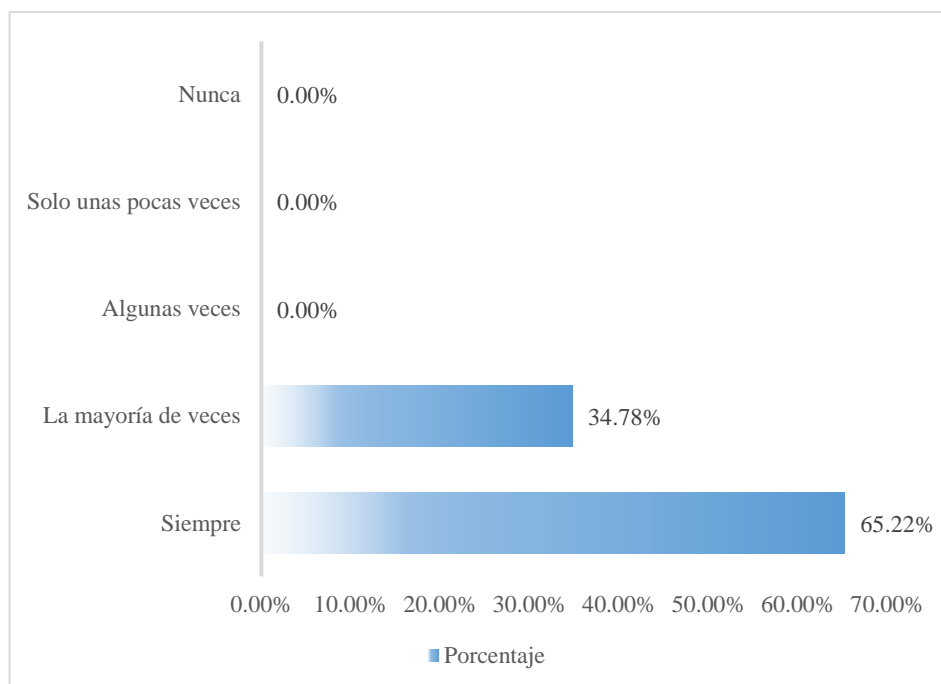


Gráfico 15 Recibe ayuda de compañeros

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado por: Autor

Análisis

De un total de 69 personas, equivalente al 100%; 45 concerniente al 65,22% siempre considera que recibe ayuda de sus compañeros de trabajo; 24 vinculado al 34,78% dice que la mayoría de veces; 0 vinculado al 0% exterioriza que algunas veces; mientras 0 perteneciente al 0% solo unas pocas veces; y 0 relacionado al 0% dice que nunca.

Interpretación

Según los resultados obtenidos, se establece que la mayor parte de trabajadores siempre reciben ayuda de parte de sus compañeros de trabajo; mientras un porcentaje importante expone que la mayoría de veces; es decir se considera importante mantener las buenas relaciones laborales entre colaboradores con el fin de evitar la creación de conflictos de gran importancia o celo profesional.

15 Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|----------------|
| Siempre | 58 | 84.06% |
| La mayoría de veces | 7 | 10.14% |
| Algunas veces | 4 | 5.80% |
| Solo unas pocas veces | 0 | 0.00% |
| Nunca | 0 | 0.00% |
| Total | 69 | 100.00% |

Tabla 15. Resuelven los conflictos

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado por: Autor

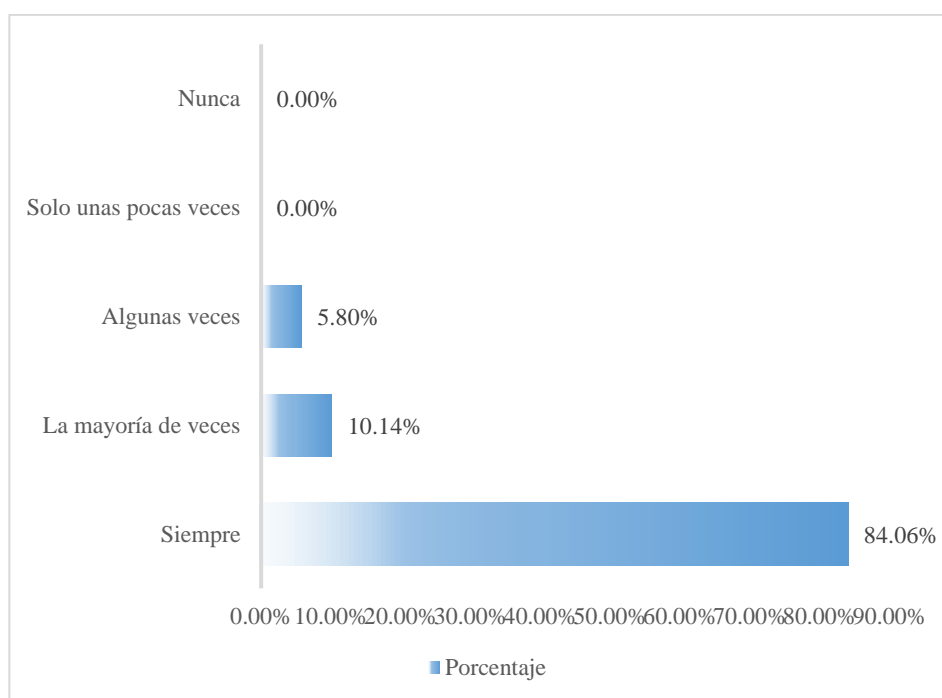


Gráfico 16 Resuelven los conflictos

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado por: Autor

Análisis

De un total de 69 personas, equivalente al 100%; 58 concerniente al 84,06% siempre considera que sus jefes inmediatos resuelven los conflictos de manera adecuada; 7 vinculado al 10,14% dice que la mayoría de veces; 4 vinculado al 5,80% exterioriza

que algunas veces; mientras 0 perteneciente al 0% solo unas pocas veces; y 0 relacionado al 0% dice que nunca.

Interpretación

Según los resultados obtenidos, se establece que la mayor parte de trabajadores siempre consideran que sus jefes inmediatos resuelven los conflictos de manera adecuada; mientras una minoría expone que algunas veces; es decir se considera importante mantener una imagen positiva de sus jefes inmediatos ante la correcta resolución de conflictos.

Compensaciones

16 ¿Está preocupado(a) por si lo(la) despiden o no le renuevan el contrato?

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|-------------------|-------------------|
| Siempre | 6 | 8.70% |
| La mayoría de veces | 34 | 49.28% |
| Algunas veces | 6 | 8.70% |
| Solo unas pocas veces | 6 | 8.70% |
| Nunca | 17 | 24.64% |
| Total | 69 | 100.00% |

Tabla 16. Despido o renovación de contrato

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado por: Autor

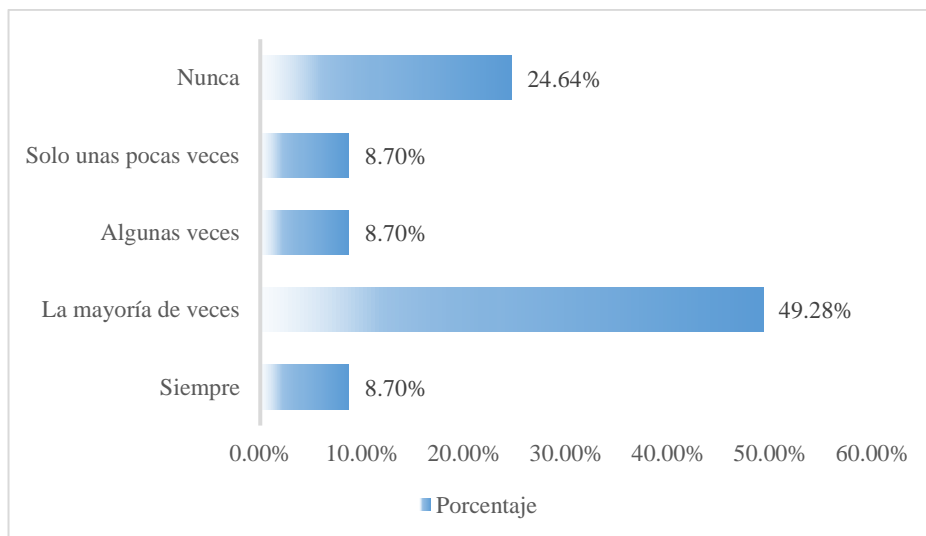


Gráfico 17 Despido o renovación de contrato

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado por: Autor

Análisis

De un total de 69 personas, equivalente al 100%; 6 concerniente al 8,70% siempre está preocupado por si lo despiden o no le renuevan el contrato; 34 vinculado al 49,28% dice que la mayoría de veces; 6 vinculado al 8,70% exterioriza que algunas veces; mientras 6 perteneciente al 8,70% solo unas pocas veces; y 17 relacionado al 24,64% dice que nunca.

Interpretación

Según los resultados obtenidos, se establece que la mayor parte de trabajadores la mayoría de veces están preocupados por un posible despido o la no renovación del contrato; mientras que la parte restante se encuentra dispersa entre el siempre, algunas veces y solo unas pocas veces, por este motivo es importante hacer sentir importante al trabajador con el fin de conseguir un nivel de seguridad en él.

17 ¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|----------------|
| Siempre | 0 | 0.00% |
| La mayoría de veces | 21 | 30.43% |
| Algunas veces | 31 | 44.93% |
| Solo unas pocas veces | 17 | 24.64% |
| Nunca | 0 | 0.00% |
| Total | 69 | 100.00% |

Tabla 17. Cambio de tareas

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado por: Autor

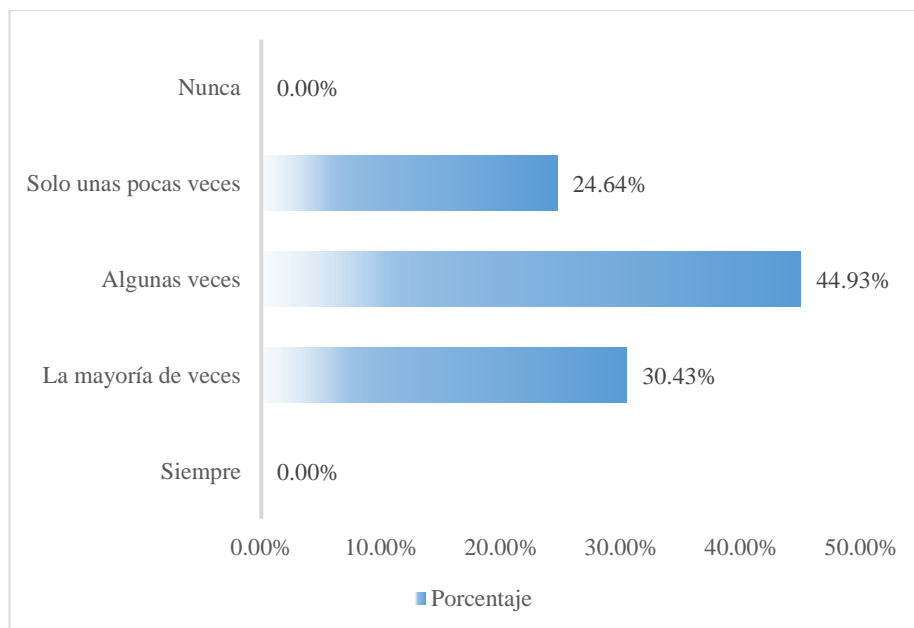


Gráfico 18 Cambio de tareas

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado por: Autor

Análisis

De un total de 69 personas, equivalente al 100%; 0 concierne al 0% siempre está preocupado por si le cambian sus tareas en contra de su voluntad; 21 vinculado al 30,43% dice que la mayoría de veces; 31 vinculado al 44,93% exterioriza que algunas

veces; mientras 17 perteneciente al 24,64% solo unas pocas veces; y 0 relacionado al 0% dice que nunca.

Interpretación

Según los resultados obtenidos, se establece que la mayor parte de trabajadores algunas veces les preocupa el cambio de tareas en contra de su voluntad; mientras una minoría expone que solo unas pocas veces; es decir se considera importante mentalizar al trabajador que el cambio de actividades ayuda a su mejora y progreso constante.

18 Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|-------------------|-------------------|
| Siempre | 31 | 44.93% |
| La mayoría de veces | 25 | 36.23% |
| Algunas veces | 13 | 18.84% |
| Solo unas pocas veces | 0 | 0.00% |
| Nunca | 0 | 0.00% |
| Total | 69 | 100.00% |

Tabla 18. Reconocimiento

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado por: Autor

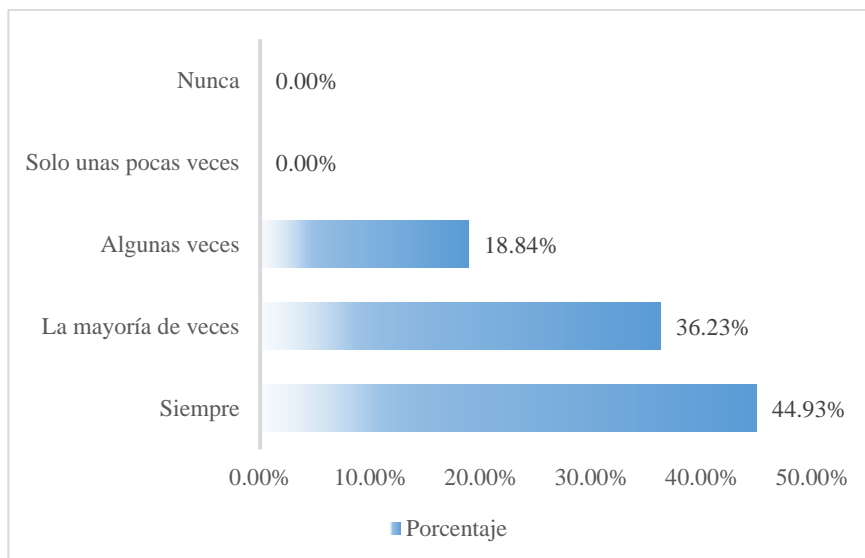


Gráfico 19 Reconocimiento

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado por: Autor

Análisis

De un total de 69 personas, equivalente al 100%; 31 concerniente al 44,93% siempre considera que sus superiores le brindan el reconocimiento que merecen; 25 vinculado al 36,23% dice que la mayoría de veces; 13 vinculado al 18,84% exterioriza que algunas veces; mientras 0 perteneciente al 0% solo unas pocas veces; y 0 relacionado al 0% dice que nunca.

Interpretación

Según los resultados obtenidos, se establece que la mayor parte de trabajadores siempre consideran que sus superiores le dan el reconocimiento que merece; mientras una minoría expone que algunas veces; es decir se considera importante saber motivar a los trabajadores con el fin de mejorar sus expectativas y aumenten su rendimiento.

3.1.2. Fichas de observación

| FICHA DE OBSERVACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE HALLEYCORPORACIÓN C.L. | | | | | |
|--|------------------------------|---|---|---|--|
| Grado de Desarrollo Alcanzado: Logrado = 4 En proceso = 3 Avance inicial = 2 No logrado = 1 | GRADO DESARROLLADO ALCANZADO | | | | OBSERVACIONES |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 1. ¿La empresa cuenta con un área de enfermería? | x | | | | No cuenta con un área de enfermería a pesar de ser una empresa con una nómina de 69 trabajadores |
| 2. ¿La empresa cuenta con un área establecida para comedor? | x | | | | La empresa anteriormente contaba con un área de comedor y no se ha establecido una nueva |
| 3. ¿Los espacios asignados a los trabajadores (tanto para el área administrativa como para producción) se mantienen aseados? | | | | x | Todos los espacios se mantienen aseados |
| 4. ¿La empresa cuenta con espacios asignados para la recreación de los trabajadores? | | | | x | La empresa cuenta con canchas de futbol y basket |
| 5. ¿La empresa cuenta con un botiquín de primeros auxilios? | | | | x | Cuenta con un botiquín de primeros auxilios muy completo |

Tabla 19. Ficha de Observación

Fuente: Ficha de Observación

Elaborado por: Autor

3.1.3. Entrevista

| ENTREVISTA A GERENCIA GENERAL DE HALLEYCORPORACIÓN C.L. | |
|--|---|
| FECHA: | 11/07/2020 |
| NOMBRE DE LA GERENTE: | Claudia Soledad Palacios Bojorquez |
| NOMBRE DEL ENTREVISTADOR: | Carolina Victoria Andrade Barona |
| 1. ¿La empresa planifica programas de capacitación para los empleados? | Halleycorporación C.L. planifica capacitaciones para el personal administrativo cada trimestre, pero no se ha planificado capacitaciones para el personal de planta y producción |
| 2. ¿Con qué frecuencia se evalúa el desempeño del personal? | El desempeño se evalúa diariamente con las actividades asignadas a cada trabajador |
| 3. ¿Qué factores son determinantes en el resultado de la evaluación de desempeño del personal? | Para la zona de planta y producción se toma en cuenta la cantidad de productos diarios que cada trabajador entrega a bodega al final de la jornada. Para el área administrativa se determina la efectividad con la que el personal resuelve conflictos tanto internos como externos. |
| 4. La evaluación de desempeño del personal ¿se realiza de forma cualitativa, cuantitativa o ambas? | Para el personal de planta y producción se hace en forma cuantitativa Para el personal administrativo en forma cualitativa. |
| 5. ¿Quién revisa la evaluación de desempeño después de ser realizada? | La evaluación de desempeño es revisada por cada jefe de área. |

Tabla 20. Entrevista a Gerencia General

Fuente: Entrevista

Elaborado por: Autor

3.1.4. Indicadores

○ Demografía

🚦 Nombre: Indicador de Género

Definición: Mide el porcentaje de hombres y mujeres del total de los trabajadores de la empresa.

$$\text{Cálculo: } \frac{\# \text{ total de hombres/mujeres vinculados}}{\# \text{ total de trabajadores vinculados}} \times 100$$

Unidad: Porcentual (%)

$$\text{Resultado para mujeres: } \frac{13}{69} = 19\%$$

$$\text{Resultado para hombres: } \frac{57}{69} = 81\%$$

🚦 Nombre: Nivel Educativo

Definición: Muestra el nivel de formación académica del personal vinculado.

Categorías: Analfabeta

Primaria completa o incompleta

Secundaria completa o incompleta

Técnica completa o incompleta

Universitaria completa o incompleta

Cuarto nivel completa o incompleta

$$\text{Cálculo: } \frac{\# \text{ de empleados hombres/mujeres con primaria}}{\# \text{ total de trabajadores}} \times 100$$

Unidad: Porcentual (%)

$$\text{Resultado para personal con primaria completa o incompleta: } \frac{25}{69} = 36\%$$

$$\text{Resultado para personal con secundaria completa o incompleta: } \frac{31}{69} =$$

45%

Resultado para personal con técnica completa o incompleta: $\frac{5}{69} = 7\%$

Resultado para personal con universitaria completa o incompleta: $\frac{6}{69} = 9\%$

Resultado para personal con cuarto nivel completa o incompleta: $\frac{2}{69} = 3\%$

○ **Rotación del personal**

 Nombre: Índice de Rotación

Definición: Refleja el porcentaje de trabajadores que concluyeron su vinculación laboral en el periodo con respecto al número de trabajadores promedio.

Cálculo: $\frac{\# \text{ de egresos}}{\# \text{ de trabajadores promedio}} \times 100$

Unidad: Porcentual (%)

Resultado para índice de rotación: $\frac{5}{64} = 8\%$

 Nombre: Índice de Selección


Definición: Muestra el número de personas contratadas con respecto al número de trabajadores en periodo de prueba.

Cálculo: $\frac{\# \text{ total de personas vinculadas}}{\# \text{ de trabajadores en periodo de prueba}} \times 100$

Unidad: Porcentual (%)

Resultado para índice de selección: $\frac{3}{5} = 60\%$

○ **Jornada laboral**


 Nombre: Horas Extra Trabajadas

Definición: Se cuantifican por nivel y por área las horas de trabajo pagadas adicionalmente a las de una jornada de trabajo normal.

$$\text{Cálculo: } \frac{\text{Horas extra trabajadas}}{\text{Total de horas laboradas}} \times 100$$

Unidad: Porcentual (%)

$$\text{Resultado para horas extra trabajadas: } \frac{3}{11} = 27\%$$

 Nombre: Vacaciones

Definición: Detalla el número de trabajadores que disfrutaron su periodo de vacaciones, número de trabajadores que acumularon y cuantos solicitaron su pago.

$$\text{Cálculo: } \frac{\# \text{ de trabajadores que disfrutaron sus vacaciones}}{\# \text{ total de trabajadores}} \times 100$$

$$\text{Cálculo: } \frac{\# \text{ de trabajadores que acumularon sus vacaciones}}{\# \text{ total de trabajadores}} \times 100$$

$$\text{Cálculo: } \frac{\# \text{ de trabajadores con pago de vacaciones en dinero}}{\# \text{ total de trabajadores}} \times 100$$

Unidad: Porcentual (%)

$$\text{Resultado para trabajadores que disfrutaron sus vacaciones: } \frac{9}{69} = 13\%$$

$$\text{Resultado para trabajadores que acumularon sus vacaciones: } \frac{1}{69} = 1\%$$

$$\text{Resultado para trabajadores que fueron pagadas sus vacaciones: } \frac{6}{69} = 9\%$$

○ **Salarios y prestaciones**

 Nombre: Salario Integral

Definición: Indica el porcentaje de trabajadores con salario integral. (Salario integral es aquel en el cual se incluyen primas, vacaciones, aportes a la seguridad social, etc).

$$\text{Cálculo: } \frac{\# \text{ de trabajadores con salario integral}}{\# \text{ total de trabajadores}} \times 100$$

Unidad: Porcentual (%)

$$\text{Resultado para salario integral: } \frac{64}{69} = 93\%$$

 Nombre: Manejo de Nómina

Definición: Hace referencia al cumplimiento de pagos y a posibles reclamos y/o inconsistencias por pagos a los trabajadores.

$$\text{Cálculo: } \frac{\text{pagos efectuados en la fecha correspondiente}}{\# \text{ total de pagos del periodo}} \times 100$$

Unidad: Porcentual (%)

$$\text{Resultado para manejo de nómina: } \frac{58}{69} = 84\%$$

○ **Relaciones laborales**

 Nombre: Tipo de Negociación

Definición: Se describe la clase de negociación laboral.

Respuesta: Halleycorporación C.L. se maneja con contratos de trabajo establecidos por el Ministerio de Trabajo para jornada total y parcial.

 Nombre: Demandas y Reclamos

Definición: Se refiere a las demandas y reclamos que hicieron los trabajadores durante el periodo.

Respuesta: Halleycorporación C.L. para el año 2019 ha recibido un total de 5 demandas laborales, la causa principal es por el incumplimiento salarial y el resultado fue en beneficio para la empresa por falta de pruebas de parte de los trabajadores.

○ **Salud**

✚ Nombre: Aporte de Medicina Prepagada – Pólizas de Salud o Planes Complementarios de Salud

Definición: Hace referencia al valor que aporta la empresa para programas colectivos de medicina prepagada o pólizas de salud, voluntarios o pagados.

Cálculo:

| PROGRAMA | NÚMERO DE TRABAJADORES | APORTES DE LA EMPRESA |
|-----------------|-------------------------------|------------------------------|
| Equivida | 3 | 100 mensuales por persona |
| SaludSA | 8 | 200 mensuales por persona |

Tabla 21. Medicina Prepagada

Fuente: Halleycorporación C.L.

Elaborado por: Autor

○ **Riesgos profesionales**

✚ Nombre: Accidentalidad

Definición: Se entiende por accidente de trabajo a todo suceso imprevisto y repentino que sea a causa del trabajo.

Cálculo: $\frac{\# \text{ de accidentes}}{\# \text{ de trabajadores}} \times 100$

Unidad: Porcentual (%)

Resultado para accidentalidad: $\frac{4}{69} = 6\%$

- **Desarrollo del personal**

- ✚ Nombre: Evaluación de Desempeño

- Definición: Es el mecanismo utilizado por la empresa para evaluar el desempeño de sus trabajadores.

- Cálculo: $\frac{\# \text{ de trabajadores evaluados}}{\# \text{ total de trabajadores}} \times 100$

- Unidad: Porcentual (%)

- Resultado para evaluación de desempeño: $\frac{54}{69} = 78\%$

- **Capacitación**

- ✚ Nombre: Cobertura de la capacitación

- Definición: Se refiere al total de personas capacitadas frente al total estimado.

- Cálculo: $\frac{\# \text{ de personas capacitadas}}{\# \text{ total de trabajadores}} \times 100$

- Unidad: Porcentual (%)

- Resultado para cobertura de la capacitación: $\frac{7}{69} = 7\%$

3.1.5. Información de Halleycorporación C.L. definida en base a las materias fundamentales de la ISO 26000

3.1.5.1. Gobernanza de la Administración

3.1.5.1.1. Funciones y Responsabilidades: Cada puesto de trabajo en el área administrativa cuenta con su respectivo manual de funciones, mismos que detallan con claridad cada actividad a realizarse.

3.1.5.1.2. Estructura y Composición: Halleycorporación C.L. posee un organigrama estructural que diferencia los mandos altos, medios y bajos,

mismo que facilita la planificación de la comunicación interna y el flujo de trabajo.

3.1.5.1.3. Objetivo y Estrategia: Cuenta con misión y visión, pero carece de objetivos empresariales claramente establecidos.

Misión: “Diseñar soluciones integrales, novedosas en la fabricación y comercialización de productos plásticos a nivel nacional, promoviendo la formación de talento humano especializado, que garanticen procesos y servicios responsables, con productos certificados que satisfagan las expectativas de nuestros clientes”.

Visión: “Ser una empresa líder a nivel nacional en la elaboración y comercialización de productos plásticos patentados y con Sellos de Calidad, que cumplan estándares nacionales e internacionales.”

3.1.5.1.4. Gestión de Riesgos: este punto en particular no cuenta con una planificación específica que evidencie la adecuada gestión de riesgos en la empresa.

3.1.5.1.5. Desempeño Organizacional: el desempeño de los trabajadores es medido en base a la eficacia con la que se desenvuelva la persona ante las actividades que se le asignen, cabe recalcar que el colaborador debe estar sometido a presión constante en cada una de ellas.

3.1.5.1.6. Eficacia del Comité: no cuenta la empresa con una cuidadosa planificación de actividades ni mucho menos con evaluaciones planificadas que evidencien el correcto desempeño organizacional.

3.1.5.1.7. Flujo de Informaciones: se pudo determinar en base a charlas con la gerencia general que el flujo de información interno que se maneja en Halleycorporación C.L. no es el adecuado debido a la falta de planificación de actividades y a eventos imprevistos que se suscitan día con día. En cuanto a la parte externa, la calidad del flujo de información es bueno.

3.1.5.1.8. Madurez Organizacional: aunque no sea efectivo a corto plazo este aspecto, se tiene en mente, por parte de la Gerencia General, alcanzar a una madurez organizacional adecuada con la creación de nuevas políticas,

procedimientos y lineamientos para cada una de las áreas que cuenta la empresa.

3.1.5.1.9. Cultura y Ética: El ambiente laboral en el que se maneja Halleycorporación C.L. ha sido en base a una cultura ética.

3.1.5.1.10. Participación: Existe una participación efectiva de la compañía hacia diferentes sectores estratégicos que potencian el crecimiento de esta y benefician en términos económicos y sociales a las partes involucradas.

3.1.5.2. Prácticas Laborales

Para la medición de esta materia se ha realizado la encuesta propuesta por ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud) al 100% de los trabajadores de la compañía Halleycorporación C.L., obteniendo que un alto porcentaje de estos se encuentran relativamente conformes con sus actividades diarias y con su ambiente de trabajo.

3.1.5.3. Derechos Humanos

Realizando una entrevista verbal a gerencia general y presidencia se determinó que nunca se ha abordado el tema de los derechos humanos en Halleycorporación C.L., pero los trabajadores conocen de manera empírica algunos de estos.

3.1.5.4. Medio Ambiente

El informe del ministerio del ambiente certifica que los desperdicios generados por Halleycorporación C.L. no son contaminantes y la zona de operaciones se encuentra ubicada en un sector estratégico en la parroquia Montalvo, de tal manera, que no causa ningún tipo de incomodidad o molestia a los moradores del sector.

3.1.5.4.1. COMPONENTE FÍSICO

3.1.5.4.1.1. Recurso suelo

La totalidad del recurso suelo se encuentra modificado por la infraestructura de la organización, reemplazado por piso de concreto. Las actividades de la

empresa Halleycorporación C.L., genera en baja escala residuos líquidos del proceso de mantenimiento anual de la maquinaria y por otra parte se generan residuos sólidos de oficina.

Los desechos sólidos domésticos son entregados al carro recolector municipal en los días establecidos. En la empresa existen espacios destinados para áreas verdes.

3.1.5.4.1.2. Recurso agua

Las descargas líquidas del área administrativa son vertidas al alcantarillado público del sector, para realizar el proceso productivo se utiliza el recurso agua para el sistema de enfriamiento de las inyectoras la misma que se encuentra en constante recirculación.

3.1.5.4.1.3. Recurso aire

La calidad del aire donde funciona la empresa Halleycorporación C.L., se considera prácticamente de baja afectación por ser un sector poco industrializado. La empresa no cuenta con puntos de combustión o materiales volátiles que afecten la calidad del aire.

En la siguiente tabla, se resumen las actividades del proceso productivo de la empresa:

| Actividad | Desecho Generado | Manejo | Disposición Final |
|--|-------------------------|----------------|--------------------------------------|
| Proceso de empaquetado de producto terminado | Cartón | Almacenamiento | Entrega al reciclaje |
| Mantenimiento de maquinaria | Aceite | Almacenamiento | Se entrega a una lavadora del sector |

| | | | |
|----------------------------|----------|-------------------------------|-------------------------|
| Mantenimiento de moldes | Chatarra | Almacenamiento de chatarra | Entrega al reciclaje |
|----------------------------|----------|-------------------------------|-------------------------|

Tabla 22: Ambiental

Fuente: Halleycorporación C.L.

Elaborado por: Autor

3.1.5.4.2. Componente biótico

3.1.5.4.2.1. Cobertura vegetal y flora

La cobertura vegetal ha sido reemplazada por la intervención comercial e industrial del área de influencia, sin embargo, existen a sus alrededores varios componentes vegetales nativos de la zona que no han sido alterados.

3.1.5.4.2.2. Fauna

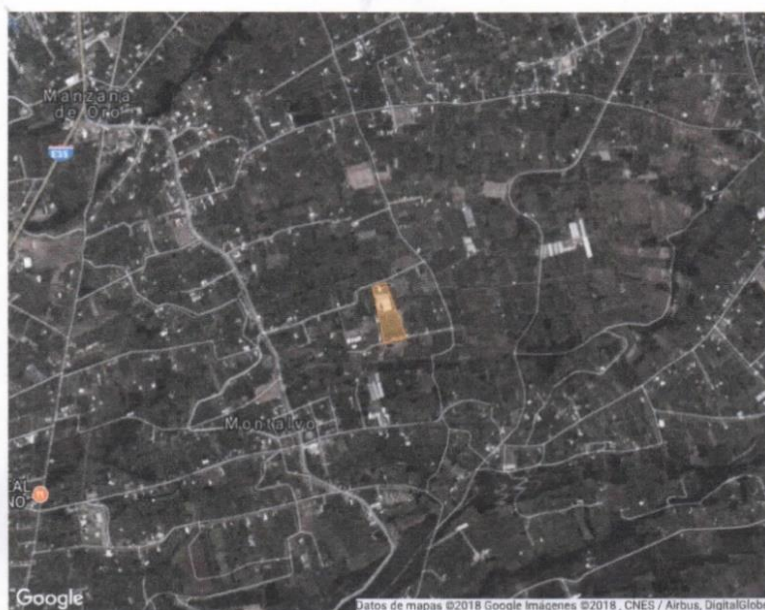
Las características reflejan que, a pesar de ser una zona intervenida, en el área de estudio se identificaron una variedad de aves.

3.1.5.4.2.3. Componente socio económico y cultural

Se considera la mano de obra local, los riesgos, peligros o daños que pueden ocurrir si no se considera las medidas de seguridad apropiada.

**CERTIFICA**

Mediante Acuerdo Ministerial No. 058 de 06 de junio del 2013, publicado mediante Registro Oficial No.21 del 24 de junio del 2013, la Ministra del Ministerio del Ambiente acuerda emitir los Certificados de no Afectación, a las Áreas Naturales Protegidas, Bosques y Vegetación Protectores o Patrimonio Forestal del Estado a través del Sistema de Administración Forestal (SAF).

Mapa**Legenda**

Datum
Proyección Universal Transversa de
Mercator WGS84 ZONA 17 Sur

Datos de verificación

Código del predio: 206369



Datos de mapas ©2018 Google Imágenes ©2018, CNES / Airbus, DigitalGlobe

INFORMACIÓN DEL SOLICITANTE

Cédula/Ruc: 1891756212 Nombre: ARAKAIPROD CIA. LTDA. - HALLEY CORPORACIÓN

Datos de Domicilio:

Provincia: TUNGURAHUA Cantón: AMBATO Parroquia: MONTALVO Sector: SAN MIGUEL
Dirección: AV PRINCIPAL A 500 MTS DEL CEMENTERIO NA NA Teléfono: 032457248/0997470178 Correo Electrónico: dmcoboo@yahoo.es

INFORMACIÓN DEL PREDIO

Provincia: TUNGURAHUA Cantón: AMBATO Parroquia: MONTALVO
Sector: SAN MIGUEL Área: 2.9595 ha.

COORDENADAS DEL PREDIO

| No | X | Y | No | X | Y | No | X | Y |
|----|-----------|------------|----|-----------|------------|----|-----------|------------|
| 1) | 764317.06 | 9853479.96 | 2) | 764374.41 | 9853498.89 | 3) | 764466.76 | 9853257.92 |
| 4) | 764370.58 | 9853237.25 | | | | | | |

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

| SISTEMA | AFECTA | SISTEMA | AFECTA | SISTEMA | AFECTA | SISTEMA | AFECTA |
|--------------------------|--------|-----------------------------|--------|--------------------------------|--------|--------------------------------|--------|
| Bosques Protectores | NO | Franja de Diversidad y Vida | NO | Patrimonio Forestal del Estado | NO | Patrimonio de Areas Protegidas | NO |
| Socio Bosque Comunitario | NO | Socio Bosque Individual | NO | Zonas Intangibles | NO | | |

* La veracidad de la información ingresada para la obtención del presente certificado es de estricta responsabilidad del solicitante.

* En caso de imprecisiones se deberá iniciar el proceso de obtención de un nuevo certificado.

ESTE DOCUMENTO NO ACREDITA LA TENENCIA DE LA TIERRA
Calle Madrid 1159 y Andalucía | Quito - Ecuador | Teléfono: 593-2 398-7600

Gráfico 20: Informe Ambiental

Fuente: Halleycorporación C.L.

Elaborado por: Ministerio del Ambiente

3.1.5.5. Prácticas Justas de Operación

Para la línea de complementos de aluminio la empresa cuenta con un riguroso proceso de control de calidad y al ser un monopolio a nivel nacional son capaces de evitar la competencial desproporcional y eliminando los excesos de capacidad.

Para la línea seguridad industrial, se puede certificar mediante sello de calidad que es la única empresa en el Ecuador que cuenta con sellos de calidad INEN y ANSI, brindando así al cliente la satisfacción de contar con la protección necesaria para su bienestar.

3.1.5.6. Asuntos de Consumidores

La encuesta propuesta por Halleycorporación C.L. consta de 5 preguntas, mismas que ayudan a identificar posibles errores humanos que puedan llegar a suscitarse desde el momento de la toma del pedido hasta el despacho y entrega del mismo.

Estas preguntas son:

1. ¿La persona que tomó su pedido lo hizo de una manera eficiente con respecto a sus requerimientos?
2. ¿La factura electrónica emitida refleja concordancia con su pedido inicial?
3. ¿Su pedido fue entregado en el tiempo acordado?
4. ¿Hubo errores al momento del despacho de su pedido?
5. ¿Volvería a adquirir productos Halleycorporación C.L.?

La información que a continuación se presenta muestra datos recabados de 4 semanas tomadas de manera aleatoria de los meses de febrero, mayo, septiembre y diciembre del 2019, mismos que se exhibe en un cuadro de doble entrada, siendo las respuestas SI valorada con 1 y NO valorada con 0.

SEMANA DEL 11 AL 15 FEBRERO 2019

| PREGUNTA/CLIENTE | TEINSERSA | CEDAL | DÍAZIMPORTACIONES | TELEVENT S.A. | KYWI S.A. |
|-------------------------------|------------------|--------------|--------------------------|----------------------|------------------|
| TOMA DE PEDIDO EFICIENTE | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| FACTURA EMITIDA CORRECTAMENTE | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| ENTREGA A TIEMPO | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| EXISTENCIA DE ERRORES | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| RECOMPRA | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| TOTAL | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |

Tabla 23: Febrero 2019

Fuente: Halleycorporación C.L.

Elaborado por: Autor

SEMANA DEL 29 DE ABRIL AL 3 DE MAYO 2019

| PREGUNTA/CLIENTE | TEINSERSA | CEDAL | DÍAZIMPORTACIONES | TELEVENT S.A. | KYWI S.A. |
|-------------------------------|------------------|--------------|--------------------------|----------------------|------------------|
| TOMA DE PEDIDO EFICIENTE | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| FACTURA EMITIDA CORRECTAMENTE | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| ENTREGA A TIEMPO | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| EXISTENCIA DE ERRORES | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| RECOMPRA | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| TOTAL | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 |

Tabla 24: Abril 2019

Fuente: Halleycorporación C.L.

Elaborado por: Autor

SEMANA DEL 23 AL 27 DE SEPTIEMBRE 2019

| PREGUNTA/CLIENTE | TEINSERSA | CEDAL | DÍAZIMPORTACIONES | TELEVENT S.A. | KYWI S.A. |
|-------------------------------|------------------|--------------|--------------------------|----------------------|------------------|
| TOMA DE PEDIDO EFICIENTE | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| FACTURA EMITIDA CORRECTAMENTE | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| ENTREGA A TIEMPO | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| EXISTENCIA DE ERRORES | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| RECOMPRA | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| TOTAL | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 |

Tabla 25: Septiembre 2019

Fuente: Halleycorporación C.L.

Elaborado por: Autor

SEMANA DEL 01 AL 06 DICIEMBRE 2019

| PREGUNTA/CLIENTE | TEINSERS A | CEDA L | DÍAZIMPORTACIONE S | TELEVEN T S.A. | KYWI S.A. |
|-------------------------------|-----------------------|-------------------|-------------------------------|---------------------------|----------------------|
| TOMA DE PEDIDO EFICIENTE | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| FACTURA EMITIDA CORRECTAMENTE | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| ENTREGA A TIEMPO | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| EXISTENCIA DE ERRORES | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| RECOMPRA | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| TOTAL | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 |

Tabla 26: Diciembre 2019

Fuente: Halleycorporación C.L.

Elaborado por: Autor

Los cuadros de doble entrada nos reflejan que hay falencias al momento de entregar a tiempo el producto, ya que, son estos quien muestra mayor descontento a los clientes según las encuestas.

3.1.5.7. Desarrollo de la Comunidad

Halleycorporación C.L. brinda apoyo económico y social a los moradores de la zona ya que con las fichas de información de empleados que cuenta la empresa en su sistema contable, se pudo determinar lo siguiente:

- De un total de 69 trabajadores con los cuales contaba la compañía de manera activa para el 2019, el 28,99% (20 empleados) de ellos son residentes permanentes de la zona.
- Para la línea de aluminio se necesita un aproximado en el año de 45 personas para cumplir con los pedidos de los clientes, es decir, se envía maquila a 15 familias y se dota de empleo temporal, recibiendo estas un valor promedio de 276 dólares mensuales por semana de trabajo, dependiendo de su rapidez y efectividad.
- Para la línea de seguridad industrial, se requiere hasta 28 personas para la elaboración de maquila, recibiendo un monto aproximado de 200 dólares semanales, dependiendo de su efectividad y rapidez

3.1.6. Principales conclusiones generales del diagnóstico

Del levantamiento de información realizado se pueden establecer las siguientes conclusiones:

- Halleycorporación C.L. tiene un déficit en su balance social debido al desconocimiento de muchos de los beneficios que proporciona el correcto manejo de la información social, ya que se maneja este tema de manera empírica.
- La empresa obtuvo un déficit porcentual del 11.84% en el análisis del balance social empresarial debido a que 4 indicadores no cumplieron con la meta establecida, estos fueron:

Indicador de rotación con un déficit del 25%

Indicador de selección con un déficit del 87.5%

Horas extra trabajadas con un déficit del 2%

Vacaciones pagadas con el 62.5% de déficit

- Los indicadores que han cumplido su meta establecida 100% fueron:

Vacaciones acumuladas,

Accidentalidad, y

Evaluación de desempeño.

- Con respecto a la norma ISO 26000 se puede definir, con toda certeza, que la compañía tiene su punto fuerte en la materia de desarrollo de la comunidad, ya que, brinda un apoyo sustancial al desarrollo del sector con la generación de empleos, principalmente a los moradores del sector.

- La gobernanza de la administración es el punto débil de Halleycorporación C.L. ya que no cuenta con una planificación específica para gestión de riesgos, realizan evaluaciones de manera esporádica del desempeño organizacional que evidencia de manera sesgada la información que esta proporciona, el flujo de información interno no es el más adecuado y la madurez organizacional se da a muy largo plazo.

CAPÍTULO IV

IMPLEMENTACIÓN DEL BALANCE SOCIAL COMO REQUERIMIENTO DE LA NORMA ISO 26000

En base al análisis realizado del capítulo anterior, se propone:

1. Determinación del jefe de área responsable de cada departamento para obtener información suficiente para la elaboración del cuadro resumen de BSE
2. Definición de un plan de trabajo para manejar la información recabada en el punto anterior
3. Selección de indicadores cuantitativos para la diagnosticar un déficit o superávit con respecto al BSE de Halleycorporación C.L.
4. Formación del personal involucrado acerca de la normativa ISO 26000
5. Presentación de resultados

A continuación, se expone el desarrollo de cada punto.

4.1. Determinación del jefe de área responsable para obtener información suficiente para la elaboración del cuadro resumen de BSE

| DEPARTAMENTO | SUBORDINADOS | INFORMACIÓN RELEVANTE |
|-----------------------|-----------------------|--|
| Presidencia Ejecutiva | 1 persona a su cargo | Datos históricos de Halleycorporación C.L. |
| Gerencia General | 1 persona a su cargo | Informes gerenciales presentado para toma de decisiones |
| Contabilidad | 4 personas a su cargo | Indicadores financieros. |
| Recursos Humanos | 0 personas a su cargo | Evaluaciones de desempeño del personal |
| Sistemas | 0 personas a su cargo | Datos sistematizados de los módulos del sistema contable MicroPlus SQL |

| | | |
|--|------------------------|--|
| Gestión de Calidad | 1 persona a su cargo | Indicadores de gestión |
| Comercial | 3 personas a su cargo | Medición de satisfacción del cliente externo |
| Diseño y desarrollo | 2 personas a su cargo | Desarrollo de productos enfocados a medio ambiente |
| Producción línea aluminio | 20 personas a su cargo | Trazabilidad de productos |
| Producción línea hogar y seguridad industrial | 20 personas a su cargo | Trazabilidad de productos |
| Bodega y logística | 5 personas a su cargo | Despachos ecológicos o packing |
| Total: 69 empleados, tanto en la parte administrativa como la parte operativa | | |

Tabla 27: Definición de Jefaturas

Fuente: Halleycorporación C.L.

Elaborado por: Autor

4.2. Definición de un plan de trabajo para manejar la información recabada en el punto anterior

| PLAN DE TRABAJO | | |
|--|------------------------------|-------------------------------|
| Actividad | Responsables | Tiempo |
| Identificar los riesgos de las 10 áreas de trabajo con las que cuenta Halleycorporación C.L. | Jefes de área, investigadora | Del 1 al 7 de abril del 2020 |
| Determinar las suposiciones de los responsables de las áreas de trabajo, en cuanto a la manera de desenvolverse en el área de trabajo del personal a su cargo. | Jefes de área, investigadora | Del 8 al 15 de abril del 2020 |

| | | |
|--|--|---------------------------------------|
| <p>Conocer las limitaciones de altos mandos y personal operativo en cuanto a sus actividades dentro de la empresa.</p> | <p>Jefes de área, personal operativo, investigadora.</p> | <p>Del 16 al 30 de abril del 2020</p> |
|--|--|---------------------------------------|

Tabla 28: Plan de Trabajo

Fuente: Halleycorporación C.L.

Elaborado por: Autor

4.3. Selección de indicadores cuantitativos para la diagnosticar un déficit o superávit con respecto al BSE de Halleycorporación C.L.

| ACTIVIDADES | FACTOR DE PONDERACIÓN | META | VALOR OBTENIDO | DIFERENCIA EN % DE CUMPLIMIENTO FRENTE A LA META | RESULTADO OBTENIDO | RESULTADO POSIBLE | RESULTADO FINAL |
|------------------------------|-----------------------|------|----------------|--|--------------------|-------------------|-----------------|
| Índice de Rotación | 1 | 6% | 7.5% | -25% | -25 | 100 | 75 |
| Índice de Selección | 3 | 80% | 70% | -87.5% | -262.5 | 300 | 37.5 |
| Horas Extra Trabajadas | 2 | 15% | 30% | -2% | -4 | 200 | 196 |
| Vacaciones: | | 60% | 70% | 16.67% | 16.67 | | 83.33 |
| Disfrutadas | | 0% | 0% | 100% | 0 | 100 | 100 |
| Acumuladas | 1 | 40% | 25% | -62.5% | -62.5 | | 37.5 |
| Pagadas | | | | | | | |
| Salario Integral | 5 | 95% | 96% | 1.05% | 5.25 | 500 | 494.75 |
| Manejo de Nómina | 4 | 86% | 87% | 1.16% | 4.64 | 400 | 395.36 |
| Accidentalidad | 1 | 5% | 5% | 100% | 0 | 100 | 100 |
| Evaluación de Desempeño | 4 | 85% | 85% | 100% | 0 | 400 | 400 |
| Cobertura de la capacitación | 1 | 25% | 45% | 80% | 80 | 100 | 20 |
| TOTALES | | | | | 260.56 | 2200 | 1939.44 |
| % DÉFICIT | | | | | | | -11.84% |

Tabla 29: Cuadro de BSE
Fuente: Halleycorporación C.L.
Elaborado por: Autor

4.3.1. Actividad: Se incluyen todos los indicadores cuantitativos que se determinó en el capítulo anterior.

4.3.2. Factor de Ponderación: Determina el grado de importancia que tiene para la empresa cada campo de actividad.

4.3.3. Meta: En este campo se indica el resultado que la empresa desea lograr, de manera cuantitativa.

4.3.4. Valor Obtenido: Es el resultado que se ha logrado alcanzar al final del periodo.

4.3.5. Diferencia en porcentaje de cumplimiento frente a la meta: Es definido por la diferencia en porcentaje entre la columna de valor obtenido y meta.

4.3.6. Resultado Obtenido: Es obtenido a raíz de multiplicar las columnas de diferencia en porcentaje de cumplimiento frente a la meta por el factor de ponderación.

4.3.7. Resultado Posible: Se obtiene por multiplicar el factor de ponderación por 100, valor que será el máximo posible que se obtiene si se cumpliera con la meta propuesta en un 100 %

4.3.8. Resultado Final: Es obtenido de sumar o restar el resultado obtenido del resultado posible dando como resultado puntos por debajo de la meta propuesta, puntos por encima, o puntos iguales a ella.

Déficit o Superávit: cuando la sumatoria del resultado final es mayor a la del resultado posible existe un superávit en el cumplimiento de las acciones que la empresa se ha puesto como meta, por el contrario, si el resultado final es inferior al resultado posible, se determina como déficit.

4.4. Presentación de resultados

4.4.1. Introducción y presentación

Halleycorporación C.L., es sinónimo de innovación, garantía, calidad y durabilidad gracias a su avanzada tecnología de producto que asegura un máximo nivel de diseño en la elaboración de accesorios para la industria plástica para la construcción, el hogar y artículos publicitarios.

La presente empresa en su condición jurídica es identificada como una compañía y se denomina Halleycorporación C.L., se encuentra localizada en la parroquia Montalvo, barrio San Miguel a 500 metros del cementerio de la parroquia, inició sus actividades el 30 de mayo del 2014, con número de RUC 1891756212001, tiene como actividad económica principal la venta al por mayor de productos de plástico, con la cual llega a una facturación anual en promedio aproximado de dos millones de dólares de los Estados Unidos de América (2'000.000,00).

Para el 2018 la empresa formó parte de las PYMES, en su categoría de mediana empresa con un total aproximado de activos de tres millones de los Estados Unidos de América (3'000.000,00) y cuenta con aproximadamente 70 empleados bajo relación de dependencia.

Su cartera de productos es amplia con respecto a la línea de accesorios para aluminio y seguridad industrial, mediante la aplicación del presente proyecto se aspira ampliar significativamente la línea de hogar y percheros esperando que obtenga la misma acogida en el mercado local.

La empresa no cuenta con objetivos sociales, pero se ha propuesto los siguientes:

Buen trato: tanto a los colaboradores internos como a clientes, proveedores y moradores del sector.

Reconocimiento: posibilidad de brindar un estímulo, sea este económico o moral con respecto al trabajo realizado de parte de los colaboradores internos.

Posibilidad de progresar: brindar la seguridad de que los colaboradores puedan capacitarse en temas relacionados a su rama sin perjuicios económicos a futuro.

Independencia: garantizar la libre decisión en cuestiones familiares, sociales, religiosos, políticos, etc.

Condiciones físicas: brindar un buen clima laboral

Estructura: diseñar una estructura empresarial singular que apruebe la expansión de la empresa.

Cultura: impulsar entre los trabajadores la cultura del crecimiento, ahorro y educación de manera sostenida.

4.4.2. Informe social

Halleycorporación C.L. en términos demográficos, cuenta con el 19% de personal femenino y el 81% de personal masculino en sus instalaciones, tanto para el área de producción como para la parte administrativa.

De ellos, el 36% de personas cuenta con estudios primarios, el 45% con estudios de secundaria, el 7% con tecnólogo, 9% con instrucción superior, y el 3% con estudios de cuarto nivel.

En cuanto a la rotación del personal podemos determinar que existe un 8% de colaboradores que concluyeron su vinculación laboral y un 60% de personas que ingresaron a la empresa después de pasar el periodo de prueba.

En la cuestión de jornada laboral se definió que se paga el 27% adicional por concepto de horas extra a la jornada normal y en representación a vacaciones se terminó que, el 13% del personal disfrutaron sus días de vacaciones, el 1% acumuló y el 9% solicitó la cancelación en términos monetarios.

Los trabajadores que reciben salario integral (salario integral es aquel en el cual se incluyen primas, vacaciones, aportes a la seguridad social, etc) en términos porcentuales es del 93% y en referencia al cumplimiento de pagos y a posibles reclamos y/o inconsistencias por pagos a los trabajadores reveló el 84%.

Los términos laborales se manejan con contratos de trabajo establecidos por el Ministerio de Trabajo para jornada total y parcial.

Halleycorporación C.L. para el año 2019 ha recibido un total de 5 demandas laborales, la causa principal es por el incumplimiento salarial y el resultado fue en beneficio para la empresa por falta de pruebas de parte de los trabajadores.

El aporte adicional que Halleycorporación C.L. brinda a sus colaboradores con más de 7 años de labores en sus instalaciones, es la afiliación a un seguro de salud privado con la empresa SaludSA y un seguro de vida con Equivida, mismos que cuenta 3 y 8 personas respectivamente, y el aporte en efectivo que se realiza es de 100 mensuales por persona y 200 mensuales por persona de manera respectiva.

Los riesgos profesiones, especialmente la accidentabilidad que sufren los colaboradores dentro de las instalaciones arroja el 6%.

La evaluación de desempeño de los trabajadores arroja un porcentaje del 78%

La empresa ha realizado un plan de capacitaciones para el personal administrativo, mismo que se ha cumplido el 7% con respecto al total de los trabajadores.

4.4.3. Descripción del cuadro de balance social empresarial

Los indicadores cuantificables para el cuadro de balance sociales fueron los siguientes:

- a) Índice de Rotación: se logró la disminución de este indicador del 8% al 7.5%, pero no alcanzó la meta propuesta del 6%, obteniendo un déficit del 25%
- b) Índice de Selección: del 60% de personas contratadas después de pasar el periodo de prueba la meta era alcanzar el 80% pero se logró el 70%, obteniendo un déficit del 87.5%
- c) Horas Extra Trabajadas: la meta fue del 15% por cuestión de pago de jornada extra al normal de trabajo, se incrementó del 27% inicial al 30%,

obteniendo un déficit del 2%

- d) Vacaciones: para las vacaciones disfrutadas hubo un incremento del 16.67%, por vacaciones acumuladas existe un superávit del 100% y por vacaciones pagadas un déficit del 62.5%.
- e) Salario Integral: del 93% original, la meta propuesta a alcanzar fue de 95%, misma que se alcanzó en un 96%, obteniendo un superávit del 1.05%.
- f) Manejo de Nómina: del 86% establecido como meta, se alcanzó el 87%, obteniendo un superávit del 1.16%
- g) Accidentalidad: del 6% original se propuso alcanzar la reducción al 5% mismo que se logró en un 100%
- h) Evaluación de Desempeño: de un 78% originalmente obtenido se pretendía alcanzar el 85% mismo que se logró en un 100%
- g) Cobertura de la capacitación: la meta a alcanzar en este indicador fue del 25%, pero se logró el 45%, de un total original del 7%, obteniendo un superávit del 80%.

4.5 Formación del personal involucrado acerca de la normativa ISO 26000

| DETALLE | TEMAS DE CAPACITACIÓN |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación para gerencia general y presidencia ejecutiva. • Capacitación para la jefatura del departamento contable. • Capacitación para la jefatura del departamento de recursos humanos • Capacitación para la jefatura del departamento de sistemas. • Capacitación para la jefatura del departamento financiero. • Capacitación para la jefatura del departamento de gestión de calidad • Capacitación para la jefatura del departamento comercial. • Capacitación para la jefatura del departamento de marketing. • Capacitación para la jefatura del departamento de producción. • Capacitación para la jefatura del departamento de bodega y logística | <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué es la normativa ISO? • ¿Qué es ISO 26000? • ¿Cuáles son las 7 materias fundamentales? • ¿Cómo se aplican las 7 materias fundamentales? • ¿Qué es el balance social empresarial? • ¿Para qué sirve el balance social empresarial? • ¿Cómo se desarrolla el balance social empresarial? • ¿En qué me beneficia realizar el balance social empresarial? • ¿Qué beneficios alcanzo como trabajador y como empresa? |

Tabla 30: Formación del Personal

Fuente: Halleycorporación C.L.

Elaborado por: Autor

4.6 Acciones desarrolladas

| OBJETIVOS | METAS | ACTIVIDADES | RECURSOS | RESPONSABLE | TIEMPO |
|---|--|--|-----------------------|---|---|
| Definir el área responsable | Determinar cada área de trabajo de Halleycorporación C.L. y asociarla adecuadamente a cada una de las 7 materias fundamentales de la norma ISO 26000 | Identificar cada área de trabajo Reconocer al responsable del área Recabar información suficiente y adecuada para armar un balance social empresarial estratégico | Humanos Económicos | Investigadora: Victoria Andrade Jefe de área de trabajo | Del 1 de Febrero al 31 de Marzo de 2020 |
| Definir un plan de trabajo | Contar con una acción estratégica para cada riesgo que surja en la investigación | Identificar todos los riesgos de las áreas de trabajo Determinar las suposiciones de los responsables de las áreas de trabajo Conocer las limitaciones de altos mandos y personal operativo. | Humanos Económicos | Investigadora: Victoria Andrade | Del 1 al 31 de Abril 2020 |
| Elaborar el cuadro resumen del Balance Social Empresarial | Concientizar al 100% a los altos mandos, medios y operarios de la compañía sobre la importancia de RSE. | Presentar a la compañía un cuadro resumen de fácil comprensión para todos y cada uno de los colaboradores | Humanos | Investigadora: Victoria Andrade | Del 1 al 31 de Mayo 2020 |
| Formar al personal involucrado | Alcanzar el 100% de las capacitaciones a las jefaturas | Realizar una capacitación personalizada a los altos mandos de la compañía con el fin de conocer los puntos fuertes y débiles de cada jefatura (capacitaciones en horarios rotativos). | Humanos Económicos | Investigadora: Victoria Andrade | Del 1 de Junio al 31 de Julio 2020 |

Tabla 31: Acciones desarrolladas

Fuente: Halleycorporación C.L.

Elaborado por: Autor

4.7 Cronograma de actividades matriz de Gantt

| ACTIVIDAD | FECHAS DE EJECUCIÓN | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---------------------|---|---|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|------|---|---|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|---|---|---|---|
| | FEBRERO | | | | MARZO | | | | ABRIL | | | | MAYO | | | | JUNIO | | | | JULIO | | | | | | | |
| Definir del jefe de área responsable | X | X | X | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Identificar cada área de trabajo | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Reconocer al responsable del área | | | | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Recabar información suficiente y adecuada para armar un balance social empresarial estratégico | | | | | | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Definir un plan de trabajo | | | | | | | | | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Identificar todos los riesgos de las áreas de trabajo | | | | | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Determinar las suposiciones de los responsables de las áreas de trabajo | | | | | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Conocer las limitaciones de altos mandos y personal operativo. | | | | | | | | | | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaborar el cuadro resumen del Balance Social Empresarial | | | | | | | | | | | | | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | |
| Presentar a la compañía un cuadro resumen de fácil comprensión para todos y cada uno de los colaboradores | | | | | | | | | | | | | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | |
| Formar al personal involucrado | | | | | | | | | | | | | | | | | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| Realizar una capacitación personalizada a los altos mandos de la compañía con el fin de conocer los | | | | | | | | | | | | | | | | | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |

4.9 Presupuesto

| DETALLE | VALOR |
|--|------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación para gerencia general y presidencia ejecutiva. | \$400,00 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación para la jefatura del departamento contable. | \$180,00 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación para la jefatura del departamento de recursos humanos | \$160,00 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación para la jefatura del departamento de sistemas. | \$250,00 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación para la jefatura del departamento financiero. | \$160,00 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación para la jefatura del departamento de gestión de calidad | \$120,00 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación para la jefatura del departamento comercial. | \$150,00 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación para la jefatura del departamento de marketing. | \$300,00 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación para la jefatura del departamento de producción. | \$120,00 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación para la jefatura del departamento de bodega y logística | |
| TOTAL | \$1990,00 |

Tabla 34: Presupuesto

Fuente: Halleycorporación C.L.

Elaborado por: Autor

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Para concluir, la RSE debe incorporarse al funcionamiento de diversas actividades del sector empresarial. Debería ser una forma de vida para ellos. En palabras más reveladoras, RSC no significa ganar dinero por las buenas o por las malas y desviar parte de él como medidas de ahorro de impuestos o de otro modo en nombre de actividades de bienestar que resulta en pensamientos purificados que darían como resultado purificado comportamiento. Entonces, la pureza debe estar en el principio, durante el proceso y en el terminar con todas las actividades de RSC.
- Se puede decir que, en base al desarrollo del balance social empresarial implementado la norma ISO 26000 se ha podido determinar que la empresa Halleycorporación C.L. debe iniciar la cultura de responsabilidad social, con el principal objetivo de ser la primera empresa del sector en adoptar esta modalidad de operaciones, ya que al ampliar sus líneas de producto debe enfocarse a las nuevas tendencias administrativas, involucrando a sus clientes internos y externos, como a la comunidad.
- Todos los empleados del cuerpo corporativo deben ser entrenados y reentrenados de manera continua. Si uno está involucrado emocionalmente con el trabajo, la calidad será el resultado natural. La calidad debe ser la preocupación de todos. Cualquier cosa que haga, debe hacerse de la mejor manera. posible, lo que sucede cuando uno hace el trabajo con el alma profundamente involucrado en el proceso.

5.2.Recomendaciones

- Se aconseja que la empresa determine que la diversidad social, cultural, legal, ambiental y organizacional, así como su economía sean adaptables a la normativa internacional ISO 26000.
- Para que las personas dispuestas a trabajar puedan trabajar bien a lo largo de su carrera y elegir estilos de trabajo entre varias opciones, es importante darles oportunidades para desarrollar sus habilidades basadas en su disposición y desempeño real. Con respecto a los empleados regulares, los empleadores deben mantener una visión a largo plazo, ofrecer sistemáticamente oportunidades para el desarrollo de habilidades, apoyar el desarrollo profesional y tratar a sus empleados de acuerdo con su voluntad y desempeño real. Además, es importante mejorar el sistema de gestión de recursos humanos para promover el desarrollo de los recursos humanos.
- El desarrollo de varios sistemas de gestión de recursos humanos bajo los cuales se tienen en cuenta las opiniones de los trabajadores, incluido un sistema interno de reclutamiento de personal, puede ayudar a los trabajadores a laborar de manera autónoma y conducir a la revitalización de empleo local.

BIBLIOGRAFÍA

- Acevedo, F. (2019). Reducida oferta de fondos mutuos ESG en Chile no atrae a inversionistas. *El Mercurio*, Inversiones.
- Acuña, P. (2012). *LA GESTIÓN DE LOS STAKEHOLDERS Análisis de los diferentes modelos*. Obtenido de Encuentro Regional Zona Sur Adenag : <https://www.fundacionseres.org/lists/informes/attachments/1064/la%20gesti%C3%B3n%20de%20los%20stakeholders.%20an%C3%A1lisis%20de%20los%20diferentes%20modelos.pdf>
- Adams, J. (2013). Hull house: el valor de un centro social. *Parainfo*, 30-38.
- Aguado, M. (2004). *INTRODUCCIÓN A LAS TEORÍAS DE LA COMUNICACIÓN Y LA INFORMACIÓN*. Obtenido de Universidad de Murcia: [https://www.um.es/tic/Txtguia/Introduccion%20a%20las%20Teorias%20de%20la%20Informa%20\(20\)/TIC%20texto%20guia%20completo.pdf](https://www.um.es/tic/Txtguia/Introduccion%20a%20las%20Teorias%20de%20la%20Informa%20(20)/TIC%20texto%20guia%20completo.pdf)
- Aguilera, A., & Puerto, P. (2012). Crecimiento empresarial basado en la Responsabilidad Social. *Pensamiento & Gestión*, 32.
- Andersen, M. S. (2018). La enciclopedia de la diplomacia. En M. S. Andersen, *La enciclopedia de la diplomacia* (pág. 13). Princeton, NJ: Gordon Martel.
- Antaris. (2016). La historia de las ISO y sus estándares. *LAS ISO*, Paris.
- Aravossis. (2017). marco metodológico para la evaluación de la responsabilidad social empresarial. *LIBROS Y MAS*.
- Aruani, M. V., Dutari, I. M., & Yamauchi, M. B. (Octubre de 2016). *Instituto Universitario Aeronáutico*. Obtenido de <https://rdu.iua.edu.ar/bitstream/123456789/1151/1/PROYECTO%20DE%20GRADO%20EN%20PDF.pdf>
- Barbosa, A. (2016). EL SISTEMA DE CONTABILIDAD. *CIENCIA DIRECTA*.
- Barroso, G. (2008). La responsabilidad social empresarial. Un estudio en cuarenta empresas de la ciudad de Mérida, Yucatán. *Contaduría y administración*.

- Barroso, G. (2008). La responsabilidad social empresarial. Un estudio en cuarenta empresas de la ciudad de Mérida, Yucatán. *Contaduría y administración*, 186-242.
- Bcheli, R. (2016). Metodologías de investigación cualitativa y participación. *Serie Políticas Sociales*.
- Benavides, C., & Valdes, A. (2014). *Políticas públicas para la igualdad de género*. Obtenido de CEPAL: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37226/1/S1420372_es.pdf
- Berry, M. (2014). BALANCA SOCIAL. *The Affluent Society Revisited*, <https://global.oup.com/academic/product/the-affluent-society-revisited-9780199686506?cc=us&lang=en&>.
- Bhat, A. (2018). investigación descriptiva. *Tipos de investigación: Descriptiva, Exploratoria y Explicativa*.
- Bhat, A. (2018). Tipos de investigación. *Manual de técnica de la investigación educacional*.
- Boas, I. (2016). Estrategias intersectoriales en la gobernanza de la sostenibilidad global. *NEGOCIOS*.
- Boon, B. (2018). Investigación bibliográfica. *Metodología para la revisión bibliográfica y la gestión de información de temas científicos, a través de su estructuración y sistematización*.
- Borrero, M. F. (01 de Enero de 2015). *El Balance Social como herramienta metodológica y de gestión en la Economía Social*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/325618159_EL_BALANCE_SOCIAL_COMO_HERRAMIENTA_METODOLOGICA_Y_DE_GESTION_DE_LA_ECONOMIA_SOCIAL
- Brown, C. (2012). Investigación de campo. *La era de la riqueza revisitada: propiedades del Consejo y sociedad de consumo en Gran Bretaña*, <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1469540514521083>.

- Cabrera, M. (2017). ¿Qué es el enfoque de valor en las inversiones? *Fondos de inversión BBVA*.
- Cajiga, F. (2012). El Concepto de responsabilidad social empresarial. *CEMEFI*.
- Calvo, P. (2014). Ética empresarial, responsabilidad social y bienes comunicativos. *Filosofía en el espacio público*, 47.
- Carter McNamara. (2015). Analisis en finanzas. *Strategic planning, consulting and group coaching*.
- Cendejas, L. (2012). Capítulo III. Metodología de la Investigación. *IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO INTEGRAL COLABORATIVO (MDSIC) COMO FUENTE DE INNOVACIÓN PARA EL DESARROLLO ÁGIL DE SOFTWARE EN LAS EMPRESAS DE LA ZONA CENTRO - OCCIDENTE EN MÉXICO*.
- Chinna, K. (2016). Relación y asociación. *Universidad Nacional de Rosario y Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas de la República Argentina*.
- Contreras, M. (2018). ANÁLISIS DE GESTIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA TIENDAS POR DEPARTAMENTOS RIPLEY S.A. CHIMBOTE 2018. *Universidad César Vallejo*.
- Corral, C. d. (2019). FINANSA EMPRESARIAL. *LUMOA*.
- Donaldson, T. (2015). Investigación en comportamiento organizacional. *CIENCIA DIRECTA*.
- Drucker, P. (2016). GESTION EMPRESARIAL. *FINANSAS*.
- Durán, J. (2013). Responsabilidad Social Corporativa en las cadenas hoteleras españolas. Un estudio de casos José Miguel Rodríguez-Antón, María del Mar Alonso-Almeida y María de la Soledad Celemín Pedroche. *Responsabilidad Social de la Empresa*.
- Escobar, N. (2013). MÉTODOS DE RECOPIACIÓN DE DATOS. *Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura*.

- Europa Press. (19 de Septiembre de 2019). *Canal Social* . Obtenido de <https://www.canalsocial.es/sociedad-la-politica-de-responsabilidad-social-de-una-compania-eleva-la-motivacion-y-productividad-en-sus-equipos-segun-estudio//>
- Evans, S. (2018). Innovación del modelo de negocio sostenible: una revisión. *PRODUCCION*.
- Fleury, N. (2017). *Haciendo historia*. Obtenido de ISOfocus Julio-Agosto 2017 – ISSN 2310-7987: [https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/news/magazine/ISOfocus%20\(2013-NOW\)/sp/ISOfocus_123.pdf](https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/news/magazine/ISOfocus%20(2013-NOW)/sp/ISOfocus_123.pdf)
- Francis, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. España: MZ Diseño Editorial.
- Fundación Universitaria San Mateo. (2015). Investigación. *Designio*.
- Gallego, M. (2012). El balance social como herramienta de auditoria organizacional. *Revista Universidad EAFIT*, 115.
- Gonzalez, L. (2015). tipo de investigacion. *Finansas* .
- Guardia, R., Vallés, I., González, M., Fernández, D., & Serrano, E. (2006). GUÍA PARA PROMOVER EL VOLUNTARIADO DESDE LA EMPRESA. *Obra Social Fundación “la Caixa”*, 124. Obtenido de Obra Social Fundación “la Caixa”.
- Guba. (2014). instrumentos de la investigacion. *Creditos*.
- Harrington, J. (2014). CITA CON CITA. *MIS LIBROS*.
- Heath, J. (2012). *Cómo utilizar la información estadística para entender la realidad económica de México*. Obtenido de Lo que indican los indicadores: <http://www.economia.unam.mx/academia/inae/pdf/inae4/u3l3.pdf>
- Henderson, S. (2016). SOCIAL DE LAS EMPRESAS. *VOS DE AHORA*.
- Higuerey, A. (2008). Política de Dividendos. *Universidad de los Andes*.
- Hohnen, P. (2017). CORPORACION SOCILA . *IMPLEMENTACION*.

- ISO 26000. Responsabilidad Social. (2010). *ISO 26000 visión general del proyecto*.
Obtenido de ISO - Organización Internacional de Normalización:
https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/archive/pdf/en/iso_26000_project_overview-es.pdf
- ISO Tools. (2015). Origen de las normas ISO. *SISTEMAS DE GESTIÓN NORMALIZADOS*.
- ISO.ORG. (2010). *Guía de responsabilidad social*. Obtenido de ISO 26000:2010:
<https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es>
- ISOTools. (2015). ¿Qué son las normas ISO y cuál es su finalidad? *SISTEMAS DE GESTIÓN NORMALIZADOS*.
- Jaffe, A. (2012). casualidad y asociacion. *Casual*.
- Juneja, P. (2015). Plan de recopilacion. *Estudio*.
- Kamyshnykova, E. (2018). metodologia empresarial. *enfoques*.
- Kaplan, R. S. (2012). Cuadro de mando integral: medidas que impulsan el rendimiento. *NEGOCIOS NUEVOS*.
- Kaplan, R. S. (2014). BALANCE. *EDUCAR*.
- Kluwer, L. (2012). RESPONSABILIDAD SOCIAL. *PAPELES*.
- Kokemuller, N. (2015). desventajas. *Chron*.
- Koontz, H. (2004). *Administración una Perspectiva Global*. México: Mc-Graw-Hill.
- Lawless, C. (2018). Procesamiento de informacion. *Finansas*.
- Lebied, M. (2017). Interpretacion de datos. *Datos economicos*.
- Leibfried, F. (2016). Plan de procesamiento. *Univesitaria*.
- Lewis. (2018). investigacion explotativa. *Metodologia*.
- Llach, J. (2014). Una mirada más cercana a la 'Iniciativa de presentación de informes global'. *INVESTIGACION*.

- Lopez, S. (2019). ¿Qué es ISO? Normas ISO y sus diferentes tipos. *CERTIFICADO ISO*.
- Lumens. (2015). balance social empresarial. *empresa*.
- Macmillan. (2015). Metodología de la investigación. *Estudio*.
- Mandina, S. P. (2012). Efectividad de la Responsabilidad Social Corporativa en la mejora. *CARTA ABIERTA*.
- Maravire, C. V. (2014). Efectividad de la Responsabilidad Social Corporativa en la mejora. *REVISTA ESPRES*.
- Marx, C., Pareto, D., & Zimmel, W. (2008). El Balance Social. *Los clásicos de la psicología*, 22.
- MEIER, G., & STIGLITZ, J. (2001). *FRONTERAS DE LA ECONOMÍA DEL DESARROLLO El futuro en perspectiva*. Colombia: Alfaomega.
- Ministerio de Ciencia y Tecnología. (2011). La Sociedad de la Información en el siglo XXI: un requisito para el desarrollo. *Buenas prácticas y lecciones aprendidas*, 1-31.
- Morales, D. (2017). *PROPUESTA DE DESARROLLO DE UN CUADRO DE MANDO INTEGRAL PARA TOP TRAVEL COSTA RICA*. Costa Rica: Universidad de Costa Rica.
- Moratis, L. (2018). Aplicación de la teoría de la señalización a la norma ISO 26000 . *SOSTENIBILIDAD*.
- Moreno, R. (2005). Los Stakeholders y la Responsabilidad Social Corporativa. *El Gobierno Corporativo en Iberoamérica*.
- Moschou, P. (2012). Un nuevo enfoque metodológico para medir el desempeño de la responsabilidad social corporativa. *ALTA CALIDAD*.
- Moura-Leite, R. (2011). Antecedentes históricos de responsabilidad social corporativa. *Social Responsibility Journal*.
- MURPHY, C. B. (2018). RESPONSABILIDAD SOCIAL. *INVESTIGACION*.

- Naden, C. (2017). BALANCE SOCIAL COOPERATIVO INTEGRAL Un modelo argentino basado en la Identidad Cooperativa. *Facultad de Ciencias Económicas | UNLP*.
- OCDE/NACIONES UNIDAS/CAF. (2018). *Perspectivas económicas de América Latina 2018*. Obtenido de Repensando las instituciones para el desarrollo: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/43513/1/LEO2018_es.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2001). *Manual de Balance Social*. Medellín: Gráficas Pajón.
- Pastor, O. (2019). *¿Qué son y cuáles son los principales indicadores económicos?* Obtenido de Rankia: <https://www.rankia.cl/blog/analisis-ipsa/3965571-que-son-cuales-principales-indicadores-economicos>
- Peñuela, X. (2013). Alianzas Público-Privadas para el Desarrollo: Modelos para llevar a la práctica la Innovación Social Empresarial. *Fundación CODESPA*.
- Pérez, C. (2016). Lectura y Escritura Académica II. *Universidad del Azuay*.
- Pérez, M. J., & Peralta, C. E. (2016). *LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y SU ENFOQUE AMBIENTAL: UNA VISIÓN SOSTENIBLE A FUTURO*. Obtenido de Revista Universidad y Sociedad: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000300023
- Perry, J. (2019). *Declaración de Política de la Calidad*. Obtenido de Perry Johnson Registrars Inc: <http://www.pjrmex.com/PJR-Quienes-somos>
- Purvis, B. (2018). Tres pilares de la sostenibilidad. *CUENTAS RAPIDAS*.
- QUALITY PURSUIT. (2016). BREVE HISTORIA INTERNACIONAL DE ESTANDARIZACION. *BUSQUEDA DE CALIDAD*, 5.
- RAMOS, J. (2003). Delimitación del Marketing con Causa o Marketing Social Corporativo mediante el análisis de empresas que realizan acciones de responsabilidad social. *Universidad del País Vasco/Euskal Herriko*, 65-82.

- Robbins, S. P., & DeCenzo, D. (2002). *Fundamentos de Administracion: Conceptos Esenciales y Aplicaciones*. Ciudad de México: Pearson.
- Robens, H. R. (1999). Una breve historia del equilibrio en la sociedad. *SPRINGER LINK*, 73.
- Ruiz, M. (2018). La responsabilidad social empresarial y la obsolescencia programada. *EMPRESA Y SOCIEDAD SCIELO*.
- Sabino, C. (1992). EL PROCESO DE INVESTIGACION. *Ed. Panamericana*, 216.
- Sánchez, J. (2006). Los valores ético morales desde una perspectiva psicológica. *Humanidades Médicas*.
- Secretaría Central de ISO en Ginebra. (01 de Noviembre de 2010). *Guía de responsabilidad social*. Obtenido de <http://americ latinagenera.org/newsite/images/U4ISO26000.pdf>
- Smith, D. (2014). *Poblacio y muestra*. Universidad Externado de Colombia: New School for Social Research.
- Smith, T. (2017). No puede mejorar lo que no mide. *MAESTRO EN NEGOCIOS*.
- Soskolne, C. L. (2015). Gama de propósitos. *OCUPACIONAL*.
- Superintendencia de Compañías. (2011). *Indicadores Financieros*. Obtenido de https://www.supercias.gob.ec/bd_supercias/descargas/ss/20111028102451.pdf
- Tsousi, K. (2016). Una propuesta de marco metodológico para la evaluación de la responsabilidad social empresarial. *CARGA RAPIDA*.
- Vasquez, I. (2014). Modalidad de investigacion. *FOCALIZACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO HOGAR DE CRISTO DESDE EL ENFOQUE DE LA VULNERABILIDAD SOCIAL*.
- Win, D. (2016). *ISO 26000*. Obtenido de ISO 26000 visión general del proyecto: https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/archive/pdf/en/iso_26000_project_overview-es.pdf
- Wright, T. (2019). Cómo implementar el cuadro de mando integral. *CASCADA*.

Xiaolong, Z., Zeng, D. D., & Wang, F.-Y. (2014). Balance social en redes firmadas. *Information Systems Frontiers*, 791.

Yousefzadeh, H. (2000). Un marco conceptual para la acción sobre los determinantes sociales de la salud. *Orden social*, 54.

Zwilling, M. (2014). El Balance Social como una herramienta válida para representar la Responsabilidad Social en las Empresas Chilenas. *Universidad Estatal de Milagro*.

ANEXOS

Questionario SUSESO/ISTAS21

Versión Breve. Uso como tamizaje (*screening*), capacitación o para empresas de menos de 25 trabajadores.

Versión SIN puntajes (permite la aplicación directa)

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Exigencias Psicológicas.

| Nº | Pregunta | Siempre | La mayoría de las veces | Algunas veces | Sólo unas pocas veces | Nunca |
|----|--|---------|-------------------------|---------------|-----------------------|-------|
| 1 | ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día? | | | | | |
| 2 | En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles? | | | | | |
| 3 | En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional? | | | | | |
| 4 | En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas? | | | | | |
| 5 | ¿Su trabajo requiere atención constante? | | | | | |

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades.

| Nº | Pregunta | Siempre | La mayoría de las veces | Algunas veces | Sólo unas pocas veces | Nunca |
|----|---|---------|-------------------------|---------------|-----------------------|-------|
| 6 | ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna? | | | | | |
| 7 | ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera? | | | | | |
| 8 | Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas? | | | | | |
| 9 | Las tareas que hace, ¿le parecen importantes? | | | | | |
| 10 | ¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.? | | | | | |

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo.

| Nº | Pregunta | Siempre | La mayoría de las veces | Algunas veces | Sólo unas pocas veces | Nunca |
|----|---|---------|-------------------------|---------------|-----------------------|-------|
| 11 | ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad? | | | | | |
| 12 | ¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera? | | | | | |
| 13 | ¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)? | | | | | |
| 14 | Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo? | | | | | |
| 15 | Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos? | | | | | |

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Compensaciones.

| Nº | Pregunta | Siempre | La mayoría de las veces | Algunas veces | Sólo unas pocas veces | Nunca |
|----|--|---------|-------------------------|---------------|-----------------------|-------|
| 16 | ¿Está preocupado(a) por si lo(la) despiden o no le renuevan el contrato? | | | | | |
| 17 | ¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad? | | | | | |
| 18 | Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco | | | | | |

| | | |
|--|---|---|
| Razón Social HALLEYCORPORACION C.L. | | Número RUC 1891756212001 |
| Representante legal * PALACIOS BOJORQUEZ CLAUDIA SOLEDAD | | |
| Estado ACTIVO | Régimen REGIMEN GENERAL | |
| Inicio de actividades 30/05/2014 | Reinicio de actividades No registra | Cese de actividades No registra |
| Fecha de constitución 10/04/2014 | | |
| Jurisdicción ZONA 3 / TUNGURAHUA / AMBATO | | Obligado a llevar contabilidad SI |
| Tipo SOCIEDADES | | Agente de retención SI |

Domicilio tributario

Ubicación geográfica

Provincia: TUNGURAHUA Cantón: AMBATO Parroquia: MONTALVO

Dirección

Barrio: SAN MIGUEL Calle: PRINCIPAL Número: S/N Referencia: A SEISCIENTOS METROS DEL CEMENTERIO

Actividades económicas

- * C22209901 - FABRICACIÓN DE OTROS ARTÍCULOS DE PLÁSTICO DIVERSOS: ACCESORIOS PARA MUEBLES.
- * G46499504 - VENTA AL POR MAYOR DE ARTÍCULOS DE PLÁSTICO.

Establecimientos

| Ablertos | Cerrados |
|----------|----------|
| 1 | 3 |

Obligaciones tributarias

- * 2011 DECLARACION DE IVA
- * 1021 - DECLARACIÓN DE IMPUESTO A LA RENTA SOCIEDADES
- * ANEXO TRANSACCIONAL SIMPLIFICADO
- * ANEXO RELACIÓN DEPENDENCIA
- * ANEXO DE DIVIDENDOS, UTILIDADES O BENEFICIOS - ADI
- * ANEXO ACCIONISTAS, PARTICIPES, SOCIOS, MIEMBROS DEL DIRECTORIO Y ADMINISTRADORES - ANUAL