



ECUADOR  
UNIVERSIDAD  
INTERNACIONAL  
**SEK**  
SER MEJORES

**UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK**

**FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y DEL  
COMPORTAMIENTO HUMANO**

***“RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y SU INFLUENCIA EN EL  
EMPLOYER BRANDING EN EY ECUADOR”***

Josué Fernando Santillán Vieira

Agosto 2019

# Problema de la Investigación



Conocer la influencia y relación que tiene la Responsabilidad Social Corporativa en el Employer Branding de “EY Ecuador”

# Objetivo General

## Objetivo General

- Definir buenas prácticas con el talento humano de EY Ecuador, a través de procesos alineados a la Responsabilidad Social Corporativa que permitan fortalecer su Employer Branding.

# Objetivos Específicos

Identificar oportunidades de mejora en los procesos de Talento Humano.

Identificar la estrecha relación que existe entre la Responsabilidad Social Corporativa con el Employer Branding

Determinar la influencia del Employer Branding para la Marca de EY Ecuador.

# Marco Teórico



Responsabilidad  
Social Corporativa



Employer Branding

# Marco Teórico

## ***Responsabilidad Social Corporativa***



Es una visión de negocio que incorpora el respeto por los valores éticos, las personas, las comunidades y el medio ambiente



Es un amplio conjunto de políticas, prácticas y programas integrados en la operación empresarial; su modelo de gestión esta basado en los stakeholders



Los stakeholders son grupos que influyen dentro de las organizaciones, su interacción ayudará a la planificación estratégica de sus negocios



El fin de las organizaciones es obtener una rentabilidad, los medios y procedimientos para obtenerlas han cambiado. Ahora se involucran en satisfacer las necesidades de stakeholders consolidando relaciones a largo plazo



# Marco Teórico

## *Employer Branding*

Se basa en la aplicación de conceptos de marketing para destacar el posicionamiento de una empresa como empleador

Es un trabajo constante y en conjunto ya que intervienen todas las áreas de la organización, principalmente TH quienes gestionan la fidelización del cliente interno

Las empresas tienen la necesidad de convertirse en la mejor opción para trabajar

Elemento fundamental para determinar la Reputación Corporativa

El fin es atraer a los mejores talentos, así como motivar y retener a los mejores empleados y que desarrollen una carrera



# Metodología

## DISEÑO

Estudio:  
investigativo  
descriptivo; con  
propuestas de  
buenas prácticas  
socialmente  
responsables

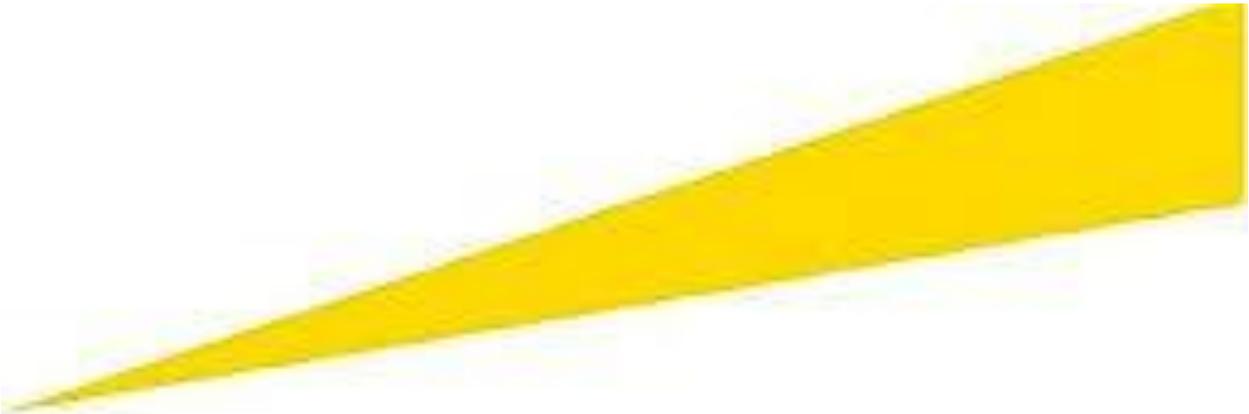
## ENFOQUE

Cuantitativo  
utilizando una  
encuesta que  
brinde  
parámetros para  
las propuestas  
de RSC

## ALCANCE

Propuesta de  
buenas practicas  
de RSC y su  
influencia en el  
Employer  
Branding para  
fortalecer su  
Marca





**EY**

**Building a better  
working world**

SECURITIES AND EXCHANGE COMMISSION  
FORM 10-K  
FOR THE YEAR ENDED DECEMBER 31, 2014

## Tres elementos claves de cultura organizacional:

- ▶ INCLUSIÓN: Asegurar que las opiniones de toda la gente sean escuchadas y valoradas
- ▶ DESARROLLO: Brindar capacitación, experiencias y asesoría que la gente necesita
- ▶ COMPROMISO: Sentirse a gusto en la organización

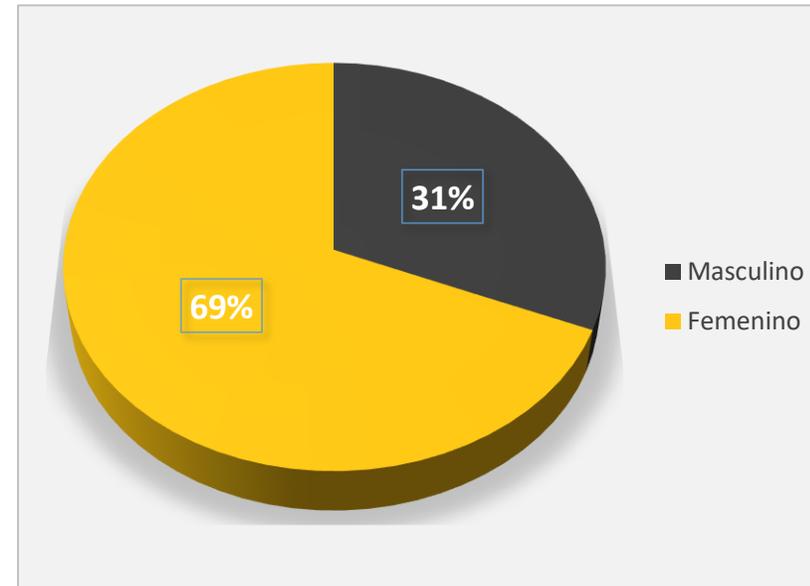


“BUILDING A BETTER WORKING WORLD”: integrar a clientes, colaboradores y comunidad a través de brindar servicios e información de calidad con líderes sobresalientes que se unen para cumplir promesas a todos sus grupos de interés



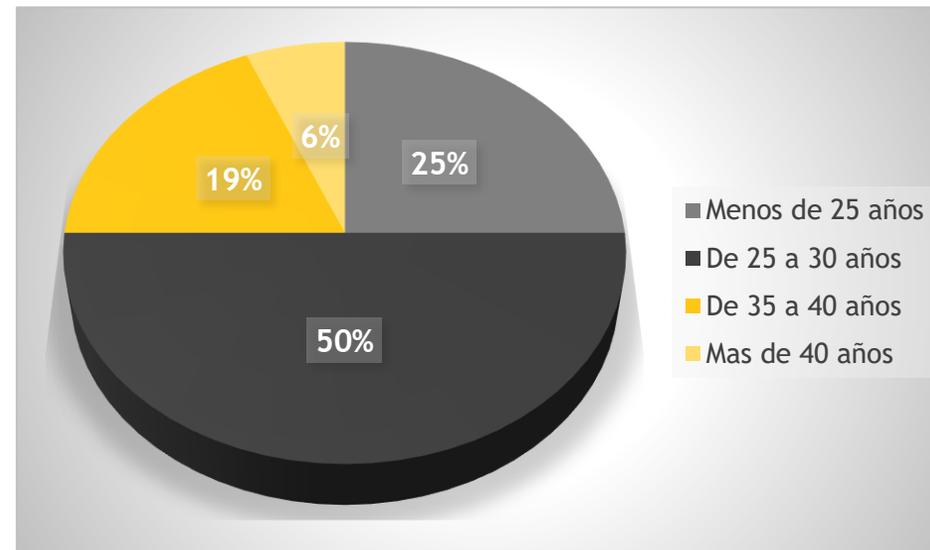
# Distribución de la muestra por género

GÉNERO	FRECUENCIA
Femenino	5
Masculino	11
<b>Total</b>	<b>16</b>



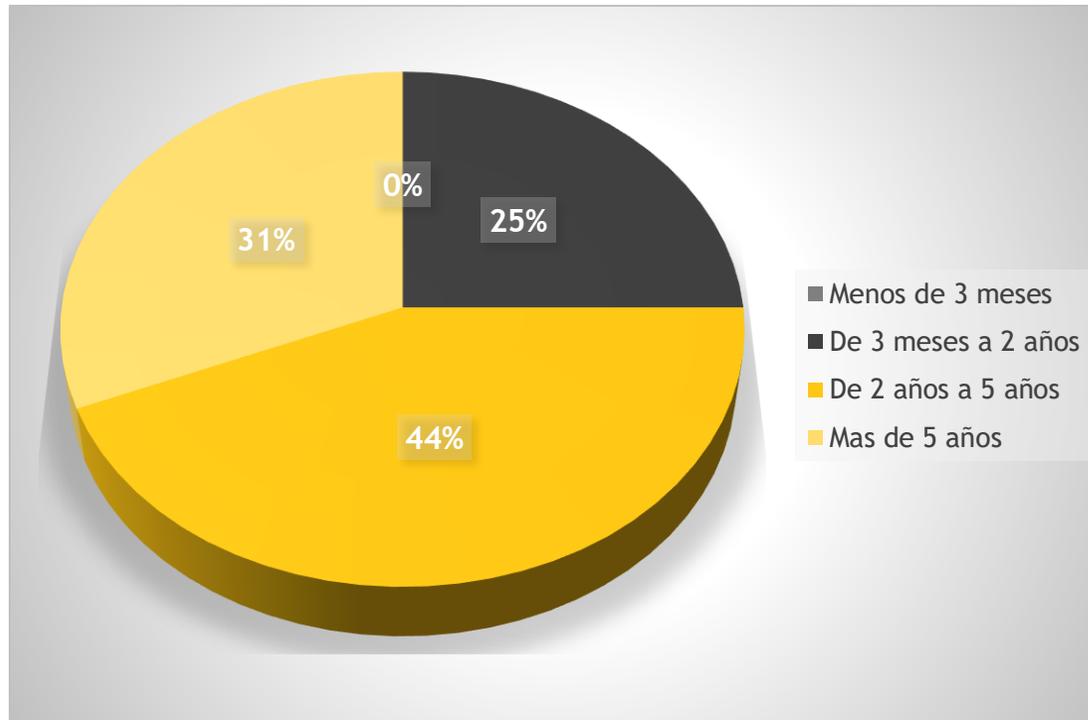
# Distribución de la muestra por edad

EDAD	FRECUENCIA
Menos de 25 años	4
De 25 a 30 años	8
De 35 a 40 años	3
Más de 40 años	1
<b>Total</b>	<b>16</b>



# Distribución de la muestra por años de antigüedad en la empresa

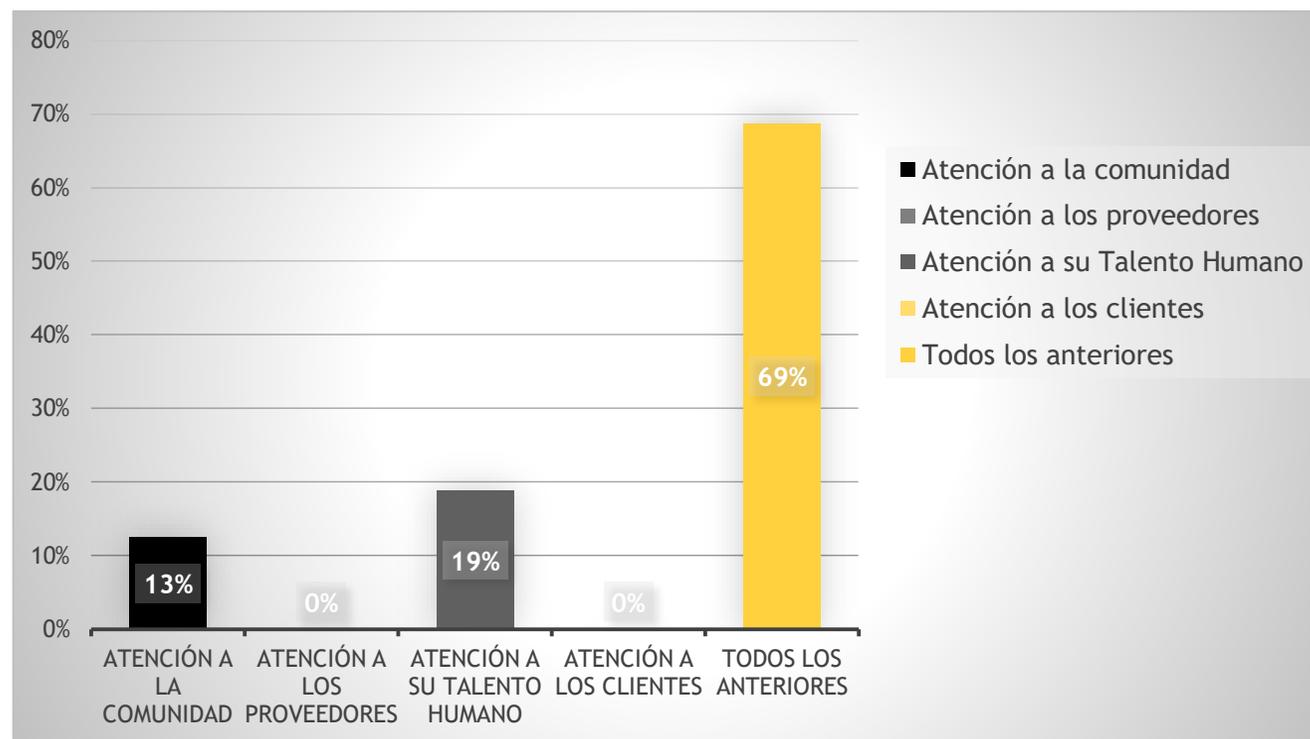
ANTIGÜEDAD	FRECUENCIA
Menos de 3 meses	0
De 3 meses a 2 años	4
De 2 años a 5 años	7
Más de 5 años	5
<b>Total</b>	<b>16</b>



# Resultados

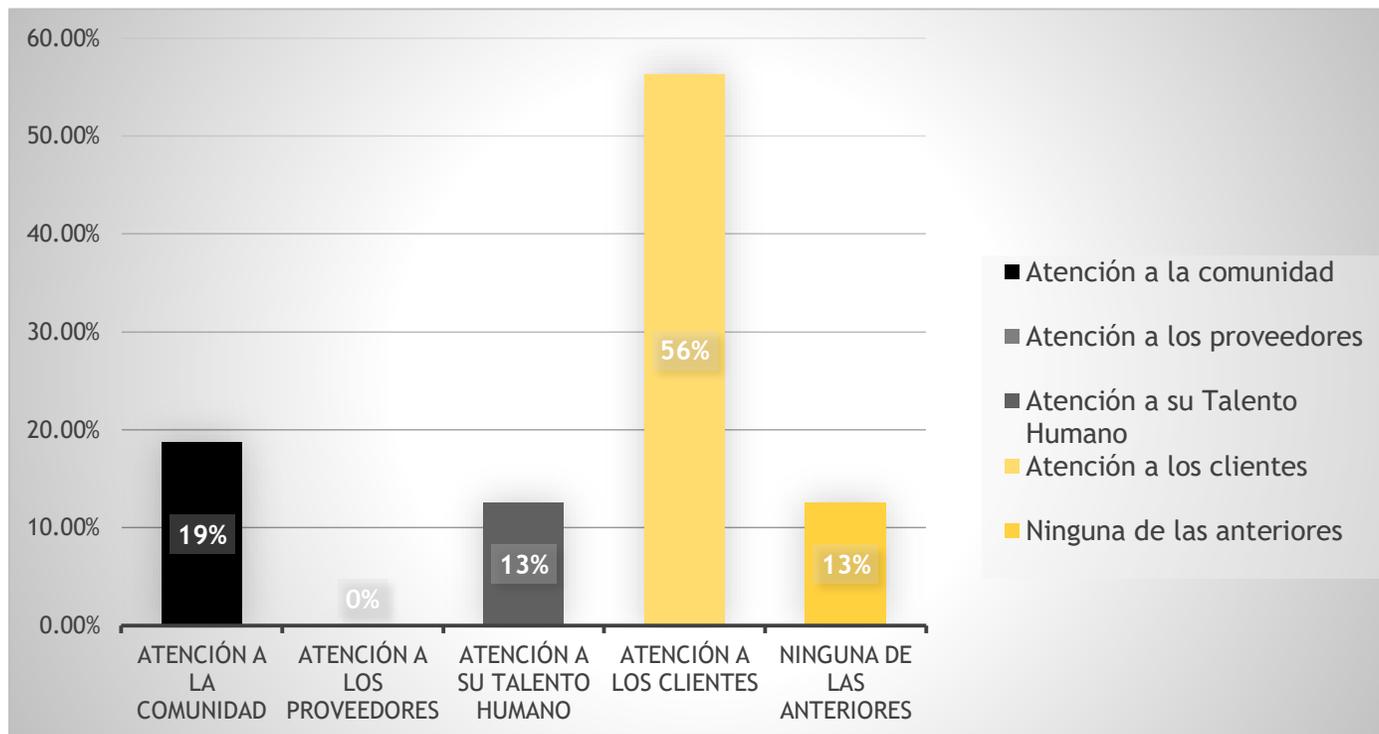
## ¿Qué es para usted la Responsabilidad Social Corporativa?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Atención a la comunidad	2	13%
Atención a los proveedores	0	0%
Atención a su Talento Humano	3	19%
Atención a los clientes	0	0%
Todos los anteriores	11	69%
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>



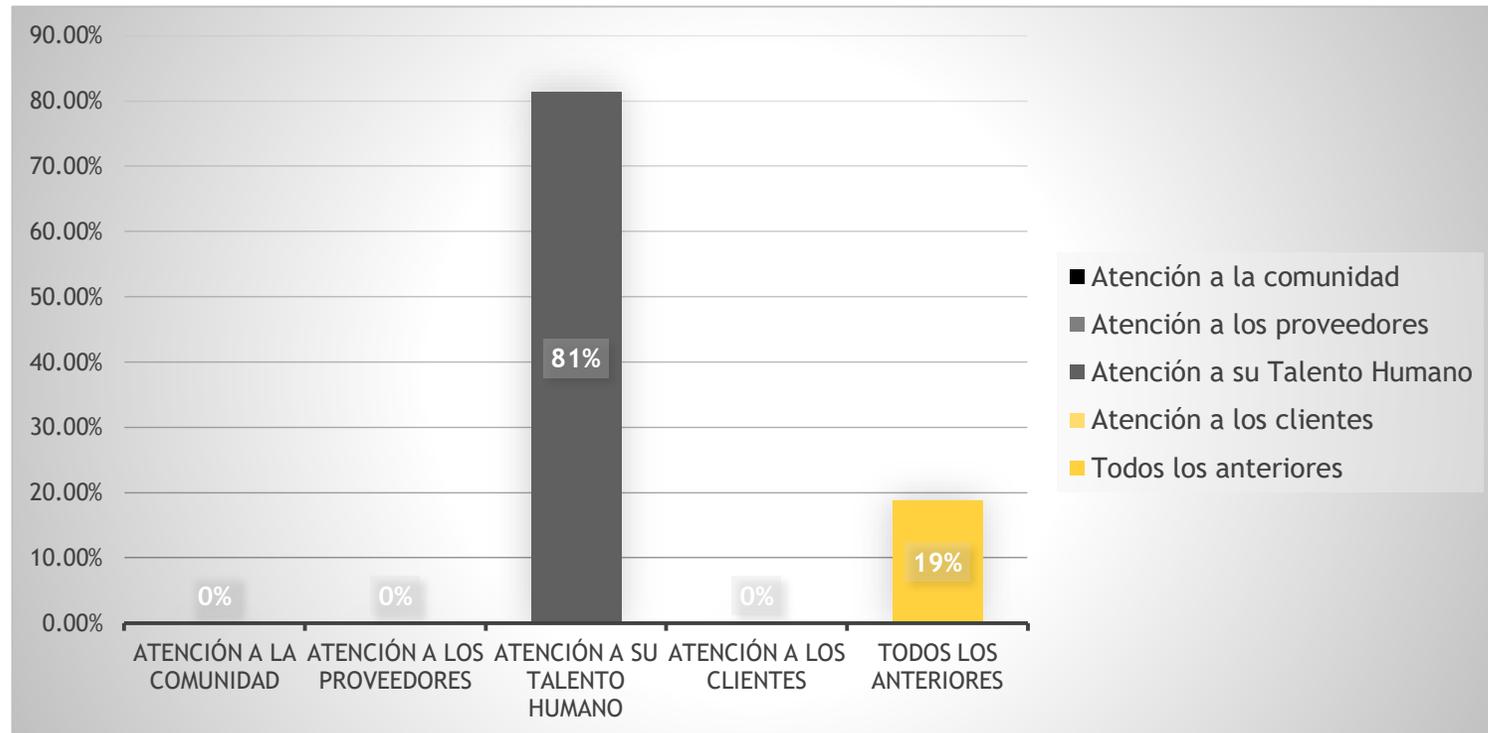
## ¿En qué ámbito usted cree que en EY se aplica la Responsabilidad Social Corporativa?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Atención a la comunidad	3	19%
Atención a los proveedores	0	0%
Atención a su Talento Humano	2	13%
Atención a los clientes	9	56%
Ninguna de las anteriores	2	13%
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>



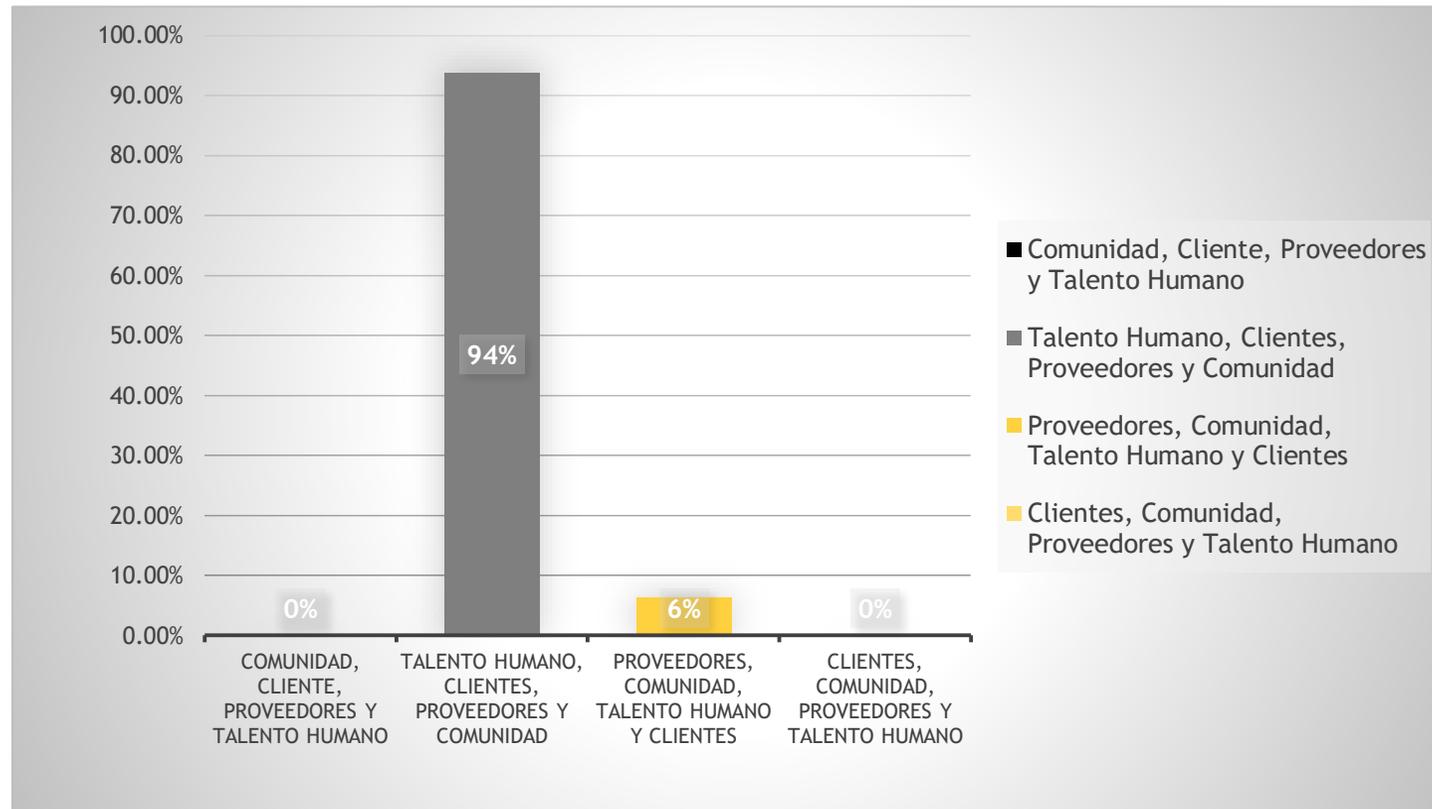
## ¿En qué ámbito quisiera que EY trabaje y fortalezca la Responsabilidad Social Corporativa?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Atención a la comunidad	0	0%
Atención a los proveedores	0	0%
Atención a su Talento Humano	13	81%
Atención a los clientes	0	0%
Todos los anteriores	3	19%
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>



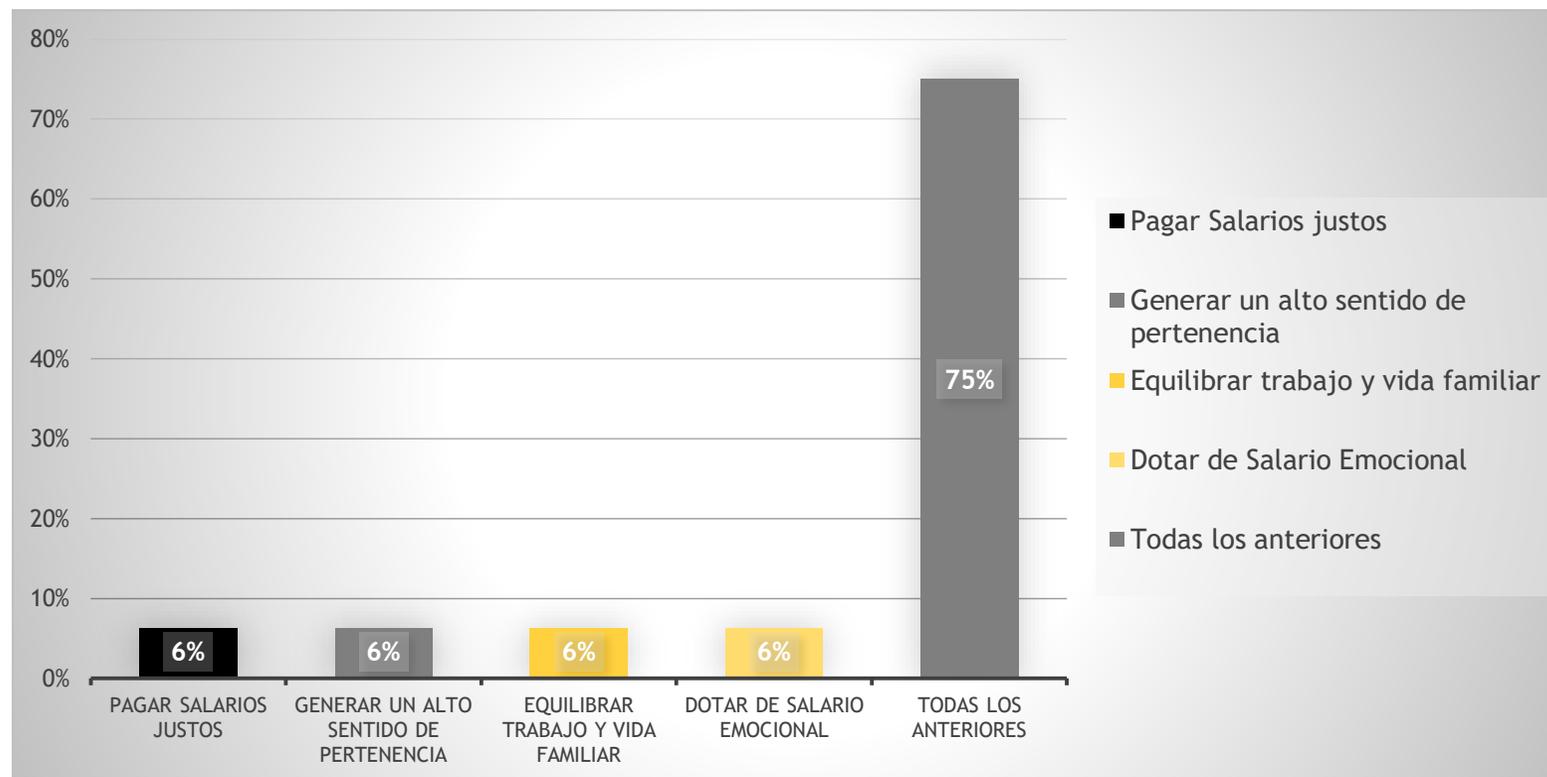
## Del siguiente listado de stakeholders, priorice en donde aplicaría la RSC en EY

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Comunidad, Cliente, Proveedores y Talento Humano	0	0%
Talento Humano, Clientes, Proveedores y Comunidad	15	94%
Proveedores, Comunidad, Talento Humano y Clientes	1	6%
Clientes, Comunidad, Proveedores y Talento Humano	0	0%
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>



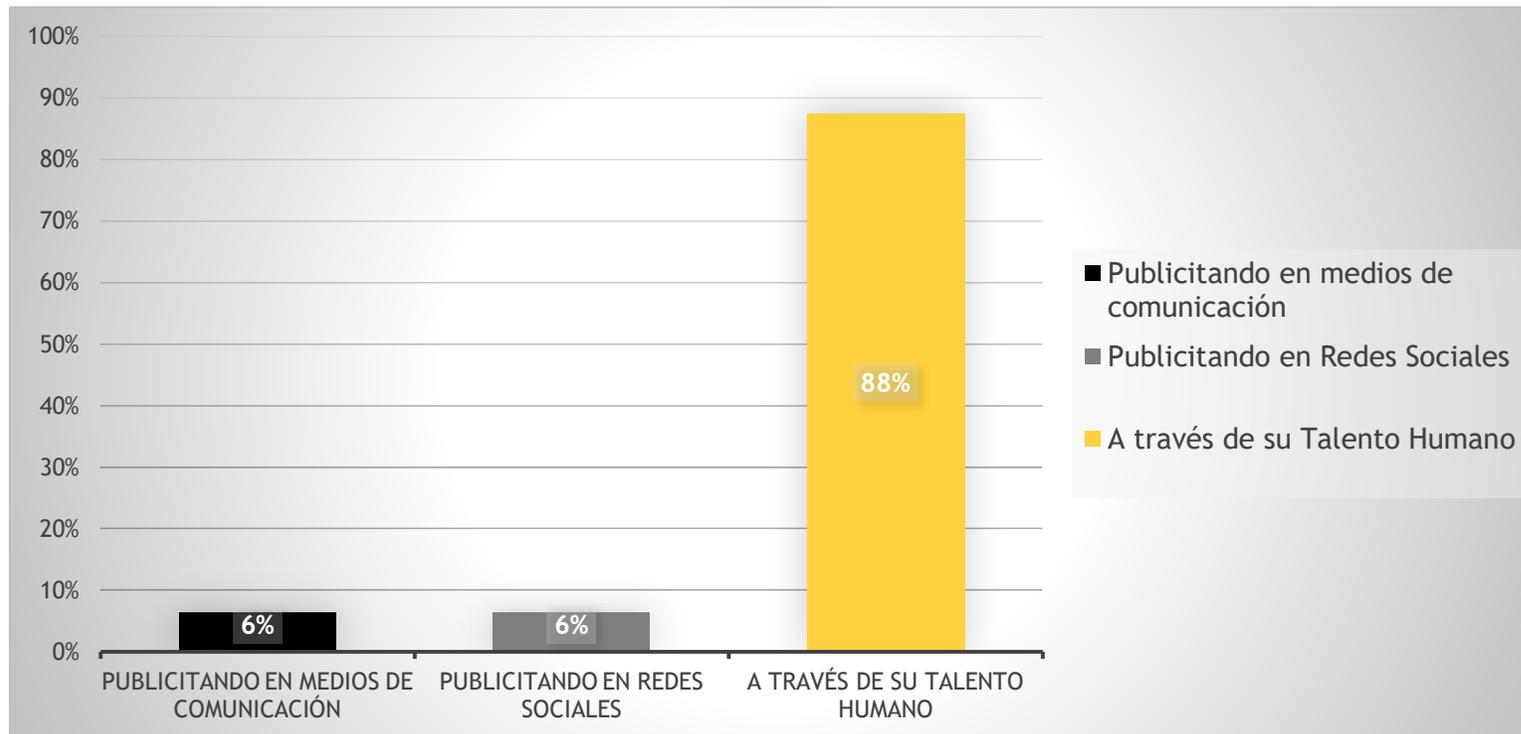
## ¿La Responsabilidad Social Corporativa con los colaboradores es?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Pagar Salarios justos	1	6%
Generar un alto sentido de pertenencia	1	6%
Equilibrar trabajo y vida familiar	1	6%
Dotar de Salario Emocional	1	6%
Todas los anteriores	12	75%
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>



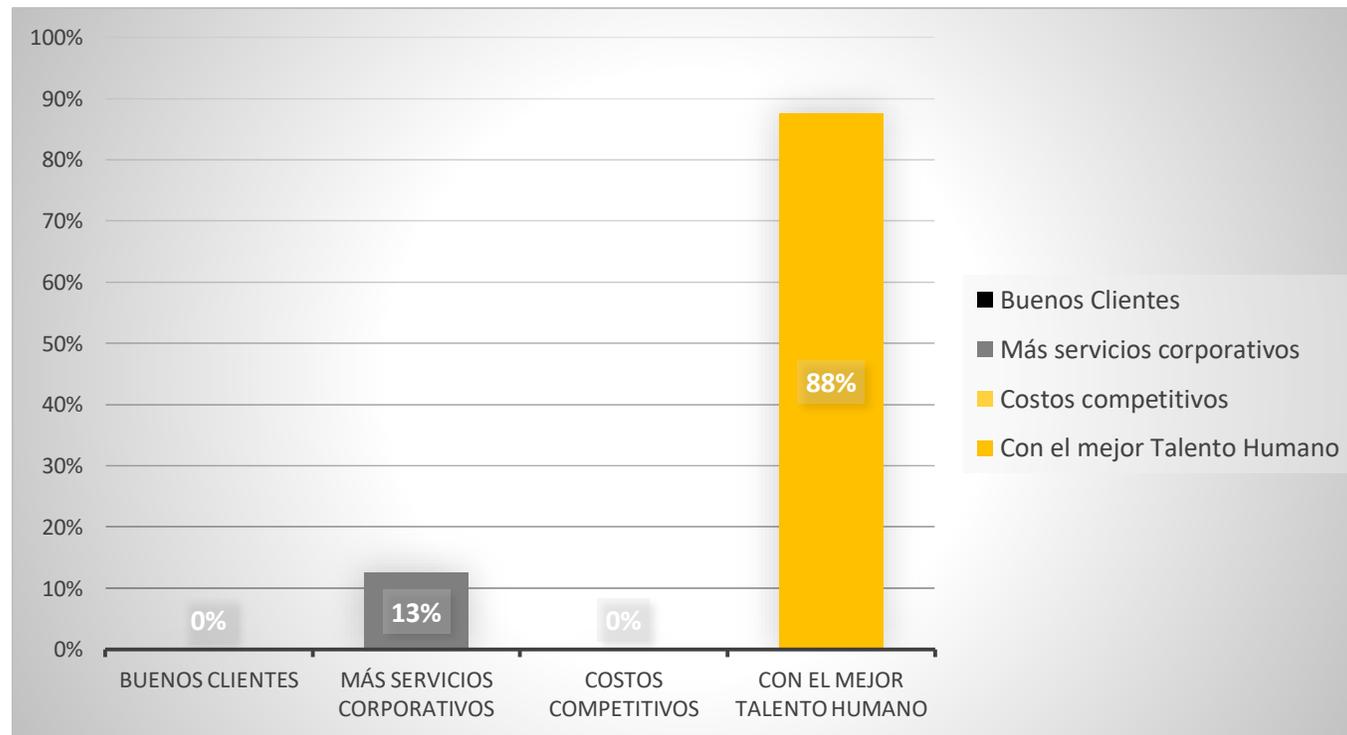
## ¿Cómo cree usted que debemos potenciar la Marca empleador de EY?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Publicitando en medios de comunicación	1	6%
Publicitando en Redes Sociales	1	6%
A través de su Talento Humano	14	88%
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>

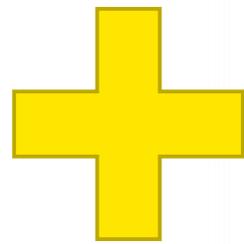


## ¿Cómo cree usted que debemos promover el prestigio de EY?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Buenos Clientes	0	0%
Más servicios corporativos	2	13%
Costos competitivos	0	0%
Con el mejor Talento Humano	14	88%
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>



# LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y EL EMPLOYER BRANDING



Una plantilla motivada y comprometida es, junto a la marca, el gran activo intangible en las empresas del siglo XXI

# PROPUESTA DE BUENAS PRÁCTICAS SOCIALMENTE RESPONSABLES EN EY ECUADOR

Prácticas Socialmente Responsables	Acciones a seguir	Objetivo	Beneficiarios	Departamento Responsable
Flexibilidad en jornadas laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Horarios de entrada flexibles</li> <li>- Jornadas de menos de 8 horas</li> <li>- Días adicionales de descanso</li> </ul>	Por el giro de negocio, existen días en donde las jornadas laborales se extienden más de 8 a 12 horas diarias, por tal motivo debe existir flexibilidad en las jornadas laborales por parte de la organización para compensar los días en los que se extienden las horas efectivamente laboradas; y a su vez el trabajo debe ser medido por cumplimiento de metas, mas no por horario de trabajo	Todos los colaboradores	Talento Humano
Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en el Trabajo enfocado a equipos de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Equipos e inmobiliario ergonómicos.</li> </ul>	Debido a que la mayor parte de tiempo se trabaja con los equipos de cómputo y los colaboradores pasan sentados, es importante que ambos cumplan los estándares necesarios de ergonomía en el trabajo, así se evitarían enfermedades ocupacionales	Todos los colaboradores	Talento Humano
Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en el Trabajo enfocado a los colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pausas activas con el personal durante las jornadas de trabajo</li> <li>- Capacitaciones al personal sobre SSO</li> </ul>	Los colaboradores cada cierto tiempo, deben realizar pausas activas con estiramientos y alejando la vista del computador, esto hará que se evite el estrés, que pueda tener problemas en espalda, extremidades superiores e inferiores y problemas de vista para mejorar su calidad de vida. De igual forma con las capacitaciones se puede mejorar su estilo de trabajo que inciden en su salud y seguridad de trabajo	Todos los colaboradores	Talento Humano

Prácticas Socialmente Responsables	Acciones a seguir	Objetivo	Beneficiarios	Departamento Responsable
Conciliación vida laboral con personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jornadas máximo de 8 horas</li> <li>- Jornadas especiales de menos de 8 horas</li> <li>- Permisos extraordinarios sin recuperación o cargo a vacaciones</li> <li>- Compensación de días de descanso en caso que se labore en fines de semana</li> <li>- Integración de la familia a eventos de la empresa</li> </ul>	<p>Hoy en día las nuevas generaciones valoran mucho más el pasar en familia y tiempo de calidad personal, debe haber un equilibrio entre el tiempo que destinan a las labores de la organización así como al tiempo que pasan con sus seres queridos; por tal motivo la organización debe respetar las jornadas y proponer días en los que los colaboradores puedan compartir más tiempo con sus familiares, así como buscar espacios en donde la familia del colaborador pueda integrarse y ser parte de las actividades o festividades que la empresa tenga por ejemplo en navidad o aniversarios de la organización; sin dejar de lado la productividad y rentabilidad de la compañía</p>	Todos los colaboradores	Talento Humano
Participación de colaboradores en toma de decisiones de la organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tomar en cuenta las opiniones y recomendaciones que tiene los colaboradores respecto a objetivos o disposiciones de la organización</li> </ul>	<p>Los colaboradores tienen percepciones diferentes a las que tienen los directivos, es por este motivo que es importante tomar en consideración las ideas y recomendaciones siempre que las mismas sean constructivas, ya que en muchas ocasiones se toma como imposiciones y castigos que causan malestar, generando un mal clima laboral. Se deberían realizar consensos en la toma de decisiones. En la era del talentismo los colaboradores quieren ser tomados en cuenta como personas de manera integral</p>	Todos los colaboradores	Talento Humano

Prácticas Socialmente Responsables	Acciones a seguir	Objetivo	Beneficiarios	Departamento Responsable
Planes de desarrollo y carrera	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitaciones constantes al personal enfocadas en sus labores dentro de la organización.</li> <li>- Planes de carrera bien establecidos</li> </ul>	<p>La organización debe brindar e invertir en capacitaciones constantes para sus colaboradores, esto ayudará a su desarrollo profesional y mejorará sus conocimientos, competencias y valores. De igual forma establecer un plan de carrera el cual se cumpla a cabalidad, mejorará el compromiso y sentido de pertenencia de cada uno de los colaboradores</p>	Todos los colaboradores	Talento Humano
Política de remuneraciones y bonificaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer una política de remuneraciones y bonificaciones los cuales estén atados y alineados al cumplimiento de objetivos planteados por la organización</li> </ul>	<p>El planteamiento de objetivos por parte de la organización y establecer bonificaciones para los colaboradores para que se de el cumplimiento de los mismos; servirá para que los colaboradores estén comprometidos a cumplir con la metas de la empresa y recibir como recompensa una bonificación. Cabe aclarar que debe existir un compromiso de ambos tanto de los colaboradores como de la organización</p>	Todos los colaboradores	Talento Humano

Prácticas Socialmente Responsables	Acciones a seguir	Objetivo	Beneficiarios	Departamento Responsable
Política de ascensos	- Ascensos que estén alineados a una objetiva "Evaluación al Desempeño"	Primero se debería implementar un proceso de evaluación objetiva al desempeño, estableciendo correctos lineamientos de evaluación, así como los factores que van a estar plasmados en la misma. Con esto se podrá determinar los parámetros que determinara los ascensos y mejora continua del trabajador	Todos los colaboradores	Talento Humano
Política de desarrollo personal de los colaboradores	- Apoyo económico a los colaboradores para sus estudios	La organización bajo una política brindaría apoyo económico cancelando de manera total o parcial los estudios de los colaboradores a nivel de posgrado; con esto provocaría una fidelización por parte de los colaboradores así como su compromiso, mientras que la organización tendría menos rotación de personal, colaboradores con buena formación académica; y una relación a largo plazo	Todos los colaboradores	Talento Humano
Instalación de Guarderías	- Brindar servicios de guardería para los hijos de los colaboradores ya sea en sus propias instalaciones o a través de un servicio tercerizado	Los padres y madres de familia se verán beneficiados con esta medida, ya que la organización brindará el servicio de guardería que le permitirá a los colaboradores tener facilidad en el traslado así como tranquilidad por sus hijos	Todos los colaboradores	Talento Humano

<b>Prácticas Socialmente Responsables</b>	<b>Acciones a seguir</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Beneficiarios</b>	<b>Departamento Responsable</b>
Lugares de esparcimiento	- Instalaciones de lugares de esparcimiento para todos los colaboradores	La organización tendrá lugares de esparcimiento en donde los colaboradores podrán tener espacios para distraerse, dejar a un lado el trabajo por un corto periodo de tiempo y disminuir el estrés laboral (gimnasios, mesas de ping pong, etc.)	Todos los colaboradores	Talento Humano
Políticas de días libre por festividades	- La empresa otorgará días libres completos o parciales a sus colaboradores por días festivos como cumpleaños, cumpleaños de familia nuclear, etc.	Los colaboradores en estos días no estarán totalmente enfocados en sus labores, por tal motivo brindar el día completo o parcial, mejorará la productividad de los mismos así como la fidelización y compromiso.	Todos los colaboradores	Talento Humano
Política de Home Office	- Brindar la posibilidad a los trabajadores de realizar sus labores en su hogar	Existen muchas labores que no necesariamente se las debe realizar dentro de las oficinas de la organización, las mismas pueden llevarse a cabo en el hogar lo cual permitirá a los colaboradores tener una mayor flexibilidad y libertad en las tareas que realizan, aumentando su compromiso con la organización	Todos los colaboradores	Talento Humano

Prácticas Socialmente Responsables	Acciones a seguir	Objetivo	Beneficiarios	Departamento Responsable
Reconocimientos emocionales	- La organización deben reconocer a los colaboradores por su trabajo	La organización a través de los jefes o superiores, debe reconocer a sus colaboradores por el trabajo bien realizado; el mismo no debe ser monetario, debe ser un reconocimiento emocional en agradecimiento y felicitación por las buenas labores y cumplimiento de objetivos	Todos los colaboradores	Talento Humano

De igual forma, está comprobado que los potenciales colaboradores, al “buscar un “buen empleador”” los postulantes se inclinan por empresas que ofrezcan buenas condiciones económicas, al igual que una seguridad laboral a largo plazo, y en las que hay un ambiente de trabajo agradable



# Conclusiones

- ▶ El Gobierno Corporativo es el pilar fundamental de las organizaciones, el mismo determinará el tipo de Cultura Organizacional que manejarán las empresas; es por ello que es imprescindible que las prácticas socialmente responsables empiecen y se determinen en el mismo; para luego identificar a sus grupos de interés y la administración que tendrá con cada uno de ellos, para que la gestión realizada por la organización esté alineada con su cultura organizacional.
- ▶ El Departamento de Talento Humano se convierte en un área estratégica para la organización; las políticas y su gestión dentro de la organización darán paso a estructurar buenas prácticas socialmente responsables con los colaboradores, de igual forma será el departamento que principalmente se encargue del cumplimiento de las mismas; si bien la Responsabilidad Social es voluntaria, existen ciertas prácticas que son normadas y de carácter obligatorio para los trabajadores como se pueden observar en el Código de Trabajo.
- ▶ Si bien la Responsabilidad Social Corporativa debe ser aplicada para todos los grupos de interés, en este proyecto se enfocó la aplicación de buenas prácticas hacia los colaboradores; puesto que su fin fue determinar la relación estrecha que existe con el Employer Branding, al identificar que los colaboradores son los principales agentes de marketing externos de las organizaciones

- ▶ El Employer Branding plantea que el talento humano es el activo más importante en las organizaciones, invertir de forma adecuada en el mismo traerá grandes beneficios para las empresas; debido a que se evidencia un gran sentido de pertenencia por parte de los colaboradores, a su vez incrementará el desempeño organizacional y por ende la imagen corporativa tendrá una buena reputación, y la marca de la empresa ganará prestigio frente a futuros potenciales colaboradores, así como de inversionistas.
- ▶ Según la encuesta realizada en EY Ecuador, los colaboradores tienen la percepción que la organización se ha enfocado más en atender las necesidades de los clientes y que a su vez existe una necesidad de los mismos, para que la empresa empiece a invertir en prácticas socialmente responsables en el talento humano como prioridad; y no necesariamente estas prácticas tiene que centrarse con el pago justo de sus salarios, más bien debe estar enfocados a su bienestar emocional y equilibrio en su vida laboral y personal. Por último, los colaboradores están convencidos que, para promover el prestigio de EY, así como potenciar la marca de la empresa; es necesario y se lo realiza a través del manejo del mejor talento humano.

# RECOMENDACIONES

- ▶ Es muy importante que dentro de la Cultura Organizacional de EY Ecuador empiecen los cambios, así como la aplicación de las buenas prácticas socialmente responsables; ya que será el punto de partida para su influencia en toda la organización pues la cultura es el conjunto de hábitos, valores y normas de la misma.
- ▶ Las buenas prácticas socialmente responsables descritas en este proyecto buscan oportunidades de mejora para EY Ecuador; a través de su aplicación, el departamento de Talento Humano podrá gestionar y generar un buen clima laboral, con lo cual los colaboradores se empoderarán y tendrán un mayor sentido de pertenencia con la organización.
- ▶ EY Ecuador a través de un correcto manejo del Employer Branding puede potenciar y promover su prestigio, ya que el interés de la misma es sobresalir y darse a conocer en el medio fortaleciendo su Marca Empleador; esto puede ser corroborado con su propósito que ha venido teniendo en estos últimos años que ha sido “construyendo un mejor mundo laboral” (“Building a better working world”).

- ▶ Las estrategias de negocios que EY Ecuador debería plantear deben estar enfocadas y alineadas a las propuestas socialmente responsables detalladas en el presente proyecto; debido a que su intervención y trabajo dentro de sus estrategias permitirán fortalecer, integrar y tener como uno de los actores principales a su grupo de interés que es el talento humano; que desde mi punto de vista es el más importante
- ▶ Una correcta combinación y trabajo de la Responsabilidad Social Corporativa junto con el Employer Branding los cuales han sido detallados en las propuestas descritas en este proyecto; y la influencia de ambos dentro de sus procesos corporativos, permitirá que EY Ecuador se convertirá en una organización atractiva y predilecta para trabajar; tanto para los colaboradores que se encuentran dentro de la organización, así como de los posibles candidatos. Esto se debe a que, en primera instancia, los colaboradores que se encuentran actualmente trabajando cambiarán la perspectiva que tienen de la organización, con la inversión que la empresa tendrá en las prácticas enfocadas en el personal y posterior estas mismas personas serán las que principalmente hagan el marketing para atraer nuevos talentos.

**GRACIAS**

