



UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS

Trabajo de fin de carrera titulado:

**“ESTUDIO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y SU
INCIDENCIA EN EL MODELO DE GESTIÓN DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO
SUPERIOR CORDILLERA AÑO 2015.”.**

Realizado por:

GABRIELA ALEJANDRA FLORES TORRES

Director del Proyecto:

ING. FABRIZIO JÁCOME

Como requisito para la obtención del título de:

INGENIERA COMERCIAL EN MARKETING

Quito, 24 de Julio de 2015

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, GABRIELA ALEJANDRA FLORES TORRES, con cédula de identidad # 171925491-2, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que ha consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración, cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondientes a este trabajo, a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la normativa institucional vigente.

Gabriela Alejandra Flores Torres

C.C.: 171925491-2

DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación titulado:
**“ESTUDIO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y SU
INCIDENCIA EN EL MODELO DE GESTIÓN DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO
SUPERIOR CORDILLERA AÑO 2015.”.**

Realizado por:
GABRIELA ALEJANDRA FLORES TORRES

Como Requisito para la Obtención del Título de:
INGENIERA COMERCIAL EN NEGOCIOS INTERNACIONALES

Ha Sido dirigido por el profesor
FABRIZIO JÁCOME
Quien considera que constituye un trabajo original de su autor

Fabrizio Jácome
DIRECTOR

DEDICATORIA

Dedico la presente investigación a mis padres quienes han sido mi apoyo, y mi modelo a seguir durante todos estos años, quienes me han acompañado a lo largo de mi vida estudiantil y han estado en todo momento junto a mí, gracias padres por la confianza y la dedicación que han puesto en mí para hoy verme convertida en una profesional.

A mis hermanos por ser mi compañía

A mi abuelo Cristóbal por ser el fundador de la idea de este proyecto en el que la persona es lo primero, y por darme sus palabras de aliento.

A mi abuela Hilda y mi tío Marco, por ser mi apoyo constante y la base en mi crecimiento de vida.

A mis abuelos Carlos y Marcia quienes desde el cielo han guiado mi camino.

A mi familia quienes has confiado siempre en mí.

A mi hijo Nicolás por ser el pilar fundamental en mi vida, por ser mi motivo y mi impulso de superación, esto es para ti hijo mío porque quiero ser tu ejemplo a seguir.

A Fabricio por darme las fuerzas para ser mejor día a día, por su apoyo constante por ser mi impulso para nunca perder la fé en mí misma, gracias por poner el grano de arena y ser mi soporte en mi desarrollo de vida y en la culminación de mi trabajo de investigación

Y en especial va dedicado a Dios quien es el forjador de mi camino, quien me ha permitido llegar hasta este momento tan especial en mi vida.

AGRADECIMIENTO

A mi director de tesis, Ing. Fabrizio Jácome, ya que gracias a su profesionalismo y acertada dirección me ha sabido guiar en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

A los profesores de la Universidad Internacional SEK quienes a lo largo de mi vida estudiantil supieron transmitir sus conocimientos para mi desenvolvimiento profesional.

Al personal del Instituto Tecnológico Superior Cordillera, quienes con su ayuda y dedicación me supieron direccionar en el desarrollo del presente trabajo investigativo.

TABLA DE CONTENIDOS

FASE I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1. El problema de investigación	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulación del problema	2
1.3 Sistematización del Problema	2
1.4 Objetivo General	3
1.5 Objetivos Específicos.....	3
1.6 Justificaciones.....	3
1.7 Identificación y caracterización de las variables	4
1.8 Innovación	4
2. El Método.....	5
2.1 Nivel de estudio.....	5
2.2 Modalidad de Investigación	6
2.3 Método.....	6
2.4 Población y muestra	6
2.5 Operacionalización de variables.....	7
2.6 Selección instrumentos de investigación	7
2.7 Validez y confiabilidad de instrumentos.	8
3. Aspectos administrativos.....	8
3.1 Recursos Humanos	8
3.2 Recursos técnicos y materiales	8
3.3 Recursos Financieros.....	9
FASE II: FUNDAMENTACIÓN TEÓRIA Y DIAGNÓSTICO.....	11
1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	11
1.1 MARCO CONCEPTUAL	11
1.2 MARCO TEÓRICO	12
1.2.1 Teoría de los Stakeholders o grupos de interés:	12
1.2.2 Teoría de las Relaciones Humanas	12
1.2.3 Teoría del Equilibrio según Lawler	13
1.2.4 Teoría del Clima Laboral de Likert (1965).....	14
1.3 MARCO REFERENCIAL.....	14
1.4 MARCO LEGAL	17
2. DIAGNÓSTICO.....	20

2.1	Ambiente externo.....	20
2.1.1	Macro entorno	20
2.1.2	Micro entorno	24
2.1.2.1	Fines, principios y fundamento filosófico institucional.....	24
2.1.2.2	Misión y Visión Empresarial	25
2.1.2.3	VALORES INSTITUCIONALES	26
2.1.2.4	OBJETIVOS INSTITUCIONALES	27
2.1.2.5	OFERTA ACADÉMICA	28
2.1.2.6	JORNADAS ACADÉMICAS.....	29
2.1.2.7	CLIENTES.....	29
2.1.2.8	COMPETENCIA.....	29
2.1.2.9	PROVEEDORES.....	30
2.1.2.10	FODA.....	31
2.1.2.11	ESTRUCTURA ORGÁNICA.....	33
2.1.2.12	ORGANIGRAMA FUNCIONAL.....	34
2.1.2.13	FUERZAS COMPETITIVAS SEGÚN PORTER.....	37
2.1.2.14	ANÁLISIS DE LAS CINCO FUERZAS COMPETITIVAS DE PORTER	38
2.2	Responsabilidad Social Empresarial Instituto Cordillera.....	40
2.2.1.1	Vinculación con la colectividad	41
2.2.1.2	Presupuesto anual año 2014.....	42
2.2.2	Talento Humano.....	45
2.2.2.1	Política de Acción Afirmativa.....	45
2.2.2.2	Código de ética institucional	45
2.2.2.3	Ahorro en el consumo de energía	46
2.2.2.4	Ahorro en el consumo de agua	46
2.2.2.5	Reciclaje.....	46
3.	INVESTIGACIÓN DE CAMPO	47
3.1	Elaboración de los instrumentos de investigación.....	47
3.2	Recolección de Datos	48
3.3	Procesamiento, análisis e interpretación.....	51
3.3.1	Política de actuación	51
3.3.2	Políticas medioambientales	55
3.3.3	Política social	60
3.3.4	Clima organizacional y grado de satisfacción de los empleados dentro de la empresa.....	64
3.3.5	Datos Estadísticos.....	65
3.3.6	Factor salario	68

3.3.7	Factor ambiente de trabajo.....	70
3.3.8	Factor motivación.....	71
3.3.9	Factor calidad de vida en el trabajo	72
3.3.10	Factor infraestructura	73
3.4	Análisis de correlación.....	74
FASE III		75
PROPUESTA		75
1.	GRUPOS DE INTERES	76
2.	SOCIALIZACIÓN DE LA RSE EN EL INSTITUTO CORDILLERA.....	77
2.1.1	Compromiso con la institución.....	77
2.1.2	Capacitación en temas de RSE.....	77
2.1.3	Planificar Programas.....	78
2.1.4	Implementar los programas	78
2.1.5	Controlar la RSE	78
3.	INTEGRACIÓN HACIA LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORDILLERA	78
4.	MODELO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORDILLERA	81
5.	FLUJOGRAMA DE PROCESO DE RSE CORDILLERA.....	82
6.	BENEFICIO/COSTO DEL PROYECTO	85
7.	CONCLUSIONES	86
8.	RECOMENDACIONES	86
9.	BIBLIOGRAFÍA.....	88
10.	ANEXOS.....	90

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de la variable independiente.....	7
Tabla 2: Operacionalización de la variable dependiente.....	7
Tabla 3: Recursos Técnicos.....	9
Tabla 4: Recursos Financieros	10
Tabla 5: Ambiente Económico.....	20
Tabla 6: Ambiente Político	21
Tabla 7: Ambiente Social.....	22
Tabla 8: Ambiente Cultural.....	23
Tabla 9: Misión Y Visión ITSCO	25
Tabla 10: Jornadas de Estudio ITSCO	29
Tabla 11: Clientes ITSCO.....	29
Tabla 12: Proveedores.....	30
Tabla 13: Matriz FODA	32
Tabla 15: Resultados Discriminación	51
Tabla 16: Resultados Protección.....	53
Tabla 17: Resultados Equilibrio de vida	54
Tabla 18: Impacto ambiental.....	55
Tabla 19: Impacto ambiental reducción de residuos.....	56
Tabla 20: Impacto ambiental Contaminación	57
Tabla 21: Protección Ambiental.....	58
Tabla 22: Información Medioambiental.....	59
Tabla 23: Programas de formación a la comunidad.....	60
Tabla 24: Actividades a la comunidad	61
Tabla 25: Apoyo a programas hacia la comunidad.....	62
Tabla 26: Programas para el crecimiento profesional de los empleados	63
Tabla 27: Alfa de Cronbach	64
Tabla 28: Alfa de Cronbach Variable 2	65
Tabla 29: Datos estadísticos V. Clima	66
Tabla 30: Datos estadísticos V. Satisfacción	67
Tabla 31: Variable salario	69
Tabla 32: Variable Ambiente de trabajo	70

Tabla 33: Variable Motivación	71
Tabla 34: Variable Calidad de Vida Laboral	72
Tabla 35: Variable Infraestructura	73
Tabla 36: Análisis de correlación Variables clima y satisfacción.....	74
Tabla 37: Tabla Grupos de interés	76
Tabla 38: PLAN DE MEJORAS DE RSE INSTITUTO CORDILLERA AÑO 2015	84
Tabla 39: Cálculo Costo-Beneficio	85

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 2: Pilares RSE ITSCO	16
Ilustración 3: Factores de Impacto en RSE	17
Ilustración 4: Valores ITSCO.....	26
Ilustración 5: Oferta Académica	28
Ilustración 6: Competencia.....	29
Ilustración 7: Estructura Orgánica ITSCO	33
Ilustración 8: Fuerzas Competitivas de Porter	37
Ilustración 9: Informe Presupuestario Anual Ene-Diciembre 2014	43
Ilustración 10: Remuneraciones Personal 2015	44
Ilustración 11: Resultados discriminación	51
Ilustración 12: Resultados Discriminación	53
Ilustración 13: Resultados Equilibrio de vida	54
Ilustración 14: Impacto ambiental energía	56
Ilustración 15: Impacto ambiental reducción de residuos	56
Ilustración 16: Impacto ambiental Contaminación	57
Ilustración 17: información Medioambiental	59
Ilustración 18: Programas de formación a la comunidad.....	60
Ilustración 19: Actividades hacia la comunidad	61
Ilustración 20: Apoyo a programas hacia la comunidad	62
Ilustración 21: Programas para el crecimiento profesional de los empleados	63
Ilustración 22: Histograma Datos Estadísticos V. Clima.....	66
Ilustración 23: Histograma Datos estadísticos V. Satisfacción.....	67
Ilustración 24: Satisfacción con el Salario	69
Ilustración 25: Satisfacción Ambiente de Trabajo	70
Ilustración 26: Satisfacción motivación	71
Ilustración 27: Satisfacción Calidad de Vida Laboral.....	72
Ilustración 28: Satisfacción Infraestructura.....	73
Ilustración 29: Grupos de Interés ITSCO.....	76
Ilustración 30: Pasos para implementación de RSE Cordillera.....	77

FASE I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1. El problema de investigación

1.1 Planteamiento del problema

La Responsabilidad Social Corporativa es un nuevo modelo de gestión que surge de la idea en la cual la empresa se debe basar en el desarrollo sostenible para la organización, si bien es cierto no se han plasmado datos históricos de la RSE, se puede asumir que desde que los gerentes empezaron a preocuparse por el bienestar de la empresa se hablaba ya de una Responsabilidad Social con la organización.

La RSE nace de la preocupación de las instituciones públicas y privadas y de los diferentes organismos de la sociedad, en aspectos sociales, éticos y medioambientales. Este tipo de modelos está evolucionando la manera de gestionar una empresa, ya que ha pasado de la etapa de fijarse en un beneficio únicamente económico hacia un beneficio en el que la sociedad, la ética y la responsabilidad que tiene la empresa hacia las personas sea un factor fundamental para establecer una organización con enfoque al desarrollo sostenible.

En el Ecuador el tema de RSE se encuentra en una etapa de transición, según el estudio realizado por Mónica Toresano en el año 2013, las empresas que están implementando prácticas socialmente responsables representan el 51% del total de empresas establecidas en el Ecuador. Si bien es cierto no existe una ley que obligue a las empresas a realizar este modelo de gestión, en las leyes ecuatorianas existen artículos que pretenden guiar a las empresas hacia una práctica de desarrollo sostenible, pues impulsan la preocupación que deben tener las organizaciones con la sociedad y los integrantes de las organizaciones. Existe en el país entes que certifican practicas responsables, como es el programa de CreEcuador, del Ministerio de Coordinación de la Producción, Empleo y Competitividad (McPEC), el cual

impulsa los sellos de 'HACE BIEN' y 'HACE MEJOR' el cual busca certificar a las empresas ecuatorianas en el cumplimiento de 4 éticas empresariales: ética con los trabajadores, con la comunidad, con el estado y finalmente ética con el ambiente.

El Instituto Tecnológico Superior Cordillera empresa que se dedica al otorgamiento de servicios educativos a nivel de tecnologías, tiene como objetivos primordial crear profesionales con valores, así como promover iniciativas que favorezcan a los alumnos, la sociedad, y a los trabajadores.

Es filosofía institucional que todas las personas involucradas en la institución se desarrollen bajo un modelo sostenible, en el cual el buen ambiente laboral, la cultura organizacional, el desarrollarse bajo un entorno ético y moral, son la base fundamental para el desenvolvimiento de cada uno de los miembros de la empresa.

Es por esta razón que el presente plan de titulación tiene como meta establecer mejoras en las prácticas empresarial socialmente responsable, con el fin de que la empresa tenga como visión el desarrollarse bajo un ambiente sostenible.

1.2 Formulación del problema

¿La Responsabilidad Social Corporativa tiene incidencia en la gestión empresarial del Instituto Tecnológico Superior Cordillera?

1.3 Sistematización del Problema

- ¿El Instituto Tecnológico Superior Cordillera planifica y ejecuta actividades enfocadas al cumplimiento de Responsabilidad Social Corporativa?
- ¿Existe el conocimiento necesario por parte de los docentes y personal de la institución acerca de temas de Responsabilidad Social Corporativa?

- ¿Existen procesos de Responsabilidad Social Corporativa en el Instituto Tecnológico Superior Cordillera?

1.4 Objetivo General

Determinar los factores de Responsabilidad Social que inciden en la gestión empresarial para el desarrollo social-educativo del Instituto Tecnológico Superior Cordillera.

1.5 Objetivos Específicos

- Diagnosticar la situación actual del Instituto Tecnológico Superior Cordillera en temas de Responsabilidad Social Corporativa
- Plantear actividades para capacitar y socializar temas de Responsabilidad Social Corporativa al personal del Instituto Tecnológico Superior Cordillera.
- Diseñar un proceso de implementación de RSE para el Instituto Tecnológico Superior Cordillera.
- Diseñar mejoras en las actividades socialmente responsables que actualmente ejecuta el ITSCO.

1.6 Justificaciones

Relevancia Social.- En la actualidad las empresas se están preocupando por el bienestar social, el desarrollo sostenible del país, por mantener actividades empresariales que aporten un valor agregado no solamente monetario sino un valor social a las comunidades de sectores marginados.

Es por esta razón que la presente tesis a más de enfocarse en el personal de la institución, está dirigida de la misma manera a la vinculación de toda la institución con los diferentes sectores marginados de la provincia de Pichincha.

Justificación Práctica.- La investigación principalmente servirá para tomar conciencia de la importancia que tiene el llevar prácticas socialmente responsables en la empresa como aporte al desarrollo de la sociedad.

La Responsabilidad Social desde el punto de vista empresarial, es la manera en la cual las empresas cambian sus prácticas cotidianas a una visión en la cual estas actividades sean un aporte a la sociedad, es decir, la RSE es un nuevo modelo de gestión para contribuir con el crecimiento, desarrollo y mejoramiento de vida de la sociedad.

Por lo tanto, las prácticas socialmente responsables tienen una relación directa con las decisiones que tomen los empresarios y como estas aportan a la sociedad, estas prácticas empresariales responsables, deben estar orientadas hacia un modelo ético, generando transparencia, e inculcando a que cada uno de los miembros de la organización la realización de actividades que estén orientadas a la Responsabilidad Social Empresarial.

El presente proyecto investigativo ayudará a plasmar al ITSCO sus actividades cotidianas, en una Responsabilidad Social Corporativa, con el fin de ser más atractivo hacia un mercado potencial, crear y ejecutar actividades que aporten al desarrollo de la sociedad, e incrementar el sentido de pertenencia del personal con la institución.

1.7 Identificación y caracterización de las variables

- **Variable Independiente:** Estudio de la Responsabilidad Social Corporativa
- **Variable Dependiente:** Gestión empresarial del Instituto Tecnológico Superior Cordillera.

1.8 Innovación

La Organización Internacional del Trabajo define a la Responsabilidad Social como “la manera en que las empresas toman en consideración las repercusiones que tienen sus

actividades sobre la sociedad y en la que afirman los principios y los valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores. La RSE, es una iniciativa de carácter voluntario y que solo depende de la empresa, y se refiere a actividades que se consideren rebasan el mero cumplimiento de la ley” (OIT, s.f.)

En los últimos años la Responsabilidad Social Corporativa ha sido un tema privilegiado para las empresas, ya que responde a la nueva tendencia global para el desarrollo sostenible de las organizaciones, y este se está aplicando cada vez más en las empresas ya que aporta un valor extra a las actividades empresariales.

Si bien es cierto las universidades e instituciones educativas han optado modelos en lo que respecta a la responsabilidad ambiental y se han preocupado por la comunidad, son pocas las Instituciones Educativas a nivel superior que han sabido guiar a sus trabajadores y alumnos hacia temas de Responsabilidad Social Corporativa, es por esta razón que el Instituto Tecnológico Superior Cordillera ha visto la necesidad de instruirse en temas de Responsabilidad Social Corporativa e instituir tanto a su personal como a sus alumnos, para ser pionero en lo que respecta a Institutos Superiores, en implementar la Responsabilidad Social para actuar con ética, generar mayor productividad, y lealtad tanto de los clientes como de los empleados, con el fin de que estas contribuyan a la competitividad y sostenibilidad de la Institución.

2. El Método

2.1 Nivel de estudio

Para la presente investigación se escogieron los siguientes métodos:

- **Exploratorio:** se busca aclarar los temas en cuanto a la práctica empresarial responsable y las diferentes leyes que amparan a la misma.

- **Descriptiva:** se limita a describir las directrices para la aplicación de un modelo de Responsabilidad Social Empresarial.

2.2 Modalidad de Investigación

Las modalidades de investigación que se llevará a cabo en el presente proyecto serán:

- **De campo:** se recogerán los datos por medio de encuestas realizadas a los miembros de la organización las cuales estarán direccionadas a materia de RSE.
- **Documental:** se reforzará el conocimiento de la investigación, con apoyo de registros impresos, audiovisuales y electrónicos.

2.3 Método

Para la presente investigación se aplicará el método inductivo- deductivo, ya que este permitirá estudiar la Responsabilidad Social Corporativa a nivel general para llevarlo a cabo en las prácticas socialmente responsables del Instituto Tecnológico Superior Cordillera, y que la presente investigación sea una base para la gestión socialmente responsable de institutos tecnológicos del país.

2.4 Población y muestra

- **Población:** Miembros Directivos, personal Docente y Administrativo del Instituto Tecnológico Superior Cordillera.
- **Muestra:** Obtenida por métodos estadísticos, según nivel de confianza y margen de error definidos.

2.5 Operacionalización de variables

Tabla 1: Operacionalización de la variable independiente

VARIABLE INDEPENDIENTE: Responsabilidad Social Corporativa			
Conceptualización	Categorías	Indicadores	Técnicas e instrumentos
<p>La Responsabilidad Social Corporativa se conceptúa como la contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las empresas, generalmente con el objetivo de mejorar su situación competitiva, valorativa y su valor añadido. (BMTOURS, 2012)</p>	Clima Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> Satisfacción laboral. 	<p>Investigación en el departamento de Vinculación con la colectividad y encuestas a los miembros de la institución.</p>
	Vinculación con la colectividad	<ul style="list-style-type: none"> # de participantes en proyectos de vinculación 	

Elaborado por: La Autora

Tabla 2: Operacionalización de la variable dependiente

VARIABLE INDEPENDIENTE: Gestión Empresarial			
Conceptualización	Categorías	Indicadores	Técnicas e instrumentos
<p>La gestión empresarial son las actividades realizadas por cada uno de los individuos que pertenecen a la empresa para el cumplimiento de metas y objetivos institucionales, y la manera en la que por medio de la planificación, la ejecución y el control de estas actividades buscan mejorar la pro actividad, competitividad y rendimiento de la empresa</p>	Planificación institucional	<ul style="list-style-type: none"> Grado de cumplimiento del PEDI 	<p>Investigación de campo en los diferentes departamentos de la institución.</p>
	Actividades ejecutadas	<ul style="list-style-type: none"> Número de actividades planificadas con respecto a las ejecutadas. 	

Elaborado por: La Autora

2.6 Selección instrumentos de investigación

- **Entrevistas:** Se aplicara a los miembros del Instituto Tecnológico Superior Cordillera.

2.7 Validez y confiabilidad de instrumentos.

Antes de la utilización de los instrumentos de trabajo, se validara la confiabilidad de los mismos mediante la implementación de pruebas piloto en el caso de las entrevistas.

Se asegurará que los instrumentos midan de manera confiable las variables que deban medir.

Se hará investigación de campo preliminar para cumplir con este objetivo.

3. Aspectos administrativos

3.1 Recursos Humanos

El trabajo será realizado por la autora, misma que se encargara de la realización e investigación del proyecto, así como el apoyo del tutor que será la persona que guie en el desarrollo del trabajo de titulación.

3.2 Recursos técnicos y materiales

En la tabla 3, se muestran los materiales y recursos técnicos que se llevaran a cabo para la ejecución del presente proyecto de investigación.

Tabla 3: Recursos Técnicos

ITEM
Un computador portátil
Memoria externa
Papel Bond
Impresora
Cartuchos de tinta
Grapadora
Perforadora
Grabadora de mano
Carpeta sujeta papeles
Bolígrafos
Foto copias de libros
Periódicos
Revistas
Internet
Borradores
Anillados
Empastado
Combustible
Minutos celular
Clips
CD
Catering defensa

Elaborado por: La Autora

3.3 Recursos Financieros

Los recursos financieros que se indican en la Tabla 4, serán aquellos que se utilizaran a lo largo de la realización del presente proyecto de investigación:

ESTUDIO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL MODELO DE GESTIÓN DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA AÑO 2015.

Tabla 4: Recursos Financieros

ITEM	CANTIDAD	TIPO	VALOR	TOTAL
Un computador portátil	1	Unidad	700	700
Memoria externa	1	Unidad	150	150
Papel Bond	2	Resma	5	10
Impresora	1	Unidad	200	200
Cartuchos de tinta	2	Unidad	30	60
Grapadora	1	Unidad	8	8
Perforadora	1	Unidad	8	8
Grabadora de mano	1	Unidad	50	50
Carpeta sujeta papeles	2	Unidad	4	8
Bolígrafos	6	Unidad	0,24	1,44
Foto copias de libros	1000	Unidad	0,02	20
Periódicos	50	Unidad	1	50
Revistas	15	Unidad	3,5	52,5
Internet	12	Mensual	30	360
Borradores	6	Unidad	0,2	1,2
Anillados	3	Unidad	5	15
Empastado	1	Unidad	20	20
Combustible	12	Mensual	25	300
Minutos celular	200	Anual	0,25	50
Clips	2	Cajas	2	4
CD	6	Unidad	3	18
Catering para defensa	1	Paquete	200	200
Otros gastos para defensa	1	Paquete	150	150
TOTAL				2436,14

Elaborado por: La Autora

FASE II: FUNDAMENTACIÓN TEÓRIA Y DIAGNÓSTICO

1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

1.1 MARCO CONCEPTUAL

Responsabilidad: Cargo u obligación moral que resulta para alguien del posible yerro en cosa o asunto determinado. (Real Academia Española, 2014)

Social: Perteneciente o relativo a una compañía o sociedad, o a los socios o compañeros, aliados o confederados. (Real Academia Española, 2014)

Gestión Empresarial: Es una actividad intrínseca dentro de la misma empresa que está enfocado a mejorar tanto la rentabilidad como la competitividad de la empresa. (ASFI, s.f.)

(DefiniciónMX, s.f.)

Stakeholders: son los grupos o individuos que afectan o son afectados por la actividad tendente al logro de los objetivos de la compañía. (DIALNET, 2003)

Necesidades: Estado de carencia percibida (Kotler, 2012)

Desarrollo sostenible: Es el desarrollo que satisface las necesidades de la generación presente, sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras de satisfacer sus propias necesidades. (UNESCO, s.f.)

Ética empresarial: Es una rama de la ética aplicada. Se ocupa del estudio de las cuestiones normativas de naturaleza moral que se plantean en el mundo de los negocios. La gestión empresarial, la organización de una corporación, las conductas en el mercado, las decisiones comerciales, etc. (LOS RECURSOS HUMANOS, 2008)

1.2 MARCO TEÓRICO

1.2.1 Teoría de los Stakeholders o grupos de interés:

Según José Fernández Fernández en su libro ‘La Teoría del Stakeholder o de los Grupos de Interés, pieza clave de RSE, del éxito empresarial y de la sostenibilidad’, nos redacta:

Convirtiendo a los grupos de interés ya en una teoría clásica, para los autores Donaldson y Preston se debe distinguir tres aspectos diferentes para esta teoría los cuales son:

Descriptivo: se desarrolla mediante un proceso de conocimiento de la empresa y del objetivo de sus operaciones, así como de su plan estratégico.

Instrumental: se refiere a la búsqueda ya plasmada de los grupos de interés y de los objetivos de hacerlo, es decir el analizar los stakeholders permite tener un valor agregado en las actividades empresariales, ser rivales ante la competencia y de esta manera aumentar la rentabilidad de la empresa.

Normativo: plasma la filosofía de la empresa, su ética y objetivos en las actividades cotidianas, y busca gestionar la organización basándose en una orientación moral. (Fernandez Fernandez & Bajo Sanjuán, 2012)

1.2.2 Teoría de las Relaciones Humanas

La teoría de las relaciones humanas, se la conoce también como escuela humanística de la administración, fue desarrollada por George Elton Mayo, esta teoría se crea por la necesidad de corregir la des-humanización en la empresa, y adecuarla a los nuevos patrones de vida, es por esta razón que la teoría de las relaciones humanas se inquietó por el estudio de

la opresión de los superiores hacia los subordinados y como ellos transformaban el trabajo en una labor esclavizante.

Mayo definió las maneras morales por las cuales se debe guiar un gerente para el debido desempeño de los trabajadores en la organización las cuales son:

El nivel de producción de los empleados está influenciado por los incentivos salariales, de seguridad, motivacionales y participación en factores decisivos de la empresa.

El obrero debe ser tratado como un miembro de un grupo social, no como una persona más.

Para un obrero es una motivación el ser reconocido, y tomado en cuenta en cada actividad así como el ser informado de lo que pasa en la empresa.

Una empresa encaminada hacia la preocupación de los trabajadores proporciona un sitio de comprensión, de seguridad, y un hogar a sus empleados, así como la preocupación en su vida tanto laboral como familiar. (Mayo, 2012)

1.2.3 Teoría del Equilibrio según Lawler

La teoría del equilibrio o mejor llamada el modelo de satisfacción por facetas, fue desarrollado por Lawler en 1973, en la que establece que la satisfacción de los miembros de la empresa está determinada por el rendimiento de las recompensas obtenidas, y la equidad entre empleados.

Lawler establece que la satisfacción está determinada por la expectativa y la realidad de una recompensa obtenida.

La satisfacción de los empleados ante una recompensa se determina al momento en el que el subordinado realiza un análisis entre el trabajo realizado vs la recompensa obtenida, si

es que el mismo está de acuerdo el empleado se encontrará satisfecho, caso contrario existirá una insatisfacción.

1.2.4 Teoría del Clima Laboral de Likert (1965)

La teoría de Likert fundamenta que el comportamiento de los individuos en la institución está determinada por el comportamiento de la alta dirección hacia los subordinados y de las condiciones organizacionales que los mismos otorguen. Likert construyó tres tipos de factores que definen las características de una empresa, las cuales son influyentes en el clima laboral:

Variable intermedia: se orienta a la medición del estado interno de la empresa, las cuales se direccional al cumplimiento de resultados en base a las actividades propuestas.

Variable Causal: indica la manera en la que obtiene resultados una empresa mediante su evolución.

Y finalmente, variables finales: son aquellas que surgen como resultado de las dos variables expuestas anteriormente, determina los resultados que tiene la organización en temas de productividad, competitividad, ganancias y pérdidas. (García, 2011)

Se utilizarán las teorías mencionadas para la ejecución de la presente investigación, cada uno de los autores aportan al trabajo investigativo ya que se enfocan en la preocupación tanto del personal de la empresa así como de la sociedad en general.

1.3 MARCO REFERENCIAL

El tema que servirá como referencia es en la propuesta realizada en la Universidad Tecnológica Equinoccial, cuyo tema es ‘La Responsabilidad Social Universitaria’

El mencionado tema de investigación redacta lo siguiente:

Platón en el año 387 A.C., creó la primera universidad europea, la cual estaba dirigida hacia las necesidades humanas con destino a la sociedad. Con esto se puede observar que el desarrollo de la sociedad está sustentado en la educación, aunque estos dos factores son totalmente diferentes. La sociedad, integra a la educación con el fin de que este sea un factor primordial para el desarrollo intelectual de los seres humanos. La educación, es un proceso de aprendizaje continuo, el cual forma a las personas para su desenvolvimiento ante la sociedad.

Por medio de la educación y desenvolvimiento de las personas a favor de la sociedad, permite que los seres humanos trabajen para ellos mismos responsablemente, así como para la comunidad, de esta forma mejorando la condición y la calidad de vida de la sociedad.

El mundo atraviesa constantemente cambios, esto conlleva a que las organizaciones lleven su gestión empresarial a prácticas socialmente responsables, es por esto que las actividades de las instituciones superiores deben ser ejecutadas en base a los valores, y su marco regulatorio.

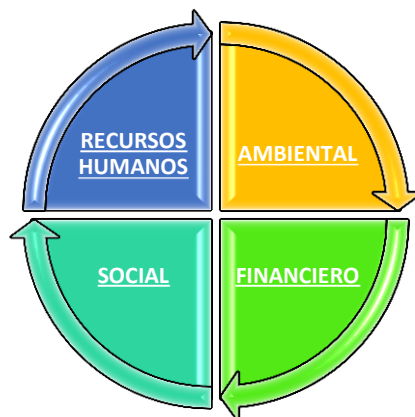
El mundo empresarial se está acogiendo a la idea de llevar una Responsabilidad Social Corporativa a sus empresas, pero, para llevar a cabo esto a una RSU, se debe definir impactos que buscan tener las universidades, los cuales principalmente son: crear profesionales, y construir nuevos conocimientos, conociendo que estos fines se relacionan entre sí, es a partir de los conocimientos de los profesores que se instruye a los alumnos con el fin de que estos contenidos académicos transmitidos en sus cátedras guíen a la formación profesional de los estudiantes. Si bien es cierto la universidad no puede jugarse un papel de ONG, la Responsabilidad Social Universitaria no puede ser confundida con una oficina de ayuda social. (Viteri, 2010)

El Instituto Tecnológico Superior Cordillera, ha tenido desde sus inicios en 1993, una misión de formar profesionales a nivel superior, basándose en un modelo por perfiles de desempeño, en el cual la ética, el respeto, la integridad, la equidad, la solidaridad y el servicio son valores fundamentales los cuales se dispersan a cada uno de los miembros para ser practicados en el día a día. Es un principio filosófico de la institución crear e instituir en los estudiantes así como al personal docente y administrativo una formación moral, cultural y científica, para ser, trabajar, producir, y vivir con dignidad.

La práctica educativa en la institución tiene el compromiso de cumplimiento profesional de las responsabilidades que establece el gobierno como tal, bajo indicadores de servicio en un ambiente de equidad, igualdad de género y atención prioritaria a los derechos humanos.

La responsabilidad Social, se ve definida como un modelo de gestión orientado a la sostenibilidad empresarial, con el fin de generar actividades que aporten a una sociedad mejor y así mismo generar beneficios para sí mismo, basándose en 3 pilares de impacto fundamentales:

Ilustración 1: Pilares RSE ITSCO



Elaborado por: La Autora

Así mismo se puede mencionar que en el Instituto Tecnológico Superior Cordillera, existen propósitos en los cuales busca tener un impacto, los cuales son:

Ilustración 1: Factores de Impacto en RSE



Elaborado por: La Autora

Si bien cierto como se lo mencionó anteriormente, la Responsabilidad Social dentro de la Institución no puede ser confundida con la función de una ONG, pues la RSE en la institución es jugarse un papel importante en la formación de profesionales, de docentes, de personal administrativo que actúen con ética, integridad, moral y responsabilidad.

1.4 MARCO LEGAL

Ecuador, al igual que demás países latinoamericanos, se están realizando un gran esfuerzo para que las empresas realicen prácticas socialmente responsables, por esta razón existen normas las cuales se han ido reformando, así como normas que están directamente relacionadas con las empresas, tal es el caso de la Ley de Compañías, Ley de Mercado de

Valores, así como un soporte legal en el Marco Jurídico Constitucional señalados a continuación:

El Ecuador ha plasmado en sus leyes, parámetros e incentivos que buscan la aplicación de prácticas de Responsabilidad Social tal es el caso de la Constitución ecuatoriana la cual en sus artículos 14 y 15 dicta:

Art. 14.- ‘Se reconoce el derecho de la población a vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado, que garantice la sostenibilidad y el buen vivir, *sumak kawsay*.’

Art. 15.-‘El Estado promoverá, en el sector público y privado, el uso de tecnologías ambientalmente limpias y de energías alternativas no contaminantes y de bajo impacto. La soberanía energética no se alcanzará en detrimento de la soberanía alimentaria, ni afectará el derecho al agua (...)’

De la misma forma, el “Código Orgánico de la Producción a través de los sellos “Hace bien” y “Hace mejor” (Art. 59), promueve “el cumplimiento del marco legal en los diferentes aspectos y fomenta la incorporación de un modelo de gestión basado en responsabilidad social” (Revista Económica del IDE, 2012)

En la Ley Orgánica de Educación Superior en sus artículos 12,13 y 17 en lo que respecta a la Responsabilidad Social, nos dicta:

Art. 12.- Principios del Sistema.- El Sistema de Educación Superior se regirá por los principios de autonomía responsable, eco gobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad y autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global.

Art. 13.- El presente artículo hablar acerca de las funciones que tiene la educación superior, en las cuales consta el garantizar el derecho a las personas a educarse mediante la investigación, vinculación con la sociedad, el formar profesionales con ética, solidaridad comprometidos con la comunidad, garantizar el respeto a la autonomía universitaria responsable, brindar niveles óptimos de calidad en la formación e investigación, y garantizar las facilidades y condiciones necesarias para que las personas con discapacidad puedan ejercer el derecho a desarrollar actividad, potencialidades y habilidades.

Art. 17.- Reconocimiento de la autonomía responsable.- El Estado reconoce a las universidades y escuelas politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los principios establecidos en la Constitución de la República. En el ejercicio de autonomía responsable, las universidades y escuelas politécnicas mantendrán relaciones de reciprocidad y cooperación entre ellas y de estas con el Estado y la sociedad: además observarán los principios de justicia, equidad, solidaridad, participación ciudadana, responsabilidad social y rendición de cuentas.

De esta manera se puede evidenciar el interés del Estado para que las empresas ejerzan practicas socialmente responsables, así como la implementación de medidas que las compañías puedan utilizar en sus actividades empresariales con el fin de promover un ambiente ético responsable para un correcto desenvolvimiento de la sociedad.

Se puede ver claramente que el estado tiene leyes en las cuales refleja que una empresa debe generar prácticas responsables, pero esto no es más que un mecanismo de aplicación, pero esto no se encuentra normado y no es más que un compromiso que la empresa debe tener con todos los miembros de la organización y de los diferentes actores de la sociedad.

2. DIAGNÓSTICO

2.1 Ambiente externo

2.1.1 Macro entorno

El macro entorno se entiende que son aquellos factores externos los cuales no pueden ser controlados por la empresa, en la presenta investigación se ha realizado el análisis PEST, el cual analiza las siguientes fuerzas externas:

Tabla 5: Ambiente Económico

<u>ANÁLISIS EXTERNO</u>		
<u>ECONÓMICO</u>	PIB GENERAL año 2014	3,80%
	PIB SECTORIAL (resto de servicios)	1,40%
	INFLACIÓN ANUAL-mayo 2015	4,55%
	INFLACIÓN MENSUAL-mayo 2015	0,18%
	TASA DE INTERÉS-junio 2015	8,70%
	PEA	7,3 millones
	BALANZA COMERCIAL ACUMULADA	-727,02
	REMESAS DE EMIGRANTES- 2014	2.473'214.400

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos

Elaborado por: La Autora

El ambiente económico puede afectar negativamente a la empresa en lo que respecta a la población económicamente activa, ya que si no existen puestos de trabajo las personas no tendrán ingresos y por esta razón no podrán invertir en sus estudios tecnológicos, por lo

contrario si esta tasa es mínima, refleja que las personas tendrán mayores oportunidades de pagar sus estudios superiores.

Tabla 6: Ambiente Político

<u>ANÁLISIS EXTERNO</u>		
<u>POLÍTICO</u>	ACUERDOS COMERCIALES	Miembro de la OMC CAN Acuerdos comerciales preferenciales con: Guatemala, Chile, MERCOSUR, Uruguay, México.
	RIESGO PAÍS- junio 2015	783,00
	TIPO DE GOBIERNO	Socialismo Siglo XXI
	FUNCIÓN EJECUTIVA	Presidente Rafael Corre Delgado
	FUNCIÓN LEGISLATIVA	Asamblea Nacional
	FUNCIÓN JUDICIAL	Corte Suprema de Justicia

Fuente: Comité empresarial ecuatoriano/ PROECUADOR

Elaborado por: La Autora

El gobierno y sus ideologías políticas, a medida que pasa el tiempo se va centrando aún más en el bienestar educacional de las personas y se ha preocupado en que los individuos terminen sus estudios superiores, es por esto que el socialismo del siglo XXI, nos afecta de manera positiva ya que cada vez las personas están teniendo mayores oportunidades de estudio.

Tabla 7: Ambiente Social

<u>ANÁLISIS EXTERNO</u>		
<u>SOCIAL</u>	ÍNDICE DE EMPLEO- marzo 2015	52,06%
	ÍNDICE DE EMPLEO INADECUADO- marzo 2015	43,72%
	ÍNDICE DE DESEMPLEO- marzo 2015	3,84%
	ÍNDICE DE NATALIDAD	14%
	TASA DE CRECIMIENTO POBLACIONAL	1,44%

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos

Elaborado por: La Autora

En lo que respecta al ambiente social del país, el índice de desempleo afecta de manera negativa a la empresa, ya que si existen personas que no ejercen sus actividades laborales señala que existirá un porcentaje de la población que no podrá costearse sus estudios, de esta misma forma, el porcentaje de empleo es alto, lo cual indica que existen mayores posibilidades de que los individuos costeen sus estudios superiores.

La tasa de crecimiento poblacional afecta positivamente a la institución ya que a medida que la población crece más personas serán las que adquieran el servicio educativo superior en un futuro.

Tabla 8: Ambiente Cultural

<u>ANÁLISIS EXTERNO</u>		
<u>TECNOLOGÍ</u> <u>CO</u>	USO DE LAS TIC'S EN EL ECUADOR	
	TELEVISIÓN POR CABLE	24,10%
	PERSONAS QUE UTILIZAN TELÉFONOS CELULARES	74,20%
	PERSONAS CON ACCESO A INTERNET	46,10%
	PERSONAS QUE USAN COMPUTADORAS	52,30%
	ANALFABETISMO DIGITAL	17,40%

Fuente: Plan de Desarrollo Ecuador 2012-2020

Elaborado por: La Autora

El uso de las tecnologías en el país a medida que pasa el tiempo, va en continuo crecimiento, esto aporta a la empresa de manera positiva especialmente en lo que respecta a publicidad, ya que las personas tienen mayor acceso a medios digitales y al internet, el uso de las tics aportan de la misma manera a la educación ya que con el uso de las mismas los alumnos pueden actualizar cada día sus conocimientos y mantenerse informados.

2.1.2 Micro entorno

A diferencia del análisis anterior, a continuación se presentan aquellas fuerzas que pueden ser controladas por la organización ya que son su entorno más cercano:

2.1.2.1 Fines, principios y fundamento filosófico institucional

“Llegar a ser humanos, es un deber moral para construir un mundo mejor” - Grahan Greene- y es esa la responsabilidad que la sociedad ha encargado a la educación para la formación moral, cultural y científica de los individuos para ser, trabajar, producir y vivir con dignidad, trascendente tarea que comparten la familia y la escuela, cuando el Estado, en cumplimiento de las disposiciones constitucionales decida y declare a la Educación como la principal política de ineludible responsabilidad oficial.


Es filosofía empresarial construir y ejecutar un Modelo Educativo propio que, sin apartarse de las corrientes universales del pensamiento, sea la respuesta que el país exige para la formación de las nuevas generaciones, demostrar en la práctica educativa su compromiso de cumplimiento profesional de las responsabilidades que establece la Constitución de la República, bajo claros indicadores de servicio en un ambiente de equidad, igualdad de género y de atención prioritaria a los derechos humanos, eliminar patrones culturales y estereotipos educativos alienantes, desarrollar un espíritu cívico de conciencia deontológica participativa, solidaria y de libertad en comunión con los otros seres humanos para sentirse autores de la nueva historia comunitaria, firmemente comprometidos con los valores superiores del espíritu humano, ir a la vanguardia en la definición del destino social de las nuevas generaciones de ecuatorianos y ecuatorianas, superando la gravedad de la crisis moral, social y económica del pueblo y actuar en función de ella.

2.1.2.2 Misión y Visión Empresarial

A continuación se muestra la misión de la empresa, la cual es el motivo y la razón de ser de la organización, así como la visión en la que se redacta a dónde quiere llegar el instituto cordillera con el servicio educativo que brinda.

Tabla 9: Misión Y Visión ITSCO

<u>MISIÓN</u>	<u>VISIÓN</u>
<p>Somos una institución de educación superior, basada en el modelo de educación por perfiles de desempeño con principios éticos y humanistas, dedicada a la formación profesional de damas y caballeros críticos y competentes. Nuestro compromiso con el Ecuador, la región y el mundo es generar soluciones que creen bienestar en la sociedad a partir de la autoevaluación, la excelencia académica, científica y tecnológica.</p>	<p>Constituirnos en el mejor Instituto Tecnológico de educación superior, acreditado bajo parámetros de excelencia académica, organizacional y tecnológica que mejore las condiciones socioeconómicas del país, la región y el mundo.</p>



Fuente: Instituto Tecnológico Superior Cordillera

Elaborado por: La Autora

2.1.2.3 VALORES INSTITUCIONALES

Ilustración 2: Valores ITSCO



Elaborado por: La Autora

- ✓ **Respeto:** Aceptar las diferencias individuales y grupales sin querer imponer nuestra opinión como la única válida.
- ✓ **Integridad:** Cumplir con lo que decimos que vamos a hacer obrando con sinceridad, transparencia y calidad humana
- ✓ **Servicio:** Satisfacer las necesidades de los demás sin esperar una recompensa a cambio y dentro del tiempo establecido
- ✓ **Trabajo en Equipo:** Planificar y desarrollar soluciones con el resto de compañeros de la organización que garanticen el cumplimiento de objetivos comunes

- ✓ **Innovación:** Generar de forma creativa propuestas de mejora para la gestión académica, organizacional y tecnológica que conduzcan al crecimiento y desarrollo institucional
- ✓ **Eficiencia:** Hacer bien las cosas a la primera
- ✓ **Solidaridad:** Entender las necesidades y los problemas de los demás facilitando la ayuda para solucionarlos
- ✓ **Lealtad:** Reconocer y cumplir el compromiso que mantenemos con las personas, la comunidad y la institución
- ✓ **Equidad:** Dar un trato justo sin discriminación de género, raza, religión, ideología, orientación sexual, condición socioeconómica y capacidades especiales. (ITSCO, 2014)

2.1.2.4 OBJETIVOS INSTITUCIONALES

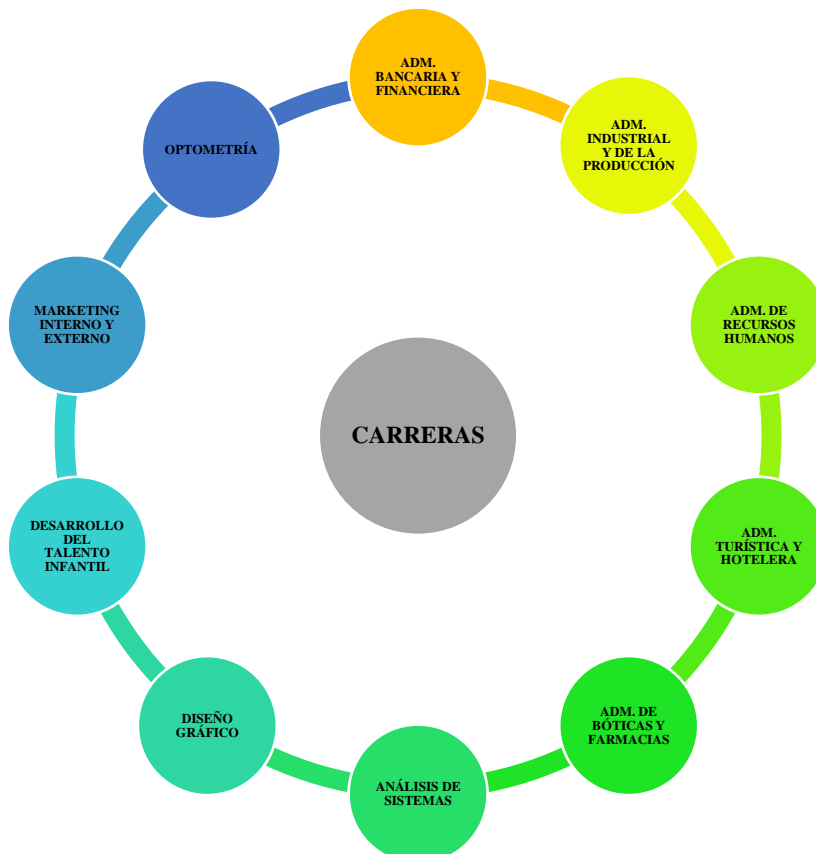
Para la institución es importante tener metas a cumplir para encaminar sus actividades hacia ellas, por este motivo el ITSCO se ha planteado los siguientes objetivos:

- Socializar la instrumentación técnica del modelo educativo institucional
- Ofrecer un servicio educativo que garantice el mejoramiento real del sector técnico y humanístico del país, sobre la base de una personalidad integral de los nuevos profesionales para un desempeño moral, científico y técnico de los nuevos profesionales.
- Entregar al país profesionales que puedan insertarse en el mundo de la producción humanística o técnica con un perfil de desempeño eficiente y eficaz.
- Formar personas con espíritu de investigación para afrontar con éxito las exigencias de la sociedad y la vida en constante proceso de cambio;
- Desarrollar las iniciativas, capacidad crítica, reflexiva y analítica de las nuevas generaciones de profesionales para su contribución positiva al país.

- Contribuir al desarrollo humano y productivo local, provincial, regional, y nacional, con la apertura de centros académicos en los lugares del país, que lo requieran, dependientes de la matriz que está en Quito.
- Incentivar la creatividad como una actitud permanente que permita generar cambios y adecuarse a las transformaciones científico-tecnológicas y sociales; y,
- Estimular el espíritu de actualización científica y tecnológica permanente, fortalecer en los estudiantes el cambio de actitud hacia un compromiso social ético y cultural de desarrollo. (ITSCO, 2014)

2.1.2.5 OFERTA ACADÉMICA

Ilustración 3: Oferta Académica



Elaborado por: La Autora

2.1.2.6 JORNADAS ACADÉMICAS

Las jornadas de estudio que otorga la institución en su servicio educativo son:

Tabla 10: Jornadas de Estudio ITSCO

<u>JORNADAS</u>	<u>HORARIO</u>
<u>DIURNO:</u>	08h00 a 12h00
<u>NOCTURNO:</u>	18h00 a 22h00
<u>INTENSIVO:</u>	07h00 a 17h00

Elaborado por: La Autora

2.1.2.7 CLIENTES

El Instituto Tecnológico Superior Cordillera tiene los clientes que se muestran a continuación en la tabla 11, para el otorgamiento de su servicio:

Tabla 11: Clientes ITSCO

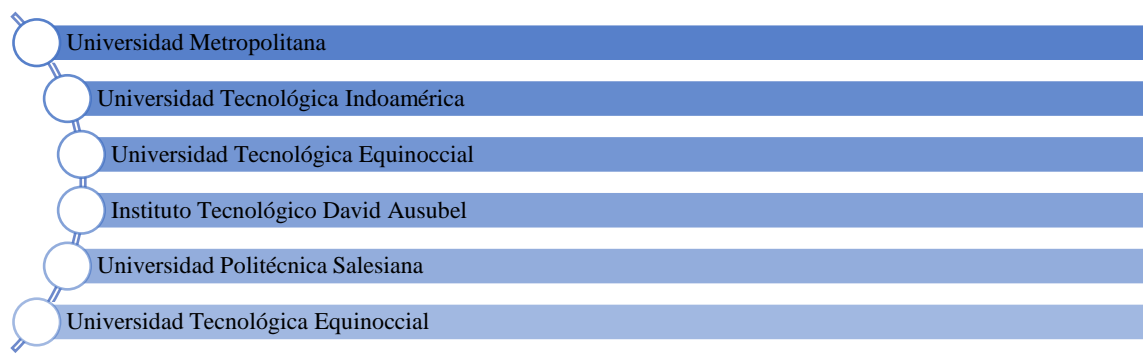
<u>INTERNOS:</u>	Estudiantes del Instituto Tecnológico Superior Cordillera
<u>POTENCIALES:</u>	Población del Distrito Metropolitano de Quito y del país en general.

Elaborado por: La Autora

2.1.2.8 COMPETENCIA

Los principales competidores directos que mantiene el ITSCO son:

Ilustración 4: Competencia



Elaborado por: La Autora

2.1.2.9 PROVEEDORES

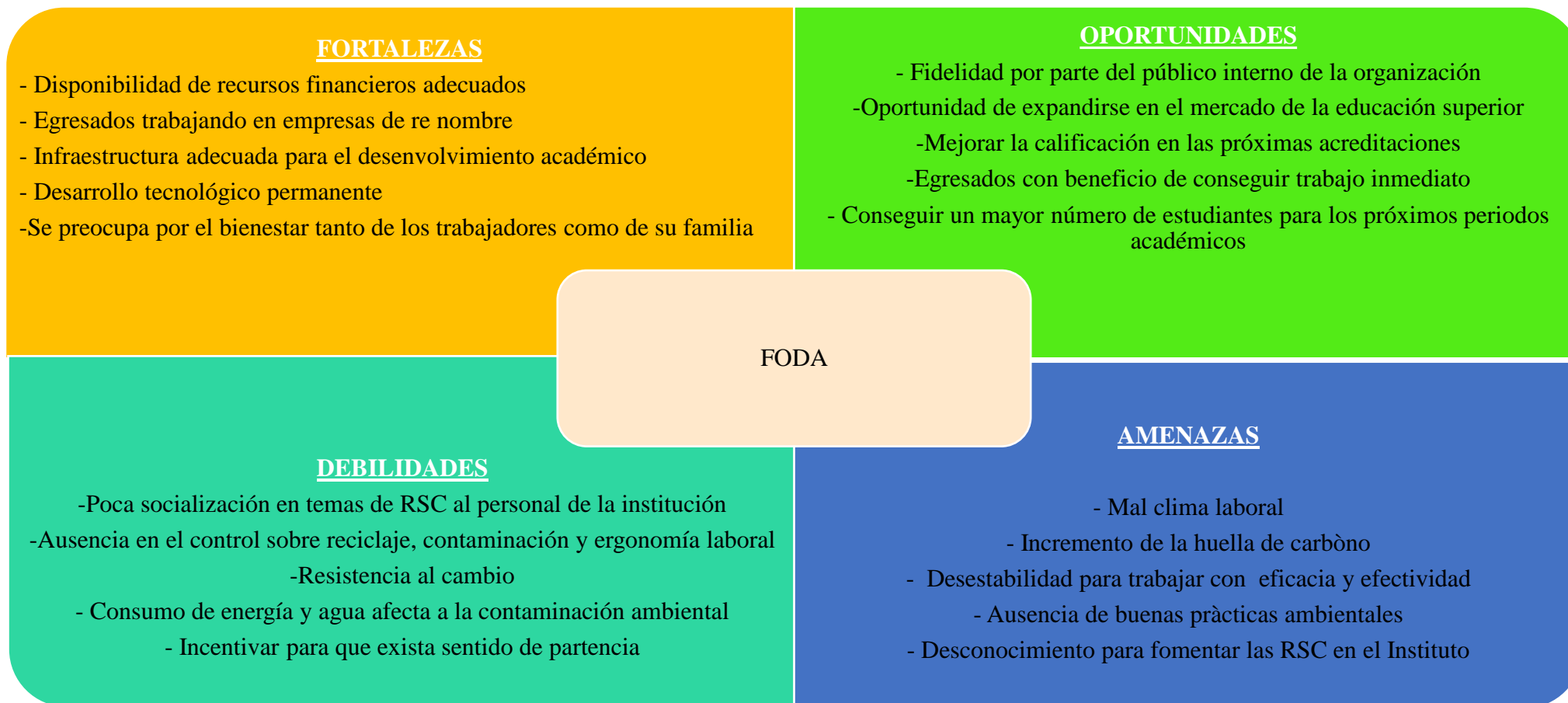
Tabla 12: Proveedores

RAZÓN SOCIAL	TIPO DE PROVEEDOR
COMERCIAL KYWI S.A.	MANTENIMIENTO INSTALACIONES S/R
CORPORACION FAVORITA C.A.	ALIMENTACION
CHIRIBOGA QUELAL RAUL RENATO	MANTENIMIENTO MUEBLES DE OFICINA
FIRMESA INDUSTRIAL CIA LTDA	ACT. EQUIPO DE OFICINA
CEVALLOS LOPEZ MYRIAM GUADALUPE	ATENCION Y AGASAJO A EMPLEADOS
CONSORCIO ECUATORIANO DE TELECOMUNICACIONES	TELEFONIA CELULAR
SANCHEZ SANCHEZ JUAN CARLOS	SUMINISTROS DE COMPUTACION
CORPORACION EL ROSADO S.A.	MANTENIMIENTO INSTALACIONES S/R
CASABACA S.A.	MANTENIMIENTO VEHICULOS
CIFUENTES GARCIA MONICA LORENA	SUMINISTROS DE COMPUTACION
PUGA SILVA TELMO EFRAIN	SUMINISTROS DE COMPUTACION
SERVICIOS ZELBIK CIA. LTDA.	ALIMENTACION S/R
ARGOSYSTEMS CIA. LTDA.	CAPACITACION
UNILIMPIO S.A.	SUMINISTROS DE ASEO
ANDEAN TRADE GROUP S.A.	MANTENIMIENTO EQUIPO DE COMPUTACIÓN
TAPIA LOMBEIDA DOLORES EUGENIA	ALIMENTACION S/R
AYALOCK CIA LTDA	SEGURIDAD PRIVADA
AS PRODUCCIONES	SUMINISTROS DE COMPUTACION
EDICIONES LEGALES EDLE S.A.	CAPACITACION
SP3 CONSTRUCTORA S.A.	SUMINISTROS DE COMPUTACION
BDO ECUADOR CIA. LTDA.	SUMINISTROS DE COMPUTACION
BMI IGUALAS MEDICAS DEL ECUADOR S.A.	SERVICIOS MEDICOS Y SALUD
EDITORES E IMPRESORES EDIMPRES S.A.	PUBLICIDAD ESCRITA
BURGA ESPINOSA ALBERTO	PUBLICIDAD RADIO
AGUIRRE LUZON JUAN CARLOS	MANTENIMIENTO INSTALACIONES S/R
INCASI ASOCIACION DE CUENTAS EN PARTICIP	SUMINISTROS DE COMPUTACION
ACOSTA LOPEZ GUIDO FERNANDO	EVENTOS ACADEMICOS
REVINDEM CIA LTDA	PUBLICIDAD RADIO

Fuente: Instituto Tecnológico Superior Cordillera

2.1.2.10 FODA

Ilustración 5:FODA



Elaborado por: La Autora

ESTUDIO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL MODELO DE GESTIÓN DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA AÑO 2015.

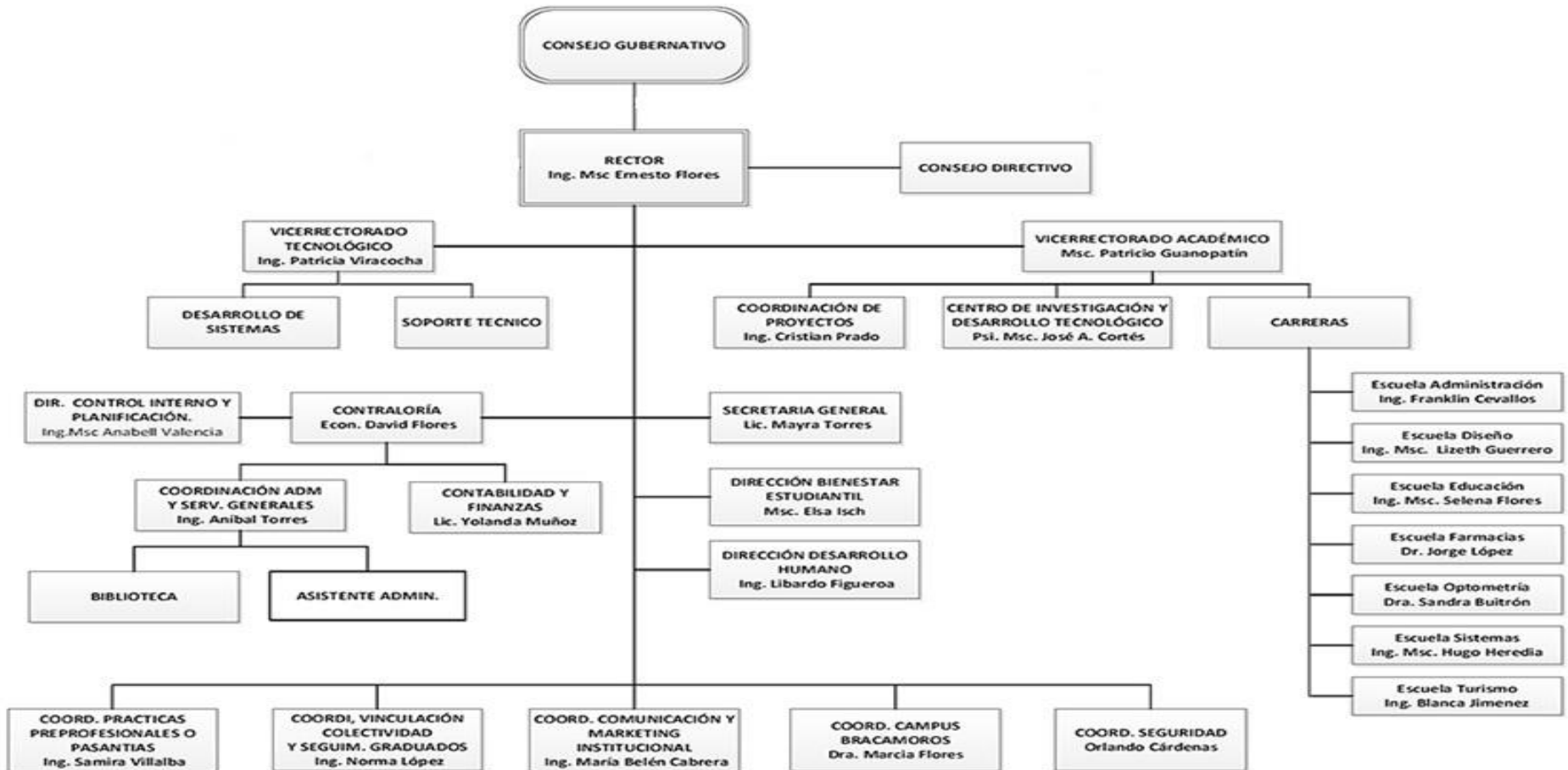
Tabla 13: Matriz FODA

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
OPORTUNIDADES	FO	DO
	<ul style="list-style-type: none"> • La disponibilidad de recursos financieros puede ayudar a expandirse en el mercado de la educación creando nuevos campus. • Egresados trabajando en empresas de re nombre consiguiendo el beneficio de contrato directo • Infraestructura adecuada para el desenvolvimiento académico atrayendo un mayor ingreso de estudiantes en los próximos periodos académicos • Desarrollo tecnológico permanente ayuda a obtener mejor calificación en futuras acreditaciones • Se preocupa por el bienestar tanto de los trabajadores como de su familia fomentado fidelidad por parte de ambos públicos 	<ul style="list-style-type: none"> • Proponer un control sobre reciclaje, contaminación y ergonomía laboral puede mejorar la calificación en las próximas acreditaciones • Resistencia al cambio y las nuevas propuestas al público interno de manera dinámica podría generar fidelidad • Consumo de energía y agua afecta a la contaminación ambiental • Incentivar el sentido de pertenencia es una oportunidad de expandirse en el mercado de la educación superior por medio de comentarios positivos.
AMENAZAS	FA	DA
	<p>Desarrollarse tecnológica y permanente permitirá desarrollar tecnologías amigables para reducir la huella de carbono y así trabajar con buenas prácticas ambientales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dar importancia al bienestar tanto de los trabajadores es una estrategia primordial para mejorar el clima laboral • Desarrollar charlas dentro de la institución para de esta manera dar a conocer y fomentar en las personas que pertenecen al ITSCO acerca de la RSE en la institución. 	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivar al personal para que tengan sentido de pertenencia en la institución, para así generar un mejor clima laboral. • Generar socialización en temas de RSE al personal y a estudiantes, ayudará a fomentar practicas responsables e incentivará al conocimiento del mismo dentro de la institución. • Proporcionar incentivos, y charlas de motivación a los trabajadores, permitirá que los mismos puedan desempeñarse con eficiencia y eficacia y así dar lugar al cambio. • Controlar el consumo de energía, y agua contribuirá a la reducción de la huella de carbono, con el fin de generar prácticas empresariales responsables

Elaborado por: La Autora

2.1.2.11 ESTRUCTURA ORGÁNICA

Ilustración 6: Estructura Orgánica ITSCO



Fuente: Página web ITSCO.

2.1.2.12 ORGANIGRAMA FUNCIONAL

➤ CONSEJO DIRECTIVO

Son los encargados de cumplir y hacer cumplir las normas de la Constitución Política, la Ley Orgánica de educación Superior, el Reglamento Superior de los institutos Superiores Técnicos y Tecnológicos, este Estatuto, los Reglamentos Internos, y las resoluciones de la Junta General referentes a asuntos académicos, así como elaborar, instrumentar y hacer que se ejecute la planificación estratégica y la planificación académica en concordancia con el modelo educativo institucional, organizar y desarrollar eventos académicos, programas permanentes de capacitación, profesionalización, y actualización científica y tecnológica del personal que labora en la institución.

➤ CONTRALORÍA

Controlar las actividades de Presupuesto, planificando, coordinando y evaluando todas estas actividades y analizando comparativamente la ejecución de gastos del presupuesto anterior con el presupuesto vigente, a fin de determinar acciones para el ajuste del presupuesto de las dependencias de acuerdo a los recursos financieros con que cuenta la Institución.

➤ CONTROL INTERNO Y PLANIFICACIÓN

Desarrollar normas, instructivos y procedimientos de planificación presupuestaria y control económico, auditando y supervisando los procesos internos financieros y contables de la institución a fin de lograr el eficiente aprovechamiento de los recursos de la organización elaborando informes ejecutivos para la toma de decisiones gerenciales.

➤ **COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA Y SERVICIOS GENERALES**

Mantiene relaciones continuas con las unidades administrativas de la Institución, con estudiantes y personal docente, a fin de apoyar y/o ejecutar lo relativo al área, exigiéndose para ello una buena habilidad para obtener cooperación.

➤ **DIRECCIÓN DE BIENESTAR ESTUDIANTIL**

Evalúa, orienta, previene, acompaña y asesora a los estudiantes en los procesos de su desarrollo físico, psicológico y social para el logro de las metas académicas.

➤ **DIRECCIÓN DE DESARROLLO HUMANO**

Su objetivo básico es alinear el área de RRHH con la estrategia del instituto a través de las personas. Es imprescindible resaltar que no se administran personas ni recursos humanos, sino que se administra *con* las personas viéndolas como agentes activos y proactivos dotados de inteligencia, creatividad y habilidades. La función de Recursos Humanos está compuesta por áreas tales como reclutamiento y selección, contratación, capacitación, administración de la nómina y administración o gestión del personal durante la permanencia en la empresa.

➤ **COORDINACIÓN DE VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD Y SEGUIMIENTO A GRADUADOS**

Coordina la realización y gestión de los proyectos de vinculación con la colectividad que se ejecutan en alianza con las organizaciones sociales situadas en zonas urbanas y rurales. De igual manera dirige las actividades de seguimiento de graduados con el fin de recoger sus opiniones para establecer procesos de mejora continua del servicio académico que facilitamos.

➤ **COORDINACIÓN DE COMUNICACIÓN Y MARKETING INSTITUCIONAL**

Mantener eficientemente informado y dinamizado a la comunidad educativa y público en general sobre las actividades administrativas académicas, investigativas, y de vinculación con la sociedad que se realizan en nuestra institución a través de las redes sociales y medios de comunicación tradicionales.

➤ **COORDINACIÓN DE SEGURIDAD**

Controla, previene y analiza riesgos dentro de la institución, es el encargado de velar por la seguridad estudiantil, docente y del personal administrativo del Instituto Cordillera.

2.1.2.13 FUERZAS COMPETITIVAS SEGÚN PORTER

Ilustración 7: Fuerzas Competitivas de Porter



Elaborado por: La Autora

2.1.2.14 ANÁLISIS DE LAS CINCO FUERZAS COMPETITIVAS DE PORTER

1. Amenaza de entrada de nuevos competidores

Por el momento, dado que se está realizando el proceso de acreditación de Institutos Tecnológicos, no existen nuevos entrantes en lo que respecta a Instituciones Tecnológicas, por este motivo esta fuerza competitiva no aplica en la organización.

2. La rivalidad entre los competidores

La organización constantemente se ve enfrentada por empresas que brindan el mismo servicio o producto, empresas que se encuentran posicionadas en el mercado, que ofrecen precios cómodos y con alta calidad, pues la rivalidad entre los competidores es una guerra constante de precios, publicidad, promociones y entrada de nuevos producto o servicios innovadores.

Para el Instituto Cordillera existen instituciones las cuales se brindan una oferta académica similar a la empresa las cuales en la actualidad son:

- Universidad Metropolitana
- Universidad Tecnológica Indoamérica
- Universidad Tecnológica Equinoccial
- Instituto Tecnológico David Ausubel
- Universidad Politécnica Salesiana
- Universidad Tecnológica Equinoccial

Para contrapesar esta fuerza la institución debe aprovechar la exclusividad que posee, en lo que respecta a la mejor oferta académica y con los precios más bajos del país, y con estas ventajas competitivas, darse a conocer y dando una percepción de calidad en sus servicios.

3. Poder de negociación de los proveedores

Dado que los suministros, equipos y demás bienes que otorgan los proveedores a la institución son indispensables para la empresa, es vital tener un poder negociador con los mismos, para tener así un equipamiento de calidad para la educación, como también para el eficaz funcionamiento de cada uno los miembros.

Los principales proveedores con los que cuenta el Instituto Tecnológico Superior para ofertar su servicio se los puede evidenciar en la tabla Nro. 12.

Como se puede observar el Instituto Tecnológico Superior Cordillera tiene una variada cartera de proveedores lo que le permite realizar y manejarse correctamente dentro de la negociación de precios y por lo tanto este factor de poder negociador de los proveedores no es influyente en la Institución

4. Poder de Negociación de los compradores

Los estudiantes para la empresa, son el eje principal y la razón de ser de la institución; mismo que exige a la organización ofertar un servicio de calidad, a los precios más bajos del país y con la mejor atención a los clientes, por esta razón la empresa debe plantearse estrategias adecuadas para atraer estudiantes.

Los clientes del Instituto Cordillera son personas graduadas de 6to curso, así como también personas que no han acabado sus estudios superiores.

Lo que la empresa debe hacer para defenderse de esta fuerza es brindar un mejor servicio, con facilidades de pago que se ajusten a las necesidades de los estudiantes, satisfacer cada uno de los requerimientos y ampliar sus cupos en próximas matriculas.

5. Amenaza de productos sustitutos

El mercado se ve amenazado si existen servicios sustitutos los cuales brinden una oferta educativa similar, con tecnología más avanzada, o a costos más bajos. Los servicios o productos sustitutos son aquellos que satisfacen la misma necesidad pero la diferencia es la calidad que brindan.

En el negocio Institucional Superior los servicios sustitutos existentes son:

- Universidades y,
- Cursos de capacitación

Dado que la institución, por sus méritos académicos está ubicada entre los mejores institutos del país, no se ve una amenaza la sustitución de este productos; si bien es cierto en una universidad los estudiantes obtienen un título de ingeniería, y licenciatura, pero también el valor académico es más alto, por esta razón el factor amenaza de sustitutos no es una preocupación para la institución ya que ofrecemos un servicio a bajos costos y con calidad educacional.

2.2 Responsabilidad Social Empresarial Instituto Cordillera

La responsabilidad social se conoce como un modelo de gestión para prácticas empresariales, que utilizan las empresas como forma voluntaria para realizar acciones frente aspectos sociales, financieros, ambientales y Talento Humano.

El instituto Cordillera en busca de un modelo de gestión responsable, basándose en las ideologías, filosofías y en el modelo pedagógico del amor, ha basado sus esfuerzos en la implementación de prácticas sociales empresariales de los siguientes aspectos:

SOCIAL

2.2.1.1 Vinculación con la colectividad

En atención al Artículo.82 Vinculación con la sociedad y educación continua.- La vinculación con la sociedad hace referencia a los programas de educación continua, investigación y desarrollo, y gestión académica, en tanto respondan, a través de proyectos específicos, a las necesidades del desarrollo local, regional y nacional.

Las instituciones de educación superior deberán crear obligatoriamente instancias institucionales específicas para planificar y coordinar la vinculación con la sociedad, a fin de generar proyectos de interés público

Por esta razón, las características del accionar en el ámbito de vinculación con la colectividad, a base de instrumentos de cooperación interinstitucional y multidisciplinario.

La Vinculación con la Colectividad constituye una estrategia para fortalecer el vínculo de la Institución con los sectores sociales del medio externo y la sociedad en general.

FINANCIERO

El departamento de contraloría, con el objetivo de demostrar su transparencia hacia los miembros de la empresa, anualmente publica en su página web el presupuesto anual, y los salarios del personal docente, personal de dirección y administrativo, así como el salario de autoridades y apoyo académico, a continuación se detallará los diferentes aspectos mencionados:

2.2.1.2 Presupuesto anual año 2014

El departamento de contraloría y el rectorado de la institución con el objetivo de demostrar su transparencia hacia los miembros de la empresa, anualmente crea una reunión en la que los presidentes de cada nivel y de cada carrera, docentes asignados, directores de escuela, y personal administrativo están invitados, esta charla tiene como objetivo rendir cuentas de los procesos, actividades y de los proyectos que las diferentes carreras han realizado en el transcurso del año, publica también en su página web el presupuesto anual, y los salarios del personal Docente, personal de Dirección y Administrativo, así como de las Autoridades y Apoyo académico, a continuación se adjunta los respectivos respaldos:

ESTUDIO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL MODELO DE GESTIÓN DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA AÑO 2015.

Ilustración 8: Informe Presupuestario Anual Ene-Diciembre 2014

Periodo Presupuestario : Enero - Diciembre 2014				
	EJECUTADO		PRESUPUESTADO	
	2014	2014	2014	%
INGRESOS		8.666.883,70	7.989.895,28	108,47
SERVICIOS EDUCATIVOS	8.602.068,69			
INGRESOS NO OPERACIONALES	64.815,01			
GASTOS		8.434.656,75	8.658.274,99	97,42
GASTOS OPERACIONALES		7.705.127,70	6.993.236,49	
GASTOS DE PERSONAL	5.288.921,08		4.728.645,15	111,85
CAPACITACIÓN ADMINISTRATIVOS	13.559,23		12.989,23	104,39
HONORARIOS	162.078,08		138.904,33	116,68
SERVICIOS BÁSICOS	222.480,70		226.897,22	98,05
SUMINISTROS DE OFICINA	84.631,98		86.453,01	97,89
MANTENIMIENTO Y ADECUACIONES	491.660,71		405.789,68	121,16
PUBLICIDAD Y PROPAGANDA	93.065,88		90.562,96	102,76
GASTOS DE GESTIÓN	292.731,83		298.592,89	98,04
DEPRECIACIÓN	337.696,91		299.786,46	112,65
GASTOS EQUIPOS DE COMPUTO Y LICENCIAS	26.068,51		25.756,91	101,21
GASTOS DE ARRIENDO	234.418,06		236.500,00	99,12
GASTOS EVENTOS INSTITUCIONALES	26.067,15		24.296,77	107,29
SUSCRIPCIONES	7.933,72		8.000,00	99,17
IMPUESTOS DIRECTOS	384.394,84		369.987,62	103,89
AMORTIZACIÓN DE ACTIVOS DIFERIDOS	39.419,02		40.074,26	98,36
GASTOS NO OPERACIONALES		220.964,55	226.456,37	
DESARROLLO INSTITUCIONAL		508.564,50	1.438.582,13	
BECAS, PUBLICACIÓN E INVESTIGACIÓN	58.764,74		479.393,72	12,26
BECAS Y AYUDAS FINANCIERAS	224.397,83		727.879,46	30,83
AYUDAS ARANCELARIAS	8.615,31		8.910,00	96,69
AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL	144.350,31		118.000,00	122,33
CAPACITACIÓN DOCENTES	45.865,47		79.898,95	57,40
VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD	26.570,84		24.500,00	108,45

FUENTE: Página web ITSCO

Ilustración 9: Remuneraciones Personal 2015

Autoridades y Apoyo Académico

CARGO	Remuneración Tiempo Completo mensualizado
Rector	3,174.00
Vicerrectorados	2,553.00
Directores Académicos	2,484.00
Directores de Carrera	2,070.00
Coordinadores Académicos	2,070.00

Personal Docente

CATEGORÍA	Remuneración Tiempo Completo mensualizado
Auxiliar Nivel 1	1,170.24
Auxiliar Nivel 2	1,287.26
Agregado Nivel 1	1,544.72
Agregado Nivel 2	1,699.19
Principal Nivel 1	2,039.03
Principal Nivel 2	2,242.93

Personal de Dirección y Administrativo

Grupo Ocupacional	Remuneración unificada
Directivos	2,275.00
Coordinadores Administrativos	1,666.67
Técnico	1,100.00
Apoyo	728.46
Servicios	402.22

FUENTE: Página web ITSCO

2.2.2 Talento Humano

Principalmente el departamento de talento humano conjuntamente con las autoridades de la institución en la búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida de los empleados así como de los estudiantes y que dentro de la empresa se desenvuelvan en un ambiente cómodo y satisfactorio, ha implementado dentro de sus políticas y reglamentos lo siguiente:

2.2.2.1 Política de Acción Afirmativa

La acción afirmativa en el Instituto plantea normas encaminadas a eliminar cualquier acto de discriminación hacia los grupos humanos históricamente excluidos, con el propósito de garantizarles condiciones de igualdad, equidad y libre ejercicio de sus derechos y de sus libertades fundamentales.

El ITSCO en su condición de centro educativo, fomenta permanentemente acciones afirmativas en su comunidad a través de su modelo educativo y políticas internas.

Las normas de acción afirmativa en la institución combaten el racismo y discriminación para los sectores históricamente excluidos y su fin es alcanzar la igualdad efectiva, sujeta a criterios de legitimidad, razonabilidad y proporcionalidad del servicio que ofrece el instituto.

2.2.2.2 Código de ética institucional

El código ético de la institución nace de la idea de tener un compromiso cívico y profesional es por esto que el ITSCO en su condición de centro de educación superior tiene como objetivo la formación de profesionales moral y culturalmente calificados como hombres y mujeres con categoría de damas y caballeros cabales, ciudadanos científicos y tecnológicamente competentes, preparados para un desempeño positivo en la vida diaria como personas y trabajadores, compromiso para el cual el ITSCO ha integrado en su estructura

orgánica la Comisión Ética presidida por un miembro del Consejo Gubernativo elegido por dicho organismo e integrado por el Rector y el Director del Departamento de Desarrollo Humano y Bienestar.

2.2.2.3 Ahorro en el consumo de energía

Para el ahorro en el consumo de energía el Instituto Cordillera ha realizado actividades como la compra de insumos como son bombillas para el bajo consumo de luz, tubos fluorescentes para las lámparas, temporizadores de luz en espacios con alta frecuencia de movimiento, dado que las computadoras son las que más luz ocupan se ha realizado la adquisición de temporizadores de pantallas, y en lo que respecta a los aparatos periféricos es decir impresoras, televisores, copadoras, etc se utilizan sistemas de ahorro de energía.

2.2.2.4 Ahorro en el consumo de agua

En temas de ahorro en el consumo de agua, la institución ha incentivado el ahorro de su uso mediante la adquisición de llaves de agua para los lavamanos, en los urinarios se han implementado sensores de flujo de agua, así como también periódicamente se realiza el mantenimiento y la revisión para el control de fugas,

2.2.2.5 Reciclaje

En cada campus de la institución se ha realizado la compra de tachos reciclables para plástico, papel, y desechos comunes, todo el material reciclado es recolectado por la empresa “Reciclar”, la cual se encarga del tratamiento de estos materiales además de los utilizados en adecuaciones con respecto a la infraestructura de la institución.

3. INVESTIGACIÓN DE CAMPO

3.1 Elaboración de los instrumentos de investigación

Para la realización de instrumentos de investigación se ha realizado el siguiente método de muestreo:

FÓRMULA:

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2 (N - 1) + (Z^2 * p * q)}$$

DATOS:

N: 200

z²: 1.69

e²: 9% / 0.09

p: 0.5

q: 0.5

$$n = \frac{(1.69)^2 * (200) * (0.5) * (0.5)}{(0.09)^2 (200-1) + ((1.69)^2 * (0.5) * (0.5))}$$

$$n = 61.40$$

Resolviendo la fórmula de muestreo, nos arrojó como resultado que el número de personas a encuestar son 61,40 es decir 61 personas.

3.2 Recolección de Datos

Como se mencionó en capítulos anteriores, la recolección de datos se la realizará por medio de encuestas al personal del instituto Tecnológico Superior Cordillera, las personas encuestadas serán docentes, y personal de coordinación académica, a continuación se adjunta el modelo de encuesta realizada a los diferentes miembros de la institución:

ESTUDIO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL MODELO DE GESTIÓN DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA AÑO 2015.

ENCUESTA PARA EL PERSONAL DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

OBJETIVO: la siguiente encuesta tiene por objetivo conocer las acciones que se ejecutan dentro del Instituto Tecnológico Superior Cordillera en temas de Responsabilidad Social Corporativa, así como también el grado de satisfacción de los trabajadores dentro de la institución.

POLÍTICA DE ACTUACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO

1. ¿Existe un procedimiento dentro de su lugar de trabajo en el que se tomen medidas acerca de cualquier forma de discriminación en el puesto de trabajo?
 - a) Si _____
 - b) No _____
 - c) En parte _____
 - d) No se _____
 - e) No aplicable _____

2. ¿Se toman dentro de la empresa medidas para proporcionar protección a los empleados en materia de seguridad, salud y protección social?
 - a) Si _____
 - b) No _____
 - c) En parte _____
 - d) No se _____
 - e) No aplicable _____

3. ¿Ofrece la empresa a los empleados un buen equilibrio entre la vida privada y el trabajo como, por ejemplo, considerando un horario flexible de trabajo o permitiendo que los empleados hagan el trabajo en casa?
 - a) Si _____
 - b) No _____
 - c) En parte _____
 - d) No se _____
 - e) No aplicable _____

POLÍTICAS MEDIOAMBIENTALES

4. ¿Ha intentado reducir el impacto medioambiental de su empresa en términos de:
 - ahorro de energía:
 - a) Si _____
 - b) No _____
 - c) En parte _____
 - d) No se _____
 - e) No aplicable _____

- o reducción y reciclaje de residuos?
 - a) Si _____
 - b) No _____
 - c) En parte _____
 - d) No se _____
 - e) No aplicable _____

- prevención de la contaminación (emisiones al aire o al agua, vertido de aguas residuales, ruido)?
 - a) Si _____
 - b) No _____
 - c) En parte _____
 - d) No se _____
 - e) No aplicable _____

- protección del medio ambiente?
 - a) Si _____
 - b) No _____
 - c) En parte _____
 - d) No se _____
 - e) No aplicable _____

5. ¿Proporciona su empresa información medioambiental clara y precisa?
 - a) Si _____
 - b) No _____
 - c) En parte _____
 - d) No se _____
 - e) No aplicable _____

POLÍTICA SOCIAL

6. ¿Ofrece su empresa oportunidades de formación a la gente de la comunidad (aprendizajes o experiencia laboral para jóvenes o discapacitados)?
 - a) Si _____
 - b) No _____
 - c) En parte _____
 - d) No se _____
 - e) No aplicable _____

ESTUDIO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL MODELO DE GESTIÓN DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA AÑO 2015.

7. ¿Alienta la empresa a los empleados para que participen en las actividades de la comunidad (poniendo a su disposición el tiempo y la experiencia de sus empleados u otro tipo de ayuda práctica)?
- a) Si _____
 - b) No _____
 - c) En parte _____
 - d) No se _____
 - e) No aplicable _____
8. ¿Brinda la empresa apoyo económico estable a proyectos y actividades de la comunidad (obras benéficas o patrocinios)?
- a) Si _____
 - b) No _____
 - c) En parte _____
 - d) No se _____
 - e) No aplicable _____
9. ¿Tiene la empresa programas en los que ayuden al crecimiento personal e intelectual de los empleados?
- a) Si _____
 - b) No _____
 - c) En parte _____
 - d) No se _____
 - e) No aplicable _____

CLIMA ORGANIZACIONAL

10. ¿Cuenta usted con la colaboración de los demás compañeros de trabajo?
- a) Siempre _____
 - b) Casi siempre _____
 - c) Nunca _____
 - d) Casi nunca _____
11. ¿Cuándo ingreso a la empresa se sintió bienvenido?
- a) Siempre _____
 - b) Casi siempre _____
 - c) Nunca _____
 - d) Casi nunca _____

12. ¿Cuenta con la colaboración se sus compañeros de otros departamentos?
- a) Siempre _____
 - b) Casi siempre _____
 - c) Nunca _____
 - d) Casi nunca _____
13. ¿Considera usted que existe un buen ambiente de trabajo dentro de la institución?
- a) Siempre _____
 - b) Casi siempre _____
 - c) Nunca _____
 - d) Casi nunca _____

14. Del 1 al 5 respnsa usted el grado de satisfacción que tiene con los siguientes factores. Siendo 1 poco satisfactorio, y 5 muy satisfactorio. Salario respecto a sus actividades laborales

1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___

Ambiente de trabajo

1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___

Motivación (ganas de esforzarse)

1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___

Calidad de vida en el trabajo

1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___

Infraestructura

1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___

3.3 Procesamiento, análisis e interpretación.

Para el procesamiento de datos se utilizará el programa SPSS 21, el cual ayudara a tabular la encuesta para posterior análisis e interpretación.

A continuación se realizará el análisis y el detallado de la interpretación de resultados.

Como primera instancia se realizará el análisis de las primeras tres preguntas que corresponden a las políticas de actuación de los altos mandos hacia los trabajadores, posteriormente se analizará las preguntas medioambientales, y las políticas de carácter social.

Los análisis que se pueden llevar a cabo con estas variables son muy limitados ya que poseen una naturaleza cualitativa.

3.3.1 Política de actuación

PREGUNTA 1

Tabla 14: Resultados Discriminación

¿Existe un procedimiento dentro de su lugar de trabajo en el que se tomen medidas acerca de cualquier forma de discriminación en el puesto de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	24	39,3	39,3	39,3
NO	20	32,8	32,8	72,1
EN PARTE	2	3,3	3,3	75,4
NO SE	14	23,0	23,0	98,4
NO APLICA	1	1,6	1,6	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Elaborado por: La Autora

Ilustración 10: Resultados discriminación



Elaborado por: La Autora

El 39% de la población encuestada nos responde que en la institución existen medidas acerca de la discriminación dentro de los puestos de trabajo, el 33% responden que no se toman medidas, seguido por el 23% del total de encuestados que desconocen el establecimiento de medidas acerca de la discriminación laboral dentro de la empresa, mediante este análisis se puede ver que en temas de discriminación, a pesar de que los encuestados responden que se están tomando medidas, se deberá poner énfasis para aumentar la seguridad de los empleados para desarrollarse en un clima laboral donde la persona y su integridad es lo primero.

PREGUNTA 2

Tabla 15: Resultados Protección

¿Se toman dentro de la empresa medidas para proporcionar protección a los empleados en materia de seguridad, salud y protección social?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	29	47,5	47,5	47,5
NO	10	16,4	16,4	63,9
EN PARTE	18	29,5	29,5	93,4
NO SE	4	6,6	6,6	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Elaborado por: La Autora

Ilustración 11: Resultados Discriminación



Elaborado por: La Autora

Como se puede observar el mayor porcentaje de la población es decir el 48% del total de encuestados se alinean a que en la institución se cuenta con medidas que proporcionan la seguridad de los trabajadores, esto permite observar que los empleados se sienten seguros dentro de la empresa.

PREGUNTA 3

Tabla 16: Resultados Equilibrio de vida

¿Ofrece la empresa a los empleados un buen equilibrio entre la vida privada y el trabajo como, por ejemplo, considerando un horario flexible de trabajo o permitiendo que los empleados hagan el trabajo en casa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	27	44,3	44,3	44,3
NO	19	31,1	31,1	75,4
Válidos EN	15	24,6	24,6	100,0
PARTE				
Total	61	100,0	100,0	

Elaborado por: La Autora

Ilustración 12: Resultados Equilibrio de vida



Elaborado por: La Autora

La mayoría de la población, 44%, nos responde que la empresa concede un horario flexible a los trabajadores, el 31% creen que no existe una flexibilidad de horarios, seguido por el 25% que creen que la empresa en parte otorga un horario elástico.

Por medio de estas preguntas se intenta detectar si en la empresa los empleados se sienten seguros y cómodos en lo que respecta a las políticas de actuación de los altos mandos hacia sus empleados. Como se puede observar el mayor porcentaje de respuesta se concentra en la variable “SI”, esto quiere decir que en la empresa se están tomando medidas acerca para protección, seguridad, y equilibrio en la vida de los empleados dentro de sus puestos de trabajo.

El segundo grupo de variables son en torno a las políticas medioambientales.

3.3.2 Políticas medioambientales

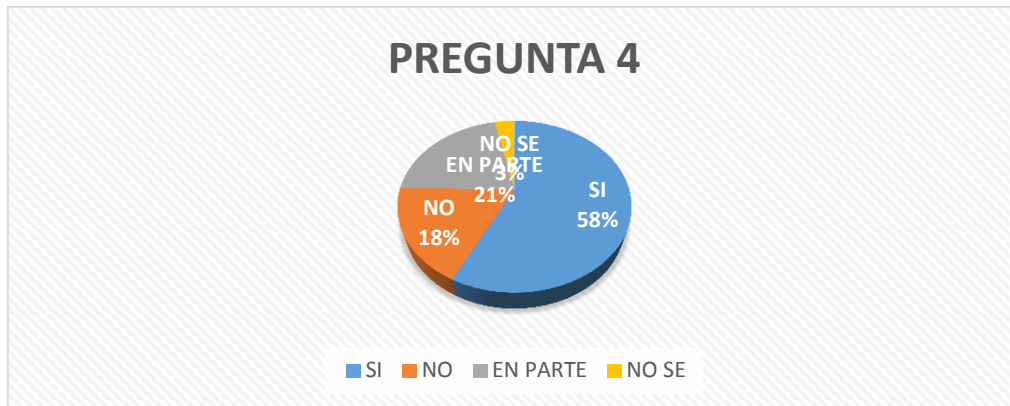
PREGUNTA 4

Tabla 17: Impacto ambiental

¿Ha intentado reducir el impacto medioambiental de su empresa en términos de ahorro de energía?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	35	57,4	57,4	57,4
	NO	11	18,0	18,0	75,4
	EN PARTE	13	21,3	21,3	96,7
	NO SE	2	3,3	3,3	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Elaborado por: La Autora

Ilustración 13: Impacto ambiental energía



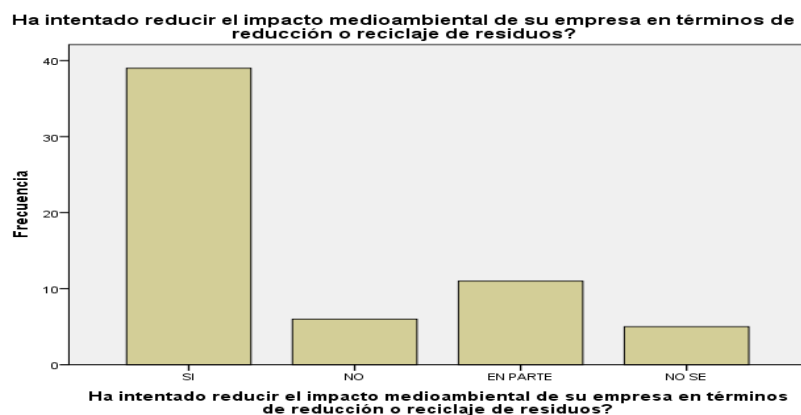
Elaborado por: La Autora

Tabla 18: Impacto ambiental reducción de residuos

¿Ha intentado reducir el impacto medioambiental de su empresa en términos de reducción o reciclaje de residuos?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	39	63,9	63,9	63,9
	NO	6	9,8	9,8	73,8
	EN PARTE	11	18,0	18,0	91,8
	NO SE	5	8,2	8,2	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Elaborado por: La Autora

Ilustración 14: Impacto ambiental reducción de residuos



Elaborado por: La Autora

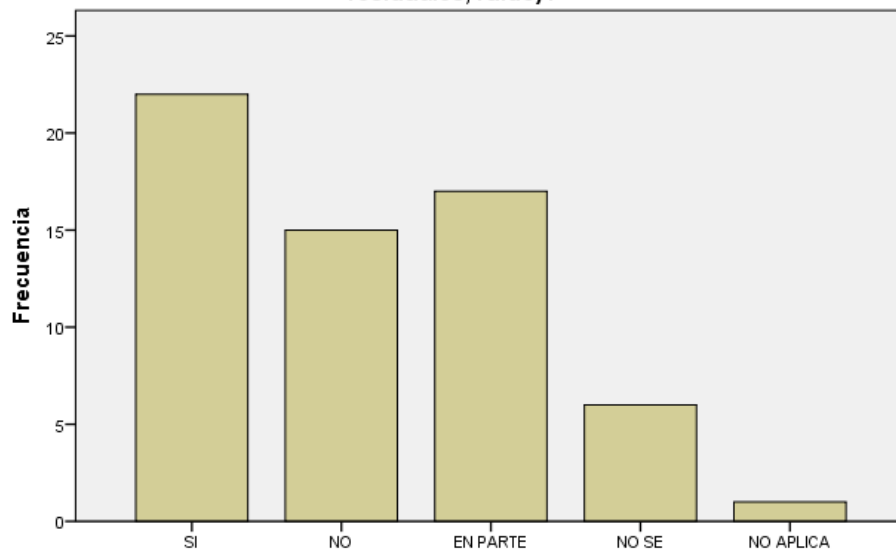
Tabla 19: Impacto ambiental Contaminación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	22	36,1	36,1	36,1
	NO	15	24,6	24,6	60,7
	EN PARTE	17	27,9	27,9	88,5
	NO SE	6	9,8	9,8	98,4
	NO APLICA	1	1,6	1,6	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Elaborado por: La Autora

Ilustración 15: Impacto ambiental Contaminación

Ha intentado reducir el impacto medioambiental de su empresa en términos de prevención de la contaminación (emisiones al aire o al agua, vertido de aguas residuales, ruido)?



Ha intentado reducir el impacto medioambiental de su empresa en términos de prevención de la contaminación (emisiones al aire o al agua, vertido de aguas residuales, ruido)?

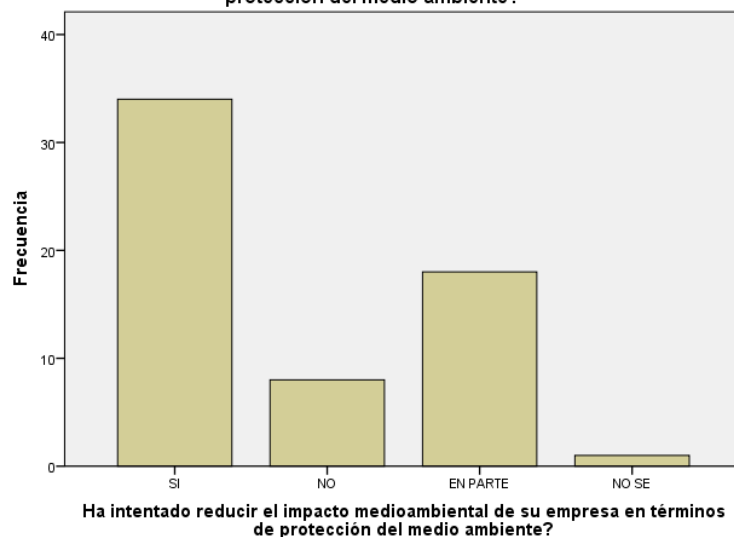
Elaborado por: La Autora

Tabla 20: Protección Ambiental

¿Ha intentado reducir el impacto medioambiental de su empresa en términos de protección del medio ambiente?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	34	55,7	55,7	55,7
	NO	8	13,1	13,1	68,9
	EN PARTE	18	29,5	29,5	98,4
	NO SE	1	1,6	1,6	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Elaborado por: La Autora

Ha intentado reducir el impacto medioambiental de su empresa en términos de protección del medio ambiente?



Elaborado por: La Autora

Condensando toda la información en lo que se refiere a políticas ambientales y sacando una media entre los trabajadores que respondieron a la variable con mayor porcentaje de respuesta, se puede ver claramente que la mayoría personas encuestadas están de acuerdo en que la institución toma medidas para la reducción de contaminación ambiental.

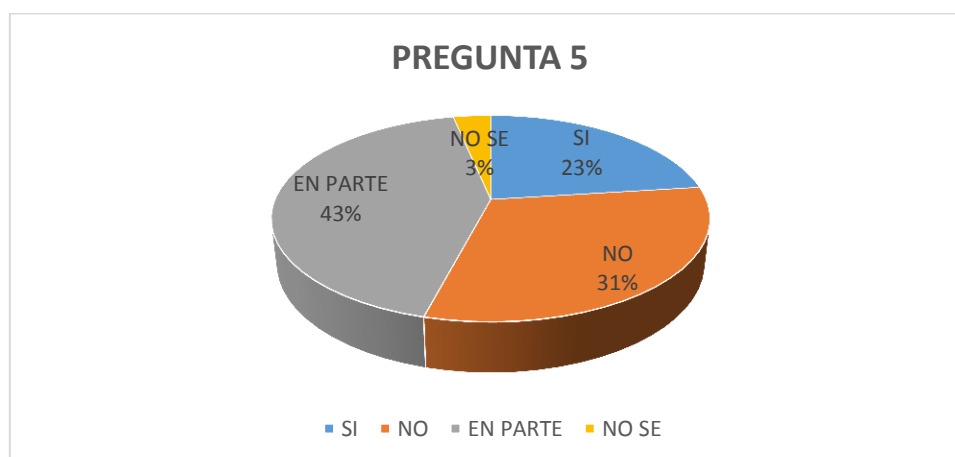
PREGUNTA 5

Tabla 21: Información Medioambiental

¿Proporciona su empresa información medioambiental clara y precisa?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	14	23,0	23,0	23,0
	NO	19	31,1	31,1	54,1
	EN PARTE	26	42,6	42,6	96,7
	NO SE	2	3,3	3,3	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Elaborado por: La autora

Ilustración 16: información Medioambiental



Elaborado por: La Autora

El mayor porcentaje de la población encuestada cree que sólo en parte la institución proporciona información medioambiental clara y precisa, este porcentaje corresponde al 43% del total de encuestados, por otra parte el 31% responden que no se proporciona dicha información, y únicamente el 23% están de acuerdo en que esta información sí se difunde en la empresa.

El tercer grupo de variables cualitativas es sobre la política social.

3.3.3 Política social

PREGUNTA 6

Tabla 22: Programas de formación a la comunidad

¿Ofrece su empresa oportunidades de formación a la gente de la comunidad (aprendizajes o experiencia laboral para jóvenes o discapacitados)?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	40	65,6	65,6	65,6
	NO	4	6,6	6,6	72,1
	EN PARTE	8	13,1	13,1	85,2
	NO SE	9	14,8	14,8	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Elaborado por: La Autora

Ilustración 17: Programas de formación a la comunidad



Elaborado por: La Autora

Acercas de la pregunta si existe programas para la formación de la gente de la comunidad el mayor porcentaje de respuesta, 66%, se concentra en la variable “SI”, respondiéndonos de esta forma que la institución se preocupa tanto del aprendizaje de sus alumnos así como el de la comunidad.

PREGUNTA 7

Tabla 23: Actividades a la comunidad

¿Alienta la empresa a los empleados para que participen en las actividades de la comunidad (poniendo a su disposición el tiempo y la experiencia de sus empleados u otro tipo de ayuda práctica)?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	29	47,5	47,5	47,5
	NO	12	19,7	19,7	67,2
	EN PARTE	17	27,9	27,9	95,1
	NO SE	3	4,9	4,9	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Elaborado por: La Autora

Ilustración 18: Actividades hacia la comunidad



Elaborado por: La Autora

El 48% del total de encuestados responden que la institución incita a los empleados a realizar actividades que fomenten la formación y ayuda a la comunidad, seguido por el 28% que consideran que en parte estimulan esta iniciativa y el 20% responden que la institución no alienta a estas actividades, si bien es cierto la mayoría de los encuestados aseguran que en el

ITSCO fomentan actividades de formación al personal es necesario alinear a todo el personal a esta respuesta, para esto se debe poner énfasis en el ejercicio de acciones que impulsen la formación profesional de los miembros de la organización.

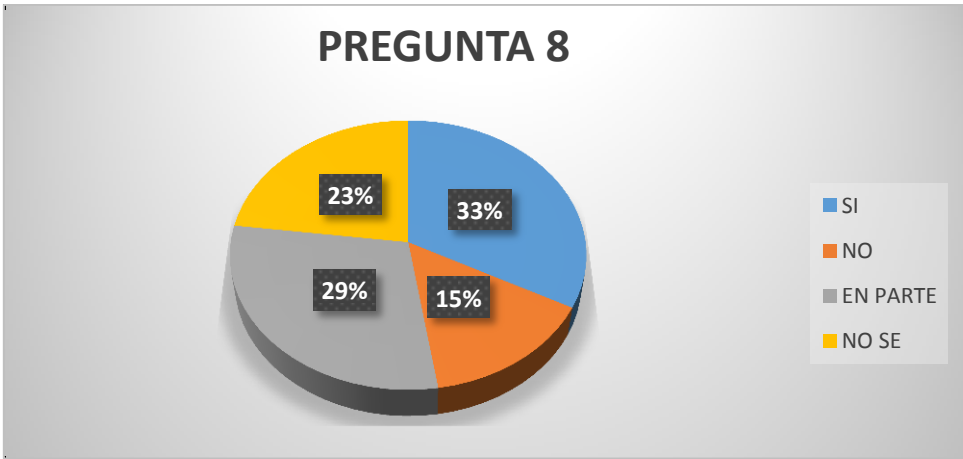
PREGUNTA 8

Tabla 24: Apoyo a programas hacia la comunidad

¿Brinda la empresa apoyo económico estable a proyectos y actividades de la comunidad (obras benéficas o patrocinios)?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	20	32,8	32,8	32,8
	NO	9	14,8	14,8	47,5
	EN PARTE	18	29,5	29,5	77,0
	NO SE	14	23,0	23,0	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Elaborado por: La Autora

Ilustración 19: Apoyo a programas hacia la comunidad



Elaborado por: La Autora

Se puede observar que el mayor porcentaje de la población es decir el 33%, responde que la empresa sí brinda apoyo económico a proyectos y actividades de carácter social, seguido por el 30% que responde ‘EN PARTE’ y es sorprendente que el 23% de los encuestados dicen desconocer este factor. Sería importante en este punto que la empresa brinde más información a sus empleados sobre este aspecto en concreto.

PREGUNTA 9

Tabla 25: Programas para el crecimiento profesional de los empleados

¿Tiene la empresa programas en los que ayuden al crecimiento personal e intelectual de los empleados?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	28	45,9	45,9	45,9
	NO	5	8,2	8,2	54,1
	EN PARTE	23	37,7	37,7	91,8
	NO SE	5	8,2	8,2	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Elaborado por: La Autora

Ilustración 20: Programas para el crecimiento profesional de los empleados



Elaborado por: La Autora

El 46% concuerdan con la idea en que la empresa sí se incentiva la realización de programas para el crecimiento tanto personal como intelectual de los empleados, seguido por el 38% que responden en parte, para que el personal este a la vanguardia en lo que respecta a la formación profesional, sería importante que la empresa brinde y ejecute más programas para el desarrollo personal y profesional de cada uno de los miembros de la institución.

Como se puede observar en lo que respeta a las políticas sociales, el mayor porcentaje del total de encuestados concentran sus respuestas en la variable 'SI', considerando de esta manera que los miembros de la institución están de acuerdo en que la empresa si se están realizando programas para el crecimiento personal, la formación intelectual y participación en actividades de carácter social tanto del personal, del alumnado así como hacia la comunidad. Las siguientes variables que se analizaron fueron clima organizacional y satisfacción.

3.3.4 Clima organizacional y grado de satisfacción de los empleados dentro de la empresa

Para el siguiente estudio se realizó lo siguiente:

Alpha de Crombach: este índice permite verificar la fiabilidad de las variables en el caso de la presente encuesta son el CLIMA y la SATISFACCIÓN, para verificar si una variable es fiable el valor mínimo que debe arrojar este factor es 0.70 (Nunnaly y Bernstein, 1994) a continuación se presente el análisis de estos elementos:

VARIABLE CLIMA

Tabla 26: Alfa de Cronbach

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	4

Elaborado por: La Autora

Se puede observar que el Alfa de Crombach, dio como resultado 0.845, es decir que el factor CLIMA es totalmente fiable, las variables que se tomaron en cuenta para realizar el análisis fueron los siguientes elementos:

- Colaboración de los compañeros de trabajo
- Impresión de bienvenida al momento en el que el empleado ingreso a la empresa
- Colaboración de los compañeros de otros departamentos
- Ambiente dentro de la institución

VARIABLE SATISFACCIÓN

Tabla 27: Alfa de Cronbach Variable 2

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,867	5

Elaborado por: La Autora

Se puede apreciar que el Alfa de Cronbach, arrojó un resultado de 0.867, estableciendo así que la variable SATISFACCIÓN es absolutamente fiable, los factores que se tomaron en cuenta para realizar el análisis fueron los siguientes:

- Ambiente de trabajo
- Motivación
- Calidad de vida en el trabajo
- Infraestructura

3.3.5 Datos Estadísticos

VARIABLE CLIMA

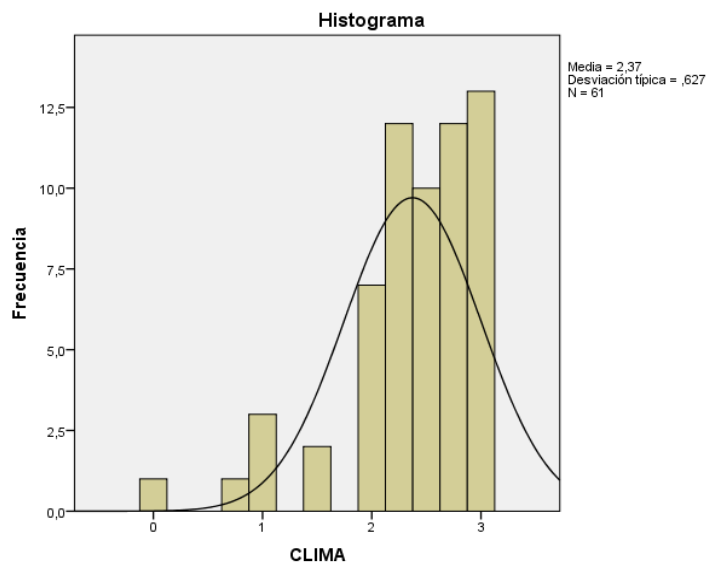
A continuación se creó una sola variable, que resulta ser la media de los 4 ítems que conforman el clima, cuyos resultados descriptivos son los siguientes:

Tabla 28: Datos estadísticos V. Clima

Estadísticos		
CLIMA		
N	Válidos	61
	Perdidos	0
Media		2,37
Desv. típ.		,627
Mínimo		0
Máximo		3

Elaborado por: La Autora

Ilustración 21: Histograma Datos Estadísticos V. Clima



Elaborado por: La Autora

A continuación se expresará el análisis de los datos estadísticos, se debe tomar en cuenta que para la interpretación de la variable CLIMA, posee una escala de respuesta tipo Likert de 4 puntos, que va de 0 (Nunca) a 3 (Siempre).

Examinando los datos estadísticos podemos observar lo siguiente:

MEDIA: la media dio como resultado 2,37 es decir que la mayoría de los resultados se condensan entre el 2-3, esto quiere decir que el clima organizacional en la empresa es sumamente bueno.

Además, la desviación típica de .06, nos dice que estos valores son bastante uniformes, es decir, los trabajadores están de acuerdo en que el clima en la empresa es entre bueno y muy bueno.

VARIABLE SATISFACCIÓN

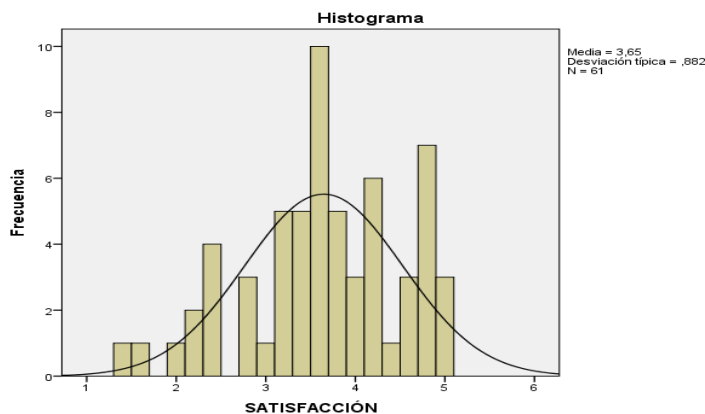
Al igual que se llevó a cabo con el clima. Se ha creado una nueva variable, que se llama satisfacción, que es la media de los 5 ítems que miden diferentes aspectos de la satisfacción.

Tabla 29: Datos estadísticos V. Satisfacción

Estadísticos SATISFACCIÓN		
N	Válidos	61
	Perdidos	0
	Media	3,65
	Desv. típ.	,882
	Mínimo	1
	Máximo	5

Elaborado por: La Autora

Ilustración 22: Histograma Datos estadísticos V. Satisfacción



Elaborado por: La Autora

A continuación se analiza los datos estadísticos, cabe aclarar la interpretación de la variable SATISFACCIÓN, se procedió a valorar los factores del 1 al 5, siendo 1 POCO SATISFACTORIO y 5 MUY SATISFACTORIO.

Con los datos estadísticos correspondientes a la variable examinada podemos observar lo siguiente:

MEDIA: la media arrojó como resultado 3,65 es decir que la mayoría de los resultados se condensan entre el 3 y el 4, esto quiere decir que la satisfacción de los empleados dentro de la institución se encuentra en un rango medio de satisfacción.

Y al contrario que en el clima, la desviación de 0.9 nos dice que existe más diversidad en las respuestas en esta variable. Además, esta dispersión es evidente en el histograma que se adjunta tras la tabla. Donde se ve poca uniformidad en las respuestas de los empleados.

Debido a esta dispersión, se decide llevar a cabo un análisis de cada uno los 5 ítems que miden esta variable. Es por esto que tomando en cuenta esta variable se procede a realizar un análisis mejor detallado para examinar sobre que factor de la satisfacción laboral no se encuentran de acuerdo los trabajadores dentro de la institución, para este análisis se realiza una tabla de frecuencias de respuesta de cada uno de estos elementos, los cuales se muestran a continuación:

3.3.6 Factor salario

Para el entendimiento de estas tablas, es importante recordar que la escala de respuesta va de 1 poco satisfactorio a 5 muy satisfactorio.

Tabla 30: Variable salario

Grado de satisfacción con respecto a salario con respecto a las actividades laborales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	7	11,5	11,5	11,5
	2	10	16,4	16,4	27,9
	3	24	39,3	39,3	67,2
	4	13	21,3	21,3	88,5
	5	7	11,5	11,5	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Elaborado por: La Autora.

Ilustración 23: Satisfacción con el Salario



Elaborado por: La Autora

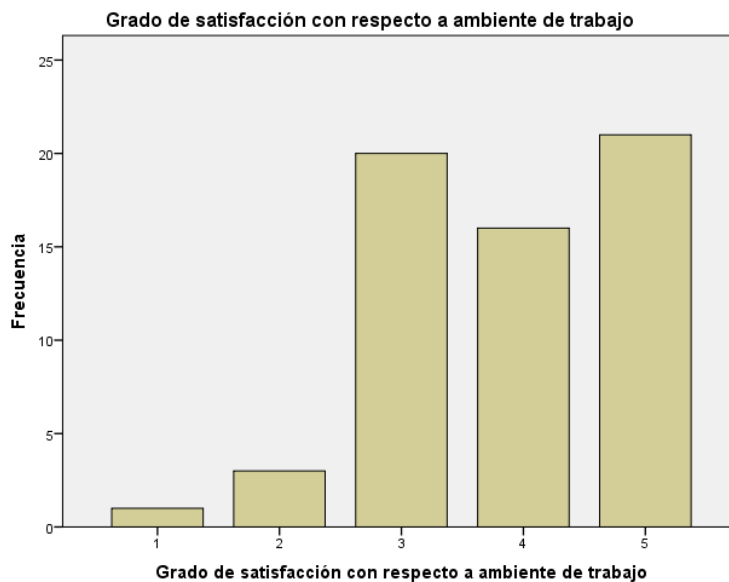
3.3.7 Factor ambiente de trabajo

Tabla 31: Variable Ambiente de trabajo

Grado de satisfacción con respecto a ambiente de trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	1	1,6	1,6	1,6
	2	3	4,9	4,9	6,6
	3	20	32,8	32,8	39,3
	4	16	26,2	26,2	65,6
	5	21	34,4	34,4	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Elaborado por: La Autora

Ilustración 24: Satisfacción Ambiente de Trabajo



Elaborado por: La Autora

3.3.8 Factor motivación

Tabla 32: Variable Motivación

Grado de satisfacción con respecto a motivación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	1	1,6	1,6	1,6
	2	6	9,8	9,8	11,5
	3	14	23,0	23,0	34,4
	4	21	34,4	34,4	68,9
	5	19	31,1	31,1	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Elaborado por: La Autora

Ilustración 25: Satisfacción motivación



Elaborado por: La Autora

3.3.9 Factor calidad de vida en el trabajo

Tabla 33: Variable Calidad de Vida Laboral

Grado de satisfacción con respecto a calidad de vida en el trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	3	4,9	4,9	4,9
	2	5	8,2	8,2	13,1
	3	14	23,0	23,0	36,1
	4	21	34,4	34,4	70,5
	5	18	29,5	29,5	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Elaborado por: La Autora

Ilustración 26: Satisfacción Calidad de Vida Laboral



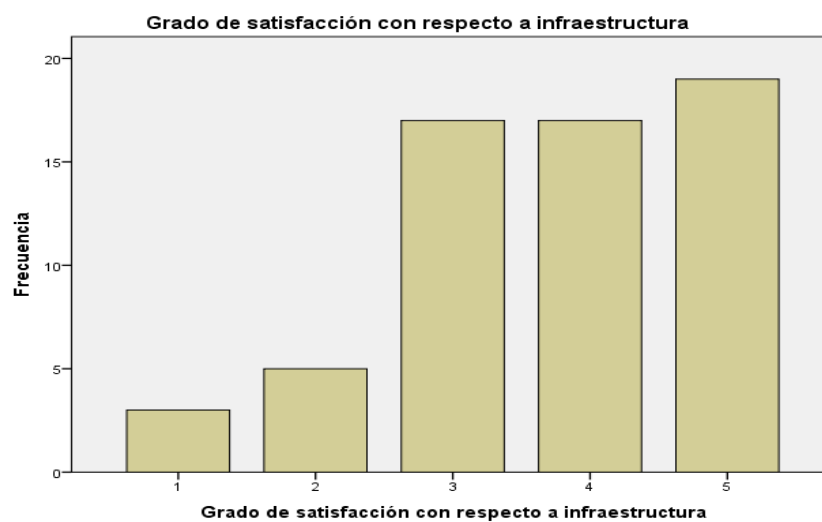
Elaborado por: La Autora

3.3.10 Factor infraestructura

Tabla 34: Variable Infraestructura

Grado de satisfacción con respecto a infraestructura					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	3	4,9	4,9	4,9
	2	5	8,2	8,2	13,1
	3	17	27,9	27,9	41,0
	4	17	27,9	27,9	68,9
	5	19	31,1	31,1	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Ilustración 27: Satisfacción Infraestructura



Elaborado por: La Autora

Se puede observar que de los elementos ambiente laboral, motivación, calidad de vida e infraestructura, la mayoría de la población concentra sus respuestas entre el valor 4 y 5, es decir que la mayoría de las personas encuestadas se encuentran satisfechas dentro de la institución, tomando en cuenta estos 4 factores.

En cuanto al factor salario la mayoría de personas centran su respuesta en el valor 3, es decir que la mayor parte no están satisfechas con su salario con respecto a las actividades laborales que realizan en la empresa.

3.4 Análisis de correlación

Dando un paso más allá en estos análisis, finalmente se realiza un análisis de correlación de Pearson el cual permite saber el grado de relación entre la variable CLIMA y SATISFACCIÓN.

Tabla 35: Análisis de correlación Variables clima y satisfacción

Correlaciones			
		CLIMA	SATISFACCIÓN
CLIMA	Correlación de Pearson	1	,508**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	61	61
SATISFACCIÓN	Correlación de Pearson	,508**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	61	61
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).			

Elaborado por: La Autora

El índice de Pearson es de .51 estadísticamente significativo con un 99% de nivel de confianza. Lo que significa que ambas variables comparten un 26% de su varianza. Y por tanto indica que cualquier cambio que hagamos en el clima afectará sin ninguna duda a la satisfacción y viceversa.

FASE III

PROPUESTA

Para el Instituto Tecnológico Superior Cordillera la Responsabilidad Social es un compromiso con la sociedad, es por esto que el instituto busca orientarse hacia un bienestar social con la comunidad en todos sus aspectos, para lo cual emprenderá el mejoramiento de la calidad de vida de la población especialmente de la más necesitada y vulnerable, estableciendo proyectos de vinculación y de interés social, atendiendo a las minorías étnicas y de capacidades diferentes, así como también busca emprender acciones responsables sobre los miembros de la institución, el alumnado, y sus prácticas empresariales.

Dado que las encuestas responden a un cierto desconocimiento de temas de RSE en el Instituto Tecnológico Superior Cordillera, es necesario la realización de capacitaciones al personal con el fin de que la institución este a la vanguardia de la información en lo que respecta a prácticas socialmente responsables.

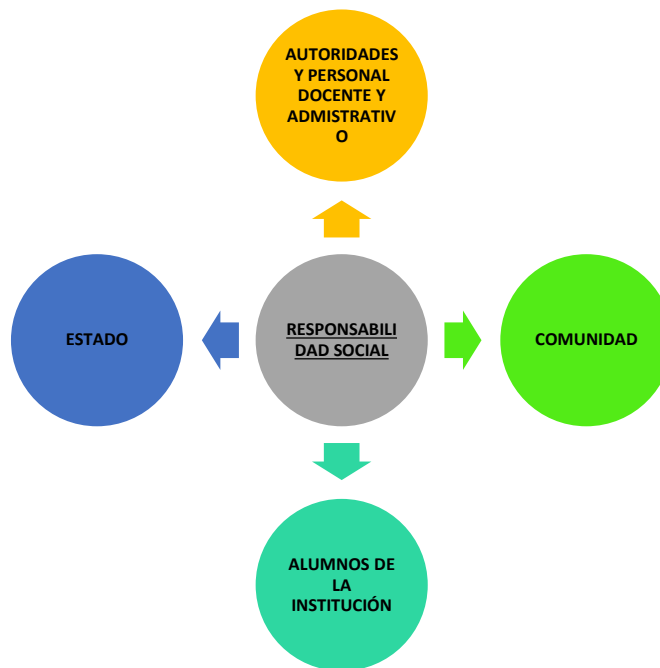
Así mismo, las encuestas arrojaron datos en los que se dio a conocer que los miembros de la organización no están socializados acerca de las actividades de responsabilidad social que lleva a cabo la institución, es por esto que se debe realizar mayor publicidad a nivel externo e interno de estas acciones socialmente responsables que ejecuta la empresa.

Analizando todos los factores expuestos anteriormente, se ha visto la necesidad de efectuar un Plan de Mejoras de Responsabilidad Empresarial del Instituto Cordillera, es por esto que como primera instancia demos tener en claro los factores en los cuales debemos implementar acciones empresariales responsables, para esto es necesario dar a conocer

mediante la ilustración 27, cuales son los grupos de interés a los cuales se va a enfocar el proyecto de investigación:

1. GRUPOS DE INTERES

Ilustración 28: Grupos de Interés ITSCO



Elaborado por: La Autora

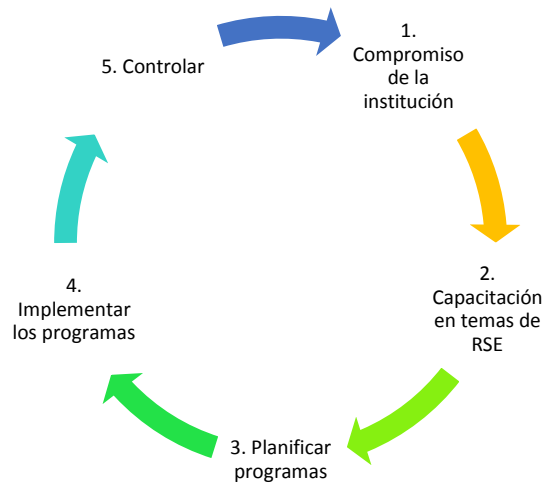
Tabla 36: Tabla Grupos de interés

Estudiantes	Personas que están cursando los diferentes niveles dentro de la institución.
Personal Administrativo y Docentes	Personas que trabajan en la institución bajo un contrato laboral.
Comunidad	Grupos necesitados en los que el Instituto realiza programas y proyectos de vinculación (comunidades rurales, localidades vulnerables, etc.)

Elaborado por: La Autora

2. SOCIALIZACIÓN DE LA RSE EN EL INSTITUTO CORDILLERA

Ilustración 29: Socialización de la RSE Cordillera



Elaborado por: La Autora

2.1.1 Compromiso con la institución.

Se refiere como primera instancia al plan estratégico institucional, es decir su misión, visión, objetivos y valores, y el compromiso que la comunidad administrativa, docente y alumnos tengan con estos factores.

2.1.2 Capacitación en temas de RSE

Dado que mediante las encuestas realizadas se verifica que existen personas que desconocen del tema y de las acciones que la institución lleva a cabo en temas de RSE, se realizarán capacitaciones con el objetivo de que esta información sea difundida a todos los miembros de la organización, con el objetivo de que todos tengan en sus vidas cotidianas prácticas responsables.

2.1.3 Planificar Programas

Los programas a realizar son proyectos de carácter social en los que interviene vinculación con la colectividad, para el año 2014 se realizaron 22 proyectos de Vinculación y 26 actividades de acción social, abarcando a más de 1000 beneficiarios, para el año 2015 se ha planificado 25 proyectos y 25 actividades de acción social teniendo como objetivo llegar a 1500 beneficiarios.

2.1.4 Implementar los programas

Este factor se refiere a la puesta en práctica de los programas de vinculación y actividades sociales propuestas para el año 2015.

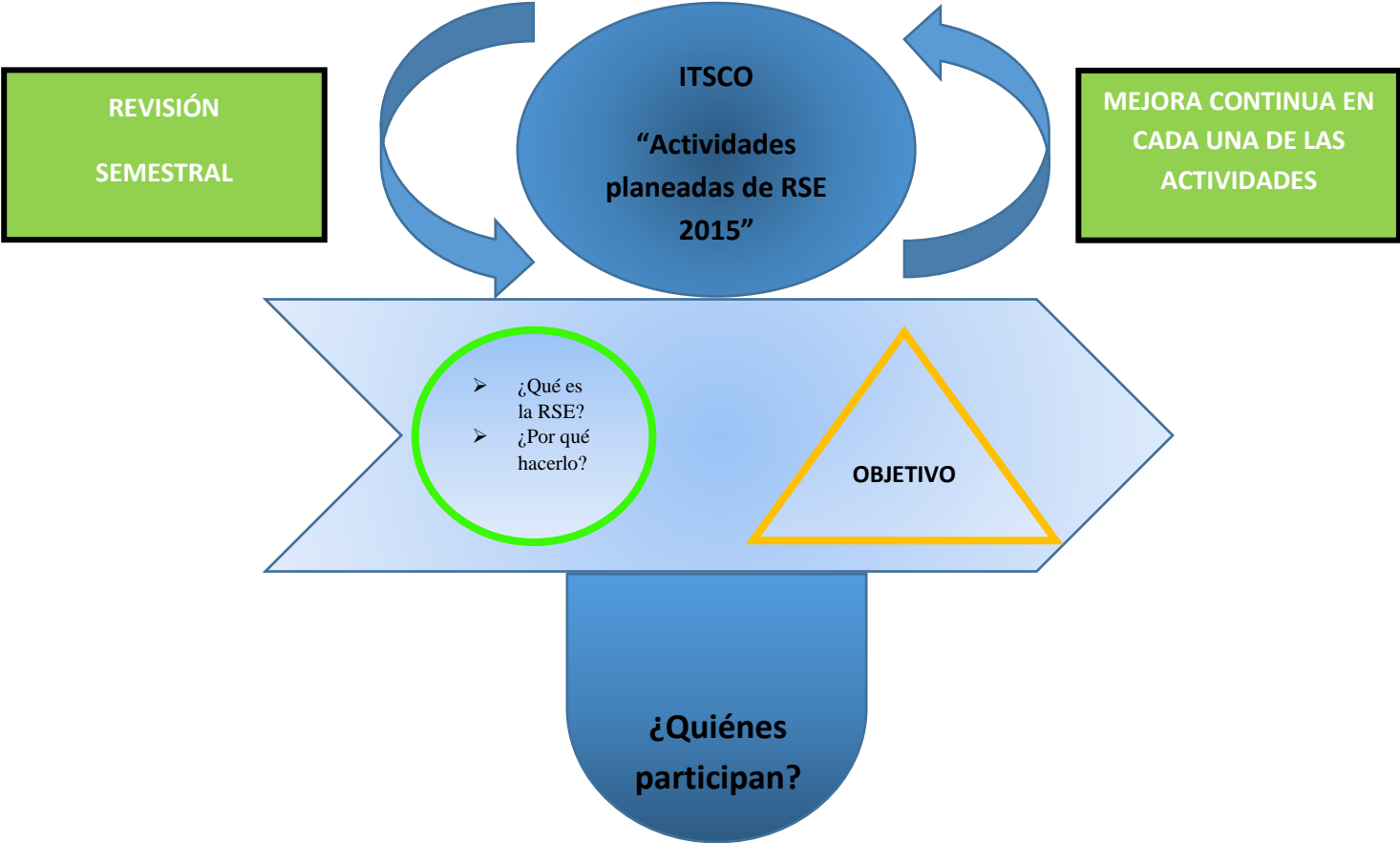
2.1.5 Controlar la RSE

Realizar un seguimiento continuo de todas aquellas actividades de carácter responsable-social que se lleven a cabo en la institución, con el objetivo de si existen falencias realizar una mejora de todas estas acciones.

Con el objetivo de mejorar las prácticas empresariales responsables dentro de la institución se ha visto la necesidad de crear un Plan de Mejoras en temas de Responsabilidad Social para ejecutarlas en el año 2015, el cual constara de los ámbitos que involucran a la RSE, sus objetivos, las actividades con su respectivo responsable y finalmente la inversión para cada uno de estos aspectos.

3. INTEGRACIÓN HACIA LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORDILLERA

Ilustración 30: INTEGRACIÓN HACIA LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORDILLERA



Elaborado por: La Autora

La ilustración mostrada anteriormente indica la integración que se llevará a cabo para la realización de la Responsabilidad Social Corporativa en el ITSCO, el gráfico se plasma como un cuerpo es decir para la empresa la persona es lo primero, en donde la cabeza principal es la institución que tiene como filosofía realizar actividades las cuales estén enfocadas hacia las prácticas socialmente responsables, seguido como el cuerpo el conocer qué es?, por qué hacer? Y cuál es el objetivo de ejercer una RSE. Las piernas es quienes van a encaminar estas practicas empresariales, una vez planteados estos factores, finalmente se llevara una revisión periódica y una mejora continua de cada una de las actividades de RSE.

Con esto se trata de plasmar un modelo de socialización el cual encamine al ITSCO a llevar a cabo su filosofía en el día a día, dónde la persona es lo primero.

4. MODELO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORDILLERA

En la siguiente ilustración se indica cada una de las actividades que llevará a cabo la empresa en sus quehaceres cotidianos.

Ilustración 31: Modelo de RSE Cordillera

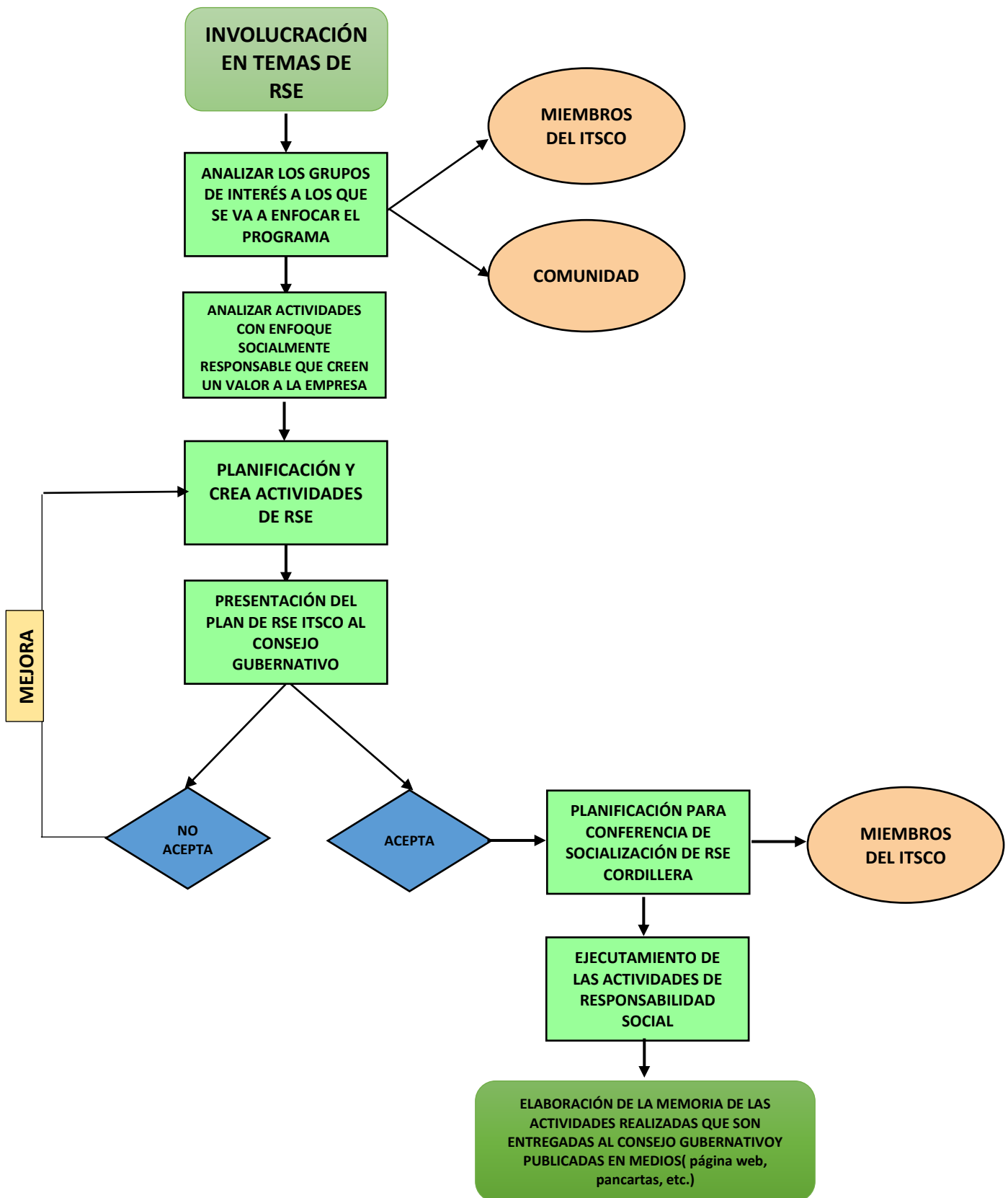


Elaborado por: La Autora

5. FLUJOGRAMA DE PROCESO DE RSE CORDILLERA

La implementación del plan de mejoras de RSE conlleva un proceso para su respectiva ejecución, a continuación se presenta el flujograma que se llevará a cabo para la puesta en marcha del plan de mejoras de las actividades hacia una Responsabilidad Corporativa:

Ilustración 32: Flujograma de implementación de RSC



Elaborado por: La Autora

ESTUDIO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL MODELO DE GESTIÓN DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA AÑO 2015.

PLAN DE MEJORAS DE RSE INSTITUTO CORDILLERA AÑO 2015							
ÁMBITO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	HORAS TRABAJADAS	FECHA	FACTOR	INVERSIÓN
SOCIAL	Contribuir al desarrollo integral de la comunidad desde la labor participativa, solidaria y permanente del Instituto Tecnológico Superior Cordillera ITSCO a través de proyectos integrales de vinculación desarrollados y guiados por el personal académico, y en los cuales participan nuestros estudiantes.	Actividades vinculadas con la sociedad programadas para el año 2015 Ver anexo	Ing. Norma López, Docentes y Alumnos de la institución.	3486 anuales	ene-dic 2015	Horas de vinculación anual x docente y Coordinación de departamento.	50252
FINANCIERO	Publicar y difundir a los miembros de la institución, las actividades financieras que realiza la empresa, con el fin de ser transparentes ante los miembros de la organización.	Realización del Presupuesto anual y control mensual	Ing. Anabell Valencia		ene-dic 2015	3 meses de realización/ mensualmente	3981,25
		Analizar las distintas funciones de los miembros de la institución para la asignación de remuneraciones.	Ing. Gabriela Morán, Ing. Libardo Figueroa y Econ. David Flores	320h, 96h, 24h respectivamente	Julio a Sept 2015	3 meses de realización	3906,4
TALENTO HUMANO	Empezar a sistematizar la nueva cultura organizacional que fusione sistemas de calidad y difundir en el entorno institucional el concepto de Responsabilidad Social.	Capacitaciones en temas de RSE	MBA. José Andrés Córtez	2 horas diarias	11/08/2015 al 14/08/2015	200 colaboradores en 4 charlas de 50 asistentes cada una	\$ 1.551,36
		Generación de políticas de Desarrollo Humano	Ing. Patricio Bonilla, Ing. Anabell Valencia y Econ. David Flores	160h, 48h, 24h respectivamente	01/10/2015 al 30/10/2015	1 mes de realización	3093,84
		Realizar evaluaciones del desempeño profesional en congruencia con los valores institucionales.	Ing. Gabriela Morán, Ing. Libardo Figueroa y Econ. David Flores	160h, 48h, 24h respectivamente	Semestralmente	15 días (1 vez semestral)	2123,84
		Realización de actividades para fomentar la integración del personal.	Ing. Ernesto Flores	-	26/09/2015	1 vez al año	\$ 10.000
AMBIENTAL	Generar en los miembros de la empresa una cultura ambiental en la que la conscientización sobre el cuidado del medio ambiente sea un factor esencial para el diario vivir.	Capacitación en temas de impacto Ambiental	Ing. Byron Torres	1 hora diaria	01/09/2015 al 04/09/2015	150 asistentes en 3 charlas de 50 personas cada una	\$ 611,46
		Realización de campañas para el impulsamiento de la 3R's	Ing. Anibal Torres	10h	Semestralmente	2 campañas al año	\$ 258,60
		Adquisición de contenedores de reciclaje	Franklin Ruiz	-	Anualmente	45 contenedores \$10 du	\$ 450
TOTAL INVERSIÓN							76228,75

Tabla 37: PLAN DE MEJORAS DE RSE INSTITUTO CORDILLERA AÑO 2015

Elaborado por: La Autora

6. BENEFICIO/COSTO DEL PROYECTO

El presente proyecto por medio de la puesta en práctica en el Instituto Tecnológico Superior Cordillera, busca aumentar su imagen corporativa, la competitividad entre empresas, dar un valor agregado al servicio que proporciona, para de esta manera aumentar la calificación de institutos tecnológicos que otorga el CEACCES, y con estos impactos positivos hacia la organización aumentar en el número de matrículas para los siguientes semestres estudiantiles.

Se ha estimado que el incremento de la matrícula en el Instituto a consecuencia de la implantación del programa de Responsabilidad Social Corporativa estará en el rango del 5% al 10% anual, para los fines de esta tesis, se utilizará conservadoramente el 5% de incremento en la matrícula.

Con estos datos y teniendo en cuenta la información cortada al año 2014, el índice de Costo-Beneficio llegará al 5,64., esto quiere decir que por cada dólar de inversión en el programa, la matrícula crecerá en \$5,64. Según se aprecia en la siguiente demostración.

Tabla 38: Cálculo Costo-Beneficio

Cálculo del índice Costo-Beneficio	
SERVICIOS EDUCATIVOS 2014	8600000
5% DE INCREMENTO X RSC	430000
COSTO DEL PROGRAMA DE RSC	76228,75
ÍNDICE COSTO-BENEFICIO	5,64091632

Elaborado por: La Autora

7. CONCLUSIONES

- ✓ Según el análisis realizado en el Instituto Tecnológico Superior Cordillera, se determinó que la empresa existen actividades socialmente responsables, pero que estas no se encuentra difundidas entre los miembros de la organización, esto lo determinaron las encuestas realizadas al personal de la institución, ya que se concluyó que existe un desconocimiento de estas acciones por parte de los mismos.
- ✓ El ITSCO no consta con un manual para la gestión de prácticas socialmente responsables.
- ✓ En la actualidad, en la institución no existe un proceso determinado para la gestión de Responsabilidad Social Empresarial, es por esto que se creó un flujograma para llevar a cabo la ejecución de actividades de Responsabilidad Social Corporativa
- ✓ En el Instituto Tecnológico Superior Cordillera desde sus inicios se ha fundamentado en base a la ética, y a la mejora de vida de los miembros de la empresa así como de la comunidad de sectores marginados, es por esta razón que según la presente investigación se llegó a la conclusión de ir más allá del pensamiento filosófico del creador de la institución el cual se basa en un modelo humanista, hacia un modelo de Responsabilidad Social Empresarial sin dejar atrás la esencia de la empresa donde la persona es lo primero.

8. RECOMENDACIONES

- ❖ Se recomienda implantar el programa de RSC debido a que genera mayores beneficios tanto a la imagen institucional, a la fidelidad de los miembros de la organización, a la ayuda a la comunidad, así como a la rentabilidad financiera.

- ❖ Ya que existe un desconocimiento por parte de los miembros de la organización acerca de las actividades socialmente responsables llevadas a cabo en la empresa, se recomienda realizar campañas y publicidad a nivel interno y externo para socializar la Responsabilidad Corporativa que ejecuta el ITSCO.
- ❖ En vista de la realización del plan de mejoras para el año 2015, se recomienda revisar periódicamente cada uno de los aspectos de la RSE del Instituto Tecnológico Superior Cordillera, con el fin de mantener una mejora continua en cada uno de estos factores sociales, ambientales, económicos y de Talento Humano.
- ❖ A medida que avanzan los periódicos académicos en la institución nuevo alumnado y personal docente y administrativo se integra a la empresa, es por esta razón que se recomienda difundir semestralmente las actividades y toda aquella información acerca de la Responsabilidad Social Corporativa que se realiza en la empresa a fin de que no exista un desconocimiento por parte de los miembros del ITSCO.
- ❖ Se sugiere al personal de la institución poner en práctica en todas sus actividades cotidianas el modelo plasmado en el presente Plan de Titulación, con el fin de que todos los miembros basen sus esfuerzos diarios bajo el modelo de gestión institucional que va más allá de un pensamiento profesional, sino de un modelo de gestión empresarial donde el ser humano, su desarrollo, y las prácticas que se realicen en día a día sean bajo ética, moral, solidaridad y responsabilidad social.

9. BIBLIOGRAFÍA

- Accountability. (2008). *Accountability.org*. Obtenido de <http://www.accountability.org/images/content/3/5/357.pdf>
- ASFI. (s.f.). *Nosotros: Gestión Empresarial*.
- BMTOURS. (Noviembre de 2012). *Responsabilidad Social: Conceptos Utilizados* . Obtenido de http://www.bmtours.com.ec/responsabilidadsocial/plan_de_responsabilidad_social.pdf
- CES. (12 de Octubre de 2010). *Consejo de Educación Superior*. Obtenido de <http://www.ces.gob.ec/descargas/ley-organica-de-educacion-superior>
- CONFECÁMARAS. (2014). *Gobierno Corporativo: Red de Cámaras de Comercio*. Obtenido de <http://www.confecamaras.org.co/gobierno-corporativo/165-que-es-gobierno-corporativo>
- Debitoor. (s.f.). *Inicio: Glosario de contabilidad*.
- DefiniciónMX. (s.f.). *Definición: Estrategia*.
- DIALNET. (2003). *Boletín económico: RevistasICE*. Obtenido de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=301530>
- Educación Chile. (s.f.). *Objetos didácticos: Educar Chile*. Obtenido de http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0029/File/Objetos_Didacticos/TPEmpleabilidad/modulo4/Recursos_conceptuales_INICIATIVA_Y_EMPRENDIMIENTO.pdf
- FAO. (2013). *Documentos: FAO*. Obtenido de <http://www.fao.org/docrep/007/ad818s/ad818s06.htm>
- Fernández Fernández, J. L., & Bajo Sanjuán, A. (2012). *La Teoría del Stakeholder o de los Grupos de Interés, pieza clave de la RSE, del éxito empresarial y de la sostenibilidad*. Madrid: Alianza.
- Forética. (2008). *SG21*. Obtenido de http://sge21.foretica.org/wp-content/uploads/2011/11/SGE-21_2008_ES-DEF.pdf
- Gestiopolis. (14 de Mayo de 2012). *Gestiopolis: Política Organizacional*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/politica-organizacional-concepto-y-esquema-en-la-empresa/>
- ISO 26000. (1 de Noviembre de 2010). *Responsabilidad Social ISO26000*. Obtenido de <http://iso26000.com.ar/la-iso-26000/>
- ITSCO. (2014). *Instituto Tecnológico Superior Cordillera*. Obtenido de <http://www.cordillera.edu.ec/mision-vision-y-valores.html>
- Kotler, P. (2012). *Dirección de Marketing*. Naucalpan: PEARSON.

- LOS RECURSOS HUMANOS. (7 de Marzo de 2008). *Definición: Enfoque de la ética empresarial*. Obtenido de <http://www.losrecursoshumanos.com/definicion-y-enfoque-de-la-etica-empresarial/>
- Mayo, G. (Febrero de 2012). *Teorías Administrativas*. Obtenido de <http://teoriasadministrativass.blogspot.com/p/teoria-de-las-relaciones-humanas.html>
- OIT. (s.f.). *International Labor Organization*. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_142694.pdf
- Real Academia Española. (Octubre de 2014). *Inicio: Diccionario de la Lengua Española*. Obtenido de <http://lema.rae.es/drae/?val=social>
- Revista Económica del IDE. (Diciembre de 2012). *ISSUU*. Obtenido de http://issuu.com/ideperspectiva/docs/perspectiva_dic_2012
- SIGNIFICADOS. (2013). *GENERAL: significados*. Obtenido de <http://www.significados.com/competitividad/>
- Socrates.IEMM. (Diciembre de 2011). *abcPDF: abc de la Economía*. Obtenido de <http://socrates.ieem.edu.uy/wp-content/uploads/2011/12/abc.pdf>
- UNESCO. (s.f.). *Educación: UNESCO*. Obtenido de <http://www.unesco.org/new/es/education/themes/leading-the-international-agenda/education-for-sustainable-development/sustainable-development/>
- Viteri, J. (2010). *Facultad de Ciencias de la Ingeniería UTE*. Obtenido de http://www.ute.edu.ec/fci/viteri_jorge.pdf

10. ANEXOS

ESTUDIO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL MODELO DE GESTIÓN DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA AÑO 2015.

Anexo 1: Presupuesto de las actividades de vinculación con la colectividad para el año 2015.

#	NOMBRE	PROYECTO O ACTIVIDAD ASIGNADA	NÚMERO DE HORAS PROGRAMADAS	COSTO DOCENTE	VALOR TOTAL DOCENTE	HORAS DPTO. VINCULACION	VALOR HORAS D. VINC.	COSTO VINC	VALOR X ACTIVIDAD	REFRIGUERIOS	MOVILIACION	TOTAL PROYECTOS Y ACTIVIDADES DE VINCULACION
1	ACUÑA LOPEZ EDUARDO PATRICIO	Plan gastronómico en la asociación Afro ecuatoriana Barule Capacitación de Cocina en Carcelén	40	9,655	386	20	12,9375	259	645	140	80	865
2	ALMEIDA MERA MAIRA DALINDA	Plan estratégico de comercialización de Maky Churay. Levantamiento de información de actividades productivas	50	9,655	483	25	12,9375	323	806	175	100	1.081
3	ALMEIDA REVELO VILMA XIMENA	Taller de Programación de tours Cruz Loma	60	9,655	579	30	12,9375	388	967	210	120	1.297
4	ANDRADE FUENTES MARLENE CECILIA	Taller de técnicas de Guianza; Curso de Inglés Comunitario	40	9,655	386	20	12,9375	259	645	140	80	865

ESTUDIO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL MODELO DE GESTIÓN DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA AÑO 2015.

5	ANDRADE TELLO DENNIS PAUL	Imagen Corporativa Cruz Loma	140	9,655	1.352	70	12,937 5	906	2.257	490	280	3.027
6	BUITRON PROAÑO FERNANDO XAVIER	Estudio técnico Ecolibri y Fradpone	120	9,655	1.159	60	12,937 5	776	1.935	420	240	2.595
7	CHANDI CASTRO MAYRA ALEXANDR A	Plan Financiero de productos turísticos de CL; Cursos de Contabilidad; Plan Contable La Chacra	90	9,655	869	45	12,937 5	582	1.451	315	180	1.946
8	CRUZ SARDUY IVAN	DEMOSTRAC IÓN GRÁFICA DE VALORES	40	9,655	386	20	12,937 5	259	645	140	80	865
9	CURILLO PAGUAY WILLIAM	Proceso de Producción y Plan de negocios Maky Churay	40	9,655	386	20	12,937 5	259	645	140	80	865
10	DAVILA PORTUGAL CECILIA GUILLERMI NA	Taller e automedicación	60	9,655	579	30	12,937 5	388	967	210	120	1.297
11	DIAZ FREIRE GELKALY ESTEFANIA	Proceso contable Barule	40	9,655	386	20	12,937 5	259	645	140	80	865

ESTUDIO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL MODELO DE GESTIÓN DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA AÑO 2015.

1 2	ERAZO HERNANDEZ JESSICA MARIBEL	Plan de Merchandising Farmacéutico	30	9,655	290	15	12,937 5	194	484	105	60	649
1 3	FLORES ANELOA GEORGINA ESTEFANIA	Capacitación en Escuela para Padres; Proyecto de Identidad Nacional Étnica y familiar	90	9,655	869	45	12,937 5	582	1.451	315	180	1.946
1 4	FLORES HERRERA KIRET SELENITA	Validación de Guía de adaptación curricular en procesos cognitivos	40	9,655	386	20	12,937 5	259	645	140	80	865
1 5	FUEL PEPINOS EDGAR ENRIQUE	Proyecto de emprendimient o y productividad. Desarrollo Microempresari a Asodeliment	40	9,655	386	20	12,937 5	259	645	140	80	865
1 6	GARZÓN JÁCOME ELSA PATRICIA	Capacitación en Ofimática Básica e Intermedia	60	9,655	579	30	12,937 5	388	967	210	120	1.297
1 7	GOMEZ RUEDA MARIA MARGARIT A	Brigada de Salud Visual	110	9,655	1.062	55	12,937 5	712	1.774	385	220	2.379

ESTUDIO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL MODELO DE GESTIÓN DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA AÑO 2015.

18	JARRIN GALLEGOS DIEGO ESTEBAN	Programa de dinamización de destinos turísticos culturales; Plan Integral turístico y Plan de Marketing Turístico	120	9,655	1.159	60	12,9375	776	1.935	420	240	2.595
19	MANZANO AGUAS ALEXANDRA PATRICIA	Taller de Psicomotricidad; Implementación de productos nutritivos con productos ancestrales; Proyecto de Identidad Nacional Étnica y familia	100	9,655	965	50	12,9375	647	1.612	350	200	2.162
20	MORILLO REINOSO SANTIAGO	Plan de Procesos Productivos Barule	60	9,655	579	30	12,9375	388	967	210	120	1.297
21	NUÑEZ MAYORGA WILSON XAVIER	Capacitación en Ofimática Básica, e Intermedia	50	9,655	483	25	12,9375	323	806	175	100	1.081
22	OCHOA VALAREZO MARTHA JESSENIA	Diagnóstico de Violencia intrafamiliar y Género; Demostración artística	60	9,655	579	30	12,9375	388	967	210	120	1.297

ESTUDIO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL MODELO DE GESTIÓN DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA AÑO 2015.

2 3	ORTIZ CHICAIZA CAROLINA LIZET	Imagen Corporativa Ecolibri y Encuentro Interparroquial	200	9,655	1.931	100	12,937 5	1.294	3.225	700	400	4.325
2 4	PEÑARRIET A TRUJILLO LEONEL FERNANDO	Desarrollo de página web	70	9,655	676	35	12,937 5	453	1.129	245	140	1.514
2 5	PIÑA GONZALEZ FLOR LEIDDY	Brigada de Salud Visual	80	9,655	772	40	12,937 5	518	1.290	280	160	1.730
2 6	RIOS CUÑAS LUIS ANGEL	Capacitación en Ofimática Básica e Intermedia	20	9,655	193	10	12,937 5	129	322	70	40	432
2 7	RODRIGUE Z MIRANDA RAUDEL	Brigada de Salud Visual	110	9,655	1.062	55	12,937 5	712	1.774	385	220	2.379
2 8	ROMERO ALDAS CARLOS ALBERTO	Capacitación en Ofimática Básica, Intermedia y Avanzada; Validación bibliotecario Colegio Dillon	52	9,655	502	26	12,937 5	336	838	182	104	1.124
2 9	ROMO MERA DAISY JAQUELINE	Levantamiento de Información productiva Calderón; Plan de desarrollo micro empresarial	40	9,655	386	20	12,937 5	259	645	140	80	865

ESTUDIO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL MODELO DE GESTIÓN DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA AÑO 2015.

		Asodeliment										
30	SALAS JUAN CARLOS	Capacitación en Inglés Comercial	30	9,655	290	15	12,9375	194	484	105	60	649
31	SARAUZ GUADALUPE LUIS ALBERTO	Prevención de Salud y buenas prácticas de Salud Fundación Honrar la Vida	60	9,655	579	30	12,9375	388	967	210	120	1.297
32	SUAREZ FABARA ALEXANDRA	Plan de Marketing Asodeliment	32	9,655	309	16	12,9375	207	516	112	64	692
33	TERÁN ÁVILA DIANA LILETH	Capacitación en Ofimática Básica, Intermedia y Avanzada	60	9,655	579	30	12,9375	388	967	210	120	1.297
34	ULLOA DELGADO KARLA	Plan gastronómico en la asociación Asodeliment	20	9,655	193	10	12,9375	129	322	70	40	432
35	URBINA CALDERON VICENTE GIOVANNI	Plan de Merchandising Farmacéutico	30	9,655	290	15	12,9375	194	484	105	60	649
36	VELASCO VILLEGAS MARILYN	Taller de Nutrición Infantil	40	9,655	386	20	12,9375	259	645	140	80	865
TOTALES			2.324	348	22.437	1.162	466	15.033	37.470	8.134	4.648	50.252

ESTUDIO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL MODELO DE GESTIÓN DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA AÑO 2015.

Anexo 2: Vinculación con la colectividad por carrera y aportación a los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir

#	CARRERA	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PLAN DEL BUEN VIVIR	
1	DESARROLLO DEL TALENTO INFANTIL	Objetivo 2. Auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial, en la diversidad	2.9.g. Establecer mecanismos y procesos para la profesionalización, la acreditación, la certificación, el seguimiento, el control y la evaluación del personal de cuidado y servicios de desarrollo infantil y educación inicial.
2		Objetivo 2. Auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial, en la diversidad	2.9 Garantizar el desarrollo integral de la primera infancia, a niños y niñas menores de 5 años
	DISEÑO GRAFICO	Objetivo 5. Construir espacios de encuentro común y fortalecer la identidad nacional, las identidades diversas, la plurinacionalidad y la interculturalidad	5.4 Promover las industrias y los emprendimientos culturales y creativos, así como su aporte a la transformación de la matriz productiva
		Objetivo 5. Construir espacios de encuentro común y fortalecer la identidad nacional, las identidades diversas, la plurinacionalidad y la interculturalidad	5.5 Garantizar a la población el ejercicio del derecho a la comunicación libre, intercultural, incluyente, responsable, diversa y participativa
		Objetivo 5. Construir espacios de encuentro común y fortalecer la identidad nacional, las identidades diversas, la plurinacionalidad y la interculturalidad	5.7 Promover la interculturalidad y la política cultural de manera transversal en todos los sectores
		Objetivo 11. Asegurar la soberanía y eficiencia de los sectores estratégicos para la transformación industrial y tecnológica	11.3.c. Impulsar la calidad, la seguridad y la cobertura en la prestación de servicios públicos, a través del uso de las telecomunicaciones y de las TIC; especialmente para promover el acceso a servicios financieros, asistencia técnica para la producción, educación y salud.

ESTUDIO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL MODELO DE GESTIÓN DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA AÑO 2015.

3	ANÁLISIS DE SISTEMAS		
		Objetivo 11. Asegurar la soberanía y eficiencia de los sectores estratégicos para la transformación industrial y tecnológica	11.3.b. Fortalecer las capacidades necesarias de la ciudadanía para el uso de las TIC, priorizando a las MIPYMES y a los actores de la economía popular y solidaria.
		Objetivo 11. Asegurar la soberanía y eficiencia de los sectores estratégicos para la transformación industrial y tecnológica	11.3.c. Impulsar la calidad, la seguridad y la cobertura en la prestación de servicios públicos, a través del uso de las telecomunicaciones y de las TIC; especialmente para promover el acceso a servicios financieros, asistencia técnica para la producción, educación y salud.
4	ADMINISTRACIÓN DE BOTICAS Y FARMACIAS	Objetivo 3. Mejorar la calidad de vida de la población	3.1 Promover el mejoramiento de la calidad en la prestación de servicios de atención que componen el Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social
		Objetivo 3. Mejorar la calidad de vida de la población	3.1 Promover el mejoramiento de la calidad en la prestación de servicios de atención que componen el Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social
		Objetivo 10. Impulsar la transformación de la matriz productiva	10.3.g. Impulsar al turismo como uno de los sectores prioritarios para la atracción de inversión nacional y extranjera.

ESTUDIO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL MODELO DE GESTIÓN DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA AÑO 2015.

5	ADMINISTRACIÓN TURÍSTICA Y HOTELERA	Objetivo 10. Impulsar la transformación de la matriz productiva	Posicionar el turismo consciente como concepto de vanguardia a nivel nacional e internacional, para asegurar la articulación de la intervención estatal con el sector privado y popular, y desarrollar un turismo ético, responsable, sostenible e incluyente.
		Objetivo 10. Impulsar la transformación de la matriz productiva	10.3.h. Posicionar el turismo consciente como concepto de vanguardia a nivel nacional e internacional, para asegurar la articulación de la intervención estatal con el sector privado y popular, y desarrollar un turismo ético, responsable, sostenible e incluyente.
6	ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS – PERSONAL	Objetivo 10. Impulsar la transformación de la matriz productiva	10.3 Diversificar y generar mayor valor agregado en los sectores prioritarios que proveen servicios 10.3.a. Fortalecer el sector servicios, para la creación y fomento de empleo inclusivo.
		Objetivo 10. Impulsar la transformación de la matriz productiva	10.4.c. Impulsar la experimentación local, el desarrollo y acceso al conocimiento, el intercambio de técnicas y tecnologías, la capacidad de innovación social, la sistematización de experiencias e interaprendizaje, para mejorar los procesos productivos, especialmente de la agricultura familiar campesina, de la Economía Popular y Solidaria y las Mipymes en el sector rural.
7	OPTOMETRÍA	Objetivo 11. Asegurar la soberanía y eficiencia de los sectores estratégicos para la transformación industrial y tecnológica	11.3.c. Impulsar la calidad, la seguridad y la cobertura en la prestación de servicios públicos, a través del uso de las telecomunicaciones y de las TIC; especialmente para promover el acceso a servicios financieros, asistencia técnica para la producción, educación y salud.
		Objetivo 3. Mejorar la calidad de vida de la población	3.1 Promover el mejoramiento de la calidad en la prestación de servicios de atención que componen el Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social
		Objetivo 3. Mejorar la calidad de vida de la población	3.1 Promover el mejoramiento de la calidad en la prestación de servicios de atención que componen el Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social
8		Objetivo 10. Impulsar la transformación de la matriz productiva	10.6 Potenciar procesos comerciales diversificados y sostenibles en el marco de la transformación productiva
		Objetivo 10. Impulsar la transformación de la matriz productiva	10.9 Impulsar las condiciones de competitividad y productividad sistémica necesarias para viabilizar la transformación de la matriz productiva y la consolidación de estructuras más equitativas de generación y distribución de la riqueza

ESTUDIO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL MODELO DE GESTIÓN DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA AÑO 2015.

	MARKETING INTERNO Y EXTERNO		
9	ADMINISTRACIÓN BANCARIA Y FINANCIERA	Objetivo 10. Impulsar la transformación de la matriz productiva	10.8.b. Promover la especialización, eficiencia e inclusión financiera en la colocación de recursos, incluyendo la inversión de riesgo, para el financiamiento de emprendimientos, desagregación, transferencia e innovación tecnológica, principalmente en los sectores priorizados.
10	ADMINISTRACIÓN INDUSTRIAL Y DE LA PRODUCCIÓN	Objetivo 10. Impulsar la transformación de la matriz productiva	10.5.i. Fomentar, incentivar y apoyar la generación de seguros productivos solidarios, de manera articulada, al sistema de protección y seguridad social.
		Objetivo 10. Impulsar la transformación de la matriz productiva	10.9 Impulsar las condiciones de competitividad y productividad sistémica necesarias para viabilizar la transformación de la matriz productiva y la consolidación de estructuras más equitativas de generación y distribución de la riqueza
		Objetivo 10. Impulsar la transformación de la matriz productiva	10.9 Impulsar las condiciones de competitividad y productividad sistémica necesarias para viabilizar la transformación de la matriz productiva y la consolidación de estructuras más equitativas de generación y distribución de la riqueza

Fuente: Instituto Tecnológico Superior Cordillera