

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK
FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y DEL COMPORTAMIENTO
HUMANO

Trabajo de Titulación Maestría en Gestión del Talento Humano titulado:

**“PRÁCTICAS LABORALES SOCIALMENTE RESPONSABLES DESDE LA
GESTION DE RECURSOS HUMANOS APLICADAS EN EL AREA
ADMINISTRATIVA DEL CONSORCIO LINEA 1 METRO DE QUITO”**

Realizado por:

MABEL ALBA RAMOS RIVADENEIRA

Director del proyecto:

SARAH ESTHER SPITZ VINTIMILLA

Como requisito para la obtención del título de:

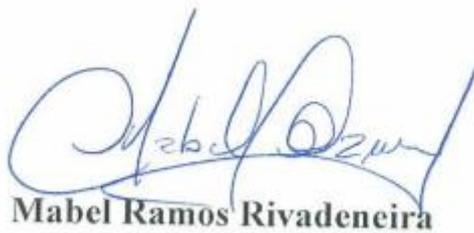
MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Quito, 19 de agosto de 2018

DECLARACION JURAMENTADA

Yo, **MABEL ALBA RAMOS RIVADENEIRA**, con cédula de identidad # 1710796721, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado a calificación profesional; y, que he 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.



Mabel Ramos Rivadencira

C.I # 1710796721

DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación titulado:
**“PRÁCTICAS LABORALES SOCIALMENTE RESPONSABLES DESDE LA
GESTION DE RECURSOS HUMANOS APLICADAS EN EL AREA
ADMINISTRATIVA DEL CONSORCIO LINEA 1 METRO DE QUITO”**

Realizado por:

MABEL ALBA RAMOS RIVADENEIRA

Como Requisito para la Obtención del Título de:

MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Ha sido dirigido por el profesor

SARAH ESTHER SPITZ VINTIMILLA

Quien considera que constituye un trabajo original de su autor



Mgs. Sarah Esther Spitz Vintimilla

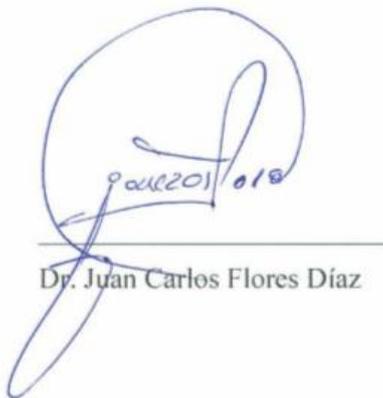
LOS PROFESORES INFORMANTES

Los Profesores Informantes:

JUAN CARLOS FLORES DIAZ

MIGUEL EDUARDO ROMERO SALINAS

Después de revisar el trabajo presentado,
lo han calificado como apto para su defensa oral ante
el tribunal examinador



Dr. Juan Carlos Flores Díaz



Mgs. Miguel Eduardo Romero

Quito, 19 de agosto del 2018

DEDICATORIA

Dedicado a todos los alumnos y profesores de la Facultad de Ciencias del Trabajo y del
Comportamiento Humano de la UISEK

AGRADECIMIENTO

Queridos Padres, me siento muy feliz y agradecida por su apoyo incondicional en todos los momentos de mi vida, en especial en mis años de estudios. A mi Padre que es y ha sido un modelo de rectitud, honestidad y perseverancia. A mi Madre querida; quien fue la primera persona que me alentó a cumplir mis sueños, y piso conmigo la puerta de mis primeros estudios universitarios; y que hoy se han convertido en mi carrera profesional.

A mis hermanos les doy gracias por creer en mí y motivarme a ser un profesional. He cumplido un objetivo más en mi vida y me siento lista para afrontar los retos de la vida.

A mi Padre Jehová, tal como dice su texto bíblico. “He puesto a Jehová Dios enfrente de mi constantemente. Porque él está a mi diestra, no se me hará tambalear”. (Sal. 16:8)

Mabel Alba, Ramos Rivadeneira

Contenido

INTRODUCCIÓN	6
CAPITULO # 1	8
1. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE) INTERNA EN LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y LAS PRÁCTICAS RESPONSABLES EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL CONSORCIO	8
1.1. Objetivo General	8
1.1.1. Objetivos Específicos	8
1.2. MARCO TEORICO	8
1.2.1. Perspectiva Teórica de la Investigación	9
1.2.2. Marco Histórico de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)	13
1.2.3. Marco Teórico-conceptual de la RSE	16
1.2.4. Marco Legal de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)	17
1.3. Alcance de la Responsabilidad Social Empresarial	20
1.3.1. RSE Interna:	21
1.3.2. RSE Externa:	21
1.4. La Gestión de Recursos Humanos	21
1.5. Prácticas de Gestión de Recursos Humanos	22
1.6. La RSE y su relación con la gestión del talento humano	24
1.7. Ámbitos de actuación de la gestión laboral socialmente responsable	24
CAPITULO # 2	26
2. PERCEPCIÓN EN LOS EMPLEADOS DE LA APLICACIÓN DE PRÁCTICAS LABORALES SOCIALMENTE RESPONSABLES DESDE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.	26
2.1. Ámbito de Investigación	26
2.2. Metodología	27
2.2.1. Muestra	27
2.2.2. Cálculo de la Muestra	27
2.2.3. Contenido de la encuesta “Prácticas Laborales Responsables”	28
2.3. Análisis descriptivo de la Encuesta “Prácticas Laborales Responsables”	29
2.3.1. Prácticas responsables en Retribución	29
2.3.2. Prácticas responsables en Contratación	31

2.3.3. Prácticas responsables en Formación y Plan de Carrera -----	34
2.3.4. Prácticas responsables en Salud y Seguridad Laboral-----	35
2.3.5. Prácticas responsables Jornada laboral / conciliación laboral y personal	36
2.3.6. Prácticas responsables / igualdad de oportunidades y no discriminación	38
2.3.7. Prácticas responsables en las Relaciones Laborales -----	41
2.4. Acciones de Mejora a la gestión de RRHH en prácticas responsables -----	42
CAPITULO # 3 -----	46
3. MODELO INTEGRADOR DE PRACTICAS SOCIALES RESPONSABLES PARA LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS DEL CONSORCIO LINEA 1 METRO DE QUITO. -----	46
3.1. Importancia y Beneficio para La Empresa -----	46
3.2. Formulación del Modelo de Prácticas Laborales Responsables -----	47
3.3. Modelo Integrador de RSE en la Gestión de RRHH-----	48
CAPITULO # 4 -----	50
4.1. Conclusiones y Recomendaciones -----	50
4.1.1. Conclusiones -----	50
4.1.2. Recomendaciones:-----	52
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS-----	53
Anexo: Encuesta “Prácticas Laborales Responsables EPLR-2018 -----	57

INDICE DE TABLAS

1 Tabla 1 1- Ejemplos de Categorías de prácticas de gestión de Recursos Humanos	23
2 Tabla 1 2 - Ámbito de actuación para una gestión social responsable de RRHH	25
3 Tabla 2.3 – Prácticas Laborales como acciones de mejora a la Gestión de RRHH desde el ámbito de la RSE	43

INDICE DE GRÁFICOS

1 Gráfico 2.1 – Distribución de la variable Retribución por tipo de Cargo	30
2 Gráfico 2.1.2 – Distribución de la variable Retribución por Beneficios sociales	31
3 Gráfico 2.2 – Distribución de la variable contratación por igualdad de oportunidades en los procesos de reclutamiento y selección del personal.....	33
4 Gráfico 2.2.1 – Distribución de variable contratación por tipo de contrato	33
5 Gráfico 2.3 – Distribución de la variable por Formación y Desarrollo de Carrera Profesional.....	34
6 Gráfico 2.4 – Distribución de la variable Seguridad sobre condiciones de riesgos laborales.....	35
7 Gráfico 2.4.1 – Distribución de la variable Seguridad sobre condiciones de entorno laboral.	36
8 Gráfico 2.5 – Distribución de la variable condiciones de igualdad de oportunidades y discriminación en: (Jornada Laboral)	38
9 Gráfico 2.6 – Distribución de la variable igualdad de oportunidades y discriminación en general.....	39
10 Gráfico 2.6.1 – Distribución de la variable igualdad de oportunidades y discriminación (EDAD).....	39
11 Gráfico 2.6.2 – Distribución de la variable igualdad de oportunidades y discriminación (género).....	40
12 Gráfico 2.6.3 – Distribución de la variable igualdad de oportunidades y discriminación (Lugar de nacimiento).....	41
13 Gráfico 2.7 – Distribución de la variable en Relaciones Laborales	42
14 Gráfico 2.17 – Proceso de Actuación Social Empresarial en la gestión de RRHH... 48	48
14 Gráfico 2.18 – Modelo integrador del impacto de la gestión de RRHH socialmente responsable sobre los empleados.....	49

RESUMEN

El objetivo de este estudio se centra en conocer si es convenientes o no aplicar la responsabilidad social empresarial en el ámbito de la gestión de los recursos humanos. Desde esta perspectiva, se examina desde tres contextos: el primero analiza la gestión de recursos humanos desde la perspectiva de la RSE, el segundo determina la percepción en los empleados de la aplicación de las prácticas laborales socialmente responsables y tercero se diseña un modelo integrador que incorpore las políticas de la RSE como prácticas laborales en la gestión de recursos humanos.

Palabras claves: Gestión de Recursos Humanos, Responsabilidad Social Empresarial, prácticas socialmente responsables.

ABSTRACT

The objective of this study is to know if it is convenient or not to apply corporate social responsibility in the field of human resources management.

From this perspective, it is examined from three contexts: the first one, analyzes the management of human resources from the perspective of CSR, second one determines the perception of employees when we apply socially responsible work practices, and the third one, designs an integrating model that incorporate CSR policies as labor practices in human resource management.

Keywords: Human Resources Management, Corporate Social Responsibility, socially responsible practices.

**PRÁCTICAS LABORALES SOCIALMENTE RESPONSABLES DESDE LA
GESTION DE RECURSOS HUMANOS APLICADAS EN EL AREA
ADMINISTRATIVA DEL CONSORCIO LINEA 1 METRO DE QUITO**

INTRODUCCIÓN

El estudio que se lleva a cabo en el Consorcio Línea 1 Metro de Quito, tiene como objetivo determinar las prácticas laborales desde la gestión de Recursos Humanos y conciliar la relación dentro del campo de actuación interno de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para diseñar un modelo integrador de acciones responsables.

Desde el ámbito de la Responsabilidad Social Empresarial se reconoce a dos grupos de interés: internos y externos conocidos como “*stakeholders*”. (Carroll, 1979; Freeman (1984; Dentchev (2004); manifiestan que en materia de RSE interna, aplicado a los empleados se presume la adopción de prácticas laborales que tengan en cuenta criterios considerados como socialmente responsables; y en el ámbito de la gestión de RRHH se identifican diferentes tipos de prácticas laborales aplicadas en las empresas. Con este fin se pretende relacionar las dos líneas de investigación e integrarlas a la práctica organizativa.

“La Responsabilidad Social Empresarial, hoy es un valor agregado y una ventaja competitiva para la empresa. Aquellas empresas que incorporen o refuercen sus acciones de responsabilidad social de acuerdo a sus posibilidades; mañana tendrán la excelencia empresarial.

Interés de la Investigación:

La elección de esta línea de estudio en el ámbito de la RSE a la gestión de Recursos Humanos, reside principalmente en dos motivaciones:

1. Contribuir al análisis en uno de los ámbitos poco estudiado de la RSE de la gestión empresarial que se relaciona con la responsabilidad social interna hacia los empleados.
2. Destacar que los empleados es el principal protagonista de la empresa (sin dejar de lado al resto de grupos de interés) “*stakeholders*”, pocas son las empresas que han adoptado las prácticas de la RSE como una línea de estrategia, y mientras que algunas organizaciones se autodefinen como socialmente responsables en sus prácticas y a sabiendas que las personas son el motor activo de la empresa, sigue existiendo la discriminación cultural, la inequidad, salarios no competitivos, accidentes de trabajo, despidos injustificados, estrés laboral etc. Por lo que carece de credibilidad en aquellas empresas que anuncian tener una política de RSE; si la opinión pública sabe qué; en materia de recursos humanos aplican políticas irresponsables.

CAPITULO # 1

1. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE) INTERNA EN LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y LAS PRÁCTICAS RESPONSABLES EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL CONSORCIO

1.1. Objetivo General

Determinar las prácticas laborales socialmente responsables aplicadas desde la gestión de Recursos Humanos en el Área Administrativa del Consorcio Línea 1 Metro de Quito para diseñar un modelo Integrador de prácticas laborales.

1.1.1. Objetivos Específicos

1. Analizar la gestión de Recursos Humanos desde la perspectiva de la RSE, y determinar qué actividades se desarrollan en el área Administrativa del Consorcio.
2. Examinar la percepción en los empleados de la aplicación de prácticas laborales socialmente responsables desde la gestión de Recursos Humanos.
3. Diseñar el modelo integrador de la RSE como prácticas laborales para la gestión de RRHH del Consorcio CL1.

1.2. MARCO TEORICO

Para determinar la aplicación de prácticas laborales en el Consorcio Línea 1 Metro de Quito (CL1), se señalan algunas de las principales características de la Empresa.

El Consorcio Línea 1 Metro de Quito, participa en el desarrollo de la primera línea de metro de Quito en Ecuador. El Metro de Quito es el mayor proyecto de movilidad que la ciudad haya emprendido en su historia y tendrá un enorme impacto en el funcionamiento de la capital al constituirse en la columna vertebral del sistema público de transporte, la obra produjo 14.700 empleos entre empleados fijos y subcontratistas, desde que arrancó el 19 de enero de 2016, y ha generado la mayor fuente de trabajo en el país. El Alcalde Mauricio Rodas argumentó: “La previsión de que la construcción del Metro generará 20 mil plazas de trabajo directas e indirectas ha llegado al 73% de cumplimiento”.¹

La línea 1 de Metro de Quito tendrá una extensión de 22 Km, está Integrada por 15 Estaciones que va desde Quitumbe al sur, y El Labrador al norte, con un recorrido de 34 minutos con 18 trenes de 6 vagones, actualmente trabajan 2500 empleados directos y 3000 trabajadores subcontratados.

Otras características del Consorcio, son los rasgos de la ocupación, relacionados especialmente con la calidad de vida laboral de sus trabajadores, el nivel de formación, la salud y seguridad laboral, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la contratación y en determinados colectivos personal inmigrante de diferentes nacionalidades.

1.2.1. Perspectiva Teórica de la Investigación

En el Ecuador, tanto las empresas nacionales como multinacionales ya están capacitando al personal a aplicar las políticas de RSE, sin embargo; por la falta de personal calificado en esta línea, las normas, así como los procedimientos están llenos

¹ Noticia publicada originalmente por Diario EL TELÉGRAFO bajo la siguiente dirección:<https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/quito/1/el-metro-ha-generado-14-700-plazas-de-empleo-hasta-ahora>.

de falencias y de errores; generando un efecto contrario y confundiendo su accionar en la mayoría de los casos por Acción Social (filantropía) con Responsabilidad Social.

Para el 2005 se forma CERES en Ecuador (Consortio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social), quien promueve el concepto y las buenas prácticas de RSE. Esta red está conformada por empresas privadas y públicas, instituciones educativas y Ong's en total (50 organizaciones, Corporación Favorita Megamaxi, Nestle, ONG's como Fundación Natura., El Ministerio del Ambiente, Mi comisariato, Pronaca, Toni, Banco del Pichincha, Banco Rumiñahui, Banco de Loja, Diners Club, AIG, Proauto. Etc.), las cuales trabajan para que la RSE sea incorporada al modelo de gestión de manera integral en todos sus ámbitos, esto es, gobierno corporativo, público interno, proveedores, consumidores, comunidad y medioambiente².

En nuestro país aún se sigue creyendo que la rentabilidad es el principal objetivo del negocio de las empresas, y olvidan la propuesta mundial de un negocio sostenible socialmente. Es decir, actúan sin el debido conocimiento y actuación de buenas prácticas sociales en materia de RSE.

Un factor influyente y muy poderoso es la competencia global, que está alterando significativamente a las empresas, forzándolas a renovar sus estrategias y necesidades empresariales, especialmente con la función y el valor de los RRHH en la organización.

Esta tendencia apunta a potencializar la gestión de RRHH, solicita que integren las mejores prácticas laborales socialmente responsables, la integración de la perspectiva social de la gestión en las operaciones de la empresa da lugar a lo que se conoce como: "Responsabilidad Social Empresarial (RSE)". La idea principal de la

² Más información en soporte@integra-rse.com

RSE consiste en que las empresas tienen el compromiso voluntario con la sociedad y la obligación de mejorar el bienestar social de sus empleados (Olcese; 2008).

La RSE ha pasado de ser un asunto novedoso, a ser un asunto mucho más profundo al establecer una alianza de las empresas en los diversos sectores o giros de negocios cuando administran a sus empleados. La RSE, está considerada como una estrategia de gestión que debe ser socializada en toda la organización (Dentchev, 2004), Por tanto, establecer un enfoque estratégico de la responsabilidad social desde la gestión de RRHH es cada vez más importante para la competitividad de las empresas.

Uno de los ámbitos al que se hace referencia en esta investigación, es a la dimensión interna de la RSE para con los empleados, el cual constituye uno de los principales “*stakeholders*” o grupos de interés que intervienen directamente en la actividad empresarial y los resultados de la organización.

Buscamos identificar aquella responsabilidad social que va puertas adentro de la organización; hacia sus empleados, que integra el desarrollo personal, el aprendizaje permanente, el equilibrio de su entorno entre familia y trabajo, la salud, el bienestar físico y laboral etc. En este sentido, la forma en que la empresa adopta estas actividades hacia sus empleados manifiesta claramente el estilo de gestión que está llevando el área de Recursos Humanos.

Con el fin de identificar la percepción positiva o negativa de la RSE en el performance³ empresarial no solo en términos financieros, se toma el argumento del Business Case de la RSE sobre la aplicación de los principios de la RSE en la gestión empresarial, esta manifiesta que la “RSE da lugar a una mejora de la calidad de las relaciones de la empresa con sus stakeholders internos y procura proporcionar un bienestar social que influye positivamente al performance empresarial”. Pero para que

³ Los diccionarios traducen la palabra PERFORMANCE como actuación, competencia, rendimiento, desempeño, resultados y también realización.

esta interrelación tenga un efecto positivo es necesario tener el soporte de sus stakeholders internos.

Aunque pocos son los estudios que vinculan la responsabilidad social empresarial con la gestión de RRHH (Shoemaker, Nijhof & Jonker, 2006, Sharma, y Devi, 2009), existen estudios que investigan muy remotamente la RSE en el lugar de trabajo como: Groseer y Moon, (2005); Vountisjarvi (2006); Aragón (2005). Otras investigaciones evidencian que la RSE en los empleados es un importante predictor del compromiso organizacional. Turker (2009); y Brammer et al. (2007) también encuentran impactos positivos del comportamiento organizacional socialmente responsable sobre el compromiso organizacional, asimismo; los resultados de Valentine y Fleischman (2008) muestran que la percepción de la RSE por parte de los empleados aumenta la satisfacción laboral.

La RSE, con su perspectiva social, es una gran oportunidad y una alternativa para enfocar al desarrollo humano de los trabajadores dentro de las empresas, no solo es observar y aportar a la comunidad sino aportar dentro de la organización, es decir; empezar por el trabajador y por consiguiente su entorno que es su familia (Kalmi y Kauhanen, 2008; Macky y Boxall 2007, 2008). Al igual que (García, 2008); y (Calderón 2006); manifiestan que la RSE es la gestión directa del área de Recursos Humanos porque es la responsable de formar, motivar, retribuir y desarrollar al personal.

Las empresas deben reconocer que la RSE nace con las políticas internas y las prácticas socialmente responsables, integrar voluntariamente dichas políticas a sus prácticas sirven a la organización para diferenciarse en el mercado laboral y atraer talentos.

La RSE influye en la gestión de RRHH porque los comportamientos y actitudes de los empleados definen la relación entre la gestión de RRHH y el performance de la organización, y por la ética y la responsabilidad social que practica la organización en los aspectos que contribuyen al bienestar y calidad de vida que estimulan la productividad y motivación de los empleados en el trabajo por las implicaciones del trabajo en la vida de las personas (Appelbaum et al., 2000; Peccei, 2004). Por tanto, se pretende considerar la aplicación de prácticas laborales con criterios de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) que contribuyan a una gestión laboral socialmente responsable desde la gestión de RRHH para que incorpore los intereses de los empleados, además de los intereses de la empresa.

1.2.2. Marco Histórico de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

La RSE, se remonta desde los años 1920 – 1930, cuando surge las primeras acciones basadas en la caridad y la beneficencia que se concebían como actitudes filantrópicas de las empresas.

En los años 1940 1944 – surge la Declaración de Filadelfia (OIT) que presentan las obligaciones de las empresas (sector privado) respecto al progreso de la sociedad, y se considera como el escrito base de la conceptualización de la RSE.

Para inicios de los años 50 – (1950 1953) – se lanza la primera publicación que trata de establecer la actuación de los directivos de las empresas con los valores sociales, escrito por Howard Bowen bajo el título “*Social Responsibilities of the Businessman*”, que llevó el tema fuera del ámbito académico y empresarial al ámbito social y ético.

Keith Davis (1960); presenta la “*ley de oro de la responsabilidad*” en el que sostiene que la responsabilidad social de los empresarios debe ser acorde al poder social de las empresas.

Milton Friedman (1970); presenta su primera versión sobre el rol de las empresas en RSE, Declaración del Comité para el Desarrollo Económico sobre la Responsabilidad Social de las Empresas (establece un acuerdo entre empresas y gobiernos para el progreso social). Para 1971 – Friedman asegura que: “la tarea de las empresas es generar la maximización de beneficios para sus accionistas”.

Y Theodore Leavitt manifiesta que “la única función de la empresa es la actividad económica: “*El negocio es el negocio*”.

Para 1980; el reduccionismo económico y la regulación legal pierden fuerza y es reemplazado por la creencia de: “donde termina la ley comienza la ética”. Y aparece los stakeholders, término que es utilizado por Edward Freeman (1984) en su obra “*Strategic management*”: donde desarrolla la teoría de los stakeholders o partes interesadas en la organización; propietarios, empleados, clientes, competidores, proveedores, representantes de los consumidores, organizaciones de la comunidad local, medios de comunicación, ecologistas, grupos especiales de interés y gobiernos.

Peter Drucker en (1986), presenta su idea de las fronteras de la gerencia, indicando que la RSE debía instalarse en el grupo principal de gerentes de las empresas y desarrolla conceptos sobre Capital Humano, Capital Social y Reputación Corporativa.

En 1987; se crea la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, y aparece por primera vez el concepto: desarrollo sostenible, ello supone tener en cuenta al gestionar las empresas una compilación de variables económicas, sociales y medioambientales para garantizar esta sostenibilidad.

Archie Carroll (1990); presenta la pirámide de las responsabilidades empresariales, sobre la base de la eficiencia y la rentabilidad donde se sitúan las obligaciones legales, y sobre ellas, las responsabilidades éticas y sobre ellas las filantrópicas, no obligatorias.

Kofi Annan (1990), para el año (1990) el pacto global en la ONU establece el documento sobre “Compromiso de las empresas y demás organizaciones privadas de las sociedades a favor del ejercicio de la ciudadanía social”. Esta propuesta apalanca los objetivos globales de la ONU representados en los “Objetivos del Milenio”. Aparece la tercera generación del Global Reporting Initiative (GRI). “Guía para la elaboración de Informes de Sostenibilidad”.⁴

(Carroll, 1999) manifiesta que la empresa debe tener una conducta ejemplar, coherente con los valores sociales, los directivos y miembros de las empresas deben desempeñarse como “agentes morales” inclina su actuación directamente a los Recursos Humanos en su condición de stakeholders internos, su perspectiva marca un juicio respecto a la reputación e imagen corporativa.

En el 2000; Se desarrolla el proyecto de generación de la norma ISO 26000 Michael Porter y Mark Kramer publican su artículo “*Vínculo entre ventaja competitiva y Responsabilidad Social Corporativa*” estableciendo que la base de generación de ventajas competitivas se basa en la RSE.

Este desprendimiento direcciona un avance de la RSE, al considerar su amplia retribución en mejoras de la reputación e imagen corporativa (Porter & Kramer, 2002), Y para el año 2004; nuevamente se enfocan en los grupos de interés / stakeholders Dentchev (2004).

⁴ Fuente: <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/G3.1-Guidelines-Incl-Technical-Protocol.pdf>

En resumen, desde la filantropía (1920/30) a la RSE (2010) se han desarrollado elementos para definir y establecer los conceptos de la RSE, las empresas son un grupo de personas con una cultura común, son actores sociales y no funcionan de manera aislada; de tal forma que aparece el concepto de grupo de interés porque se suma a la relación de un provecho común.

1.2.3. Marco Teórico-conceptual de la RSE

La Responsabilidad Social Empresarial ha sido definida desde diversos ámbitos de modos muy distintos, a pesar de esta diversidad conceptual, en casi todos los enfoques es posible encontrar un fondo común que ha permitido llegar a un consenso sobre el concepto de RSE.

Carroll (1979): la define como: La responsabilidad social del negocio abarca las expectativas económicas, legales, éticas y discrecionales que la sociedad tiene de las organizaciones en un momento dado.

Drucker (1984): la RSE supone convertir un problema social en una oportunidad de negocio mediante la capacidad productiva, competencia humana, empleos bien remunerados y generación de riqueza.

El Libro Verde de la Unión Europea⁵: “Las prácticas responsables en lo social afectan en primer lugar a los trabajadores. Abren una vía para administrar el cambio y conciliar el desarrollo social con el aumento de la competitividad”.

(Porter & Krammer, 2006): “La responsabilidad social empresarial describe usualmente la relación que existe entre la sociedad y la empresa”.

⁵ Apartado 2.1 se aborda específicamente la dimensión interna de la responsabilidad social de las empresas, según directriz de la Unión Europea (UE).

Y (Ihlen, 2008): “es la interrelación entre los aspectos sociales, económicos y ambientales”.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT). “Declaración tripartita⁶ de principios sobre las empresas multinacionales y la política social”, junto con la “Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”, son las principales directrices para guiar a las empresas en materia de política social y prácticas laborales responsables.

(WBCSD, World Business Council for Sustainable Development); La RSE es el compromiso que asume una empresa para contribuir al desarrollo económico sostenible por medio de la colaboración con sus empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad, con el objeto de mejorar la calidad de vida”.

Definición de la RSE: Responsabilidad Social Empresarial, es el compromiso consciente y congruente de cumplir integralmente con la finalidad de la empresa, tanto en lo interno como en lo externo, considerando las expectativas económicas, sociales y ambientales de todos sus participantes, demostrando respeto por la gente, los valores éticos, la comunidad y el medio ambiente, contribuyendo así a la construcción del bien común.

1.2.4. Marco Legal de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

Existe una base legal que trata de crear conciencia, regular o normar la actuación de la empresa en la sociedad, responden a principios empresariales universales, y es el conocimiento y la profundización continua, mencionamos:

1. Marco Jurídico Internacional.

⁶ Tripartita “Las empresas multinacionales, así como las empresas nacionales, deberían respetar la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo con el fin de garantizar la efectiva abolición del trabajo infantil.

2. Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).
3. Los diez Principios del Pacto Mundial (ONU).⁷
 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
 2. Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.
 3. Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
 4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
 5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
 6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
 7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
 8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
 9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
 10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.
4. El ámbito de la Responsabilidad Social Empresarial de estos principios que asegura su implementación exitosa son:

⁷ Fuente: www.pactomundial.org

- Respeto a la dignidad de la persona⁸
- Empleo digno.
- Solidaridad⁹.
- Subsidiariedad¹⁰.
- Contribución al bien común.
- Corresponsabilidad.
- Confianza.
- Ética en los negocios.
- Vinculación con la comunidad.
- Transparencia.
- Honestidad y legalidad¹¹.
- Justicia y equidad.
- Empresarialidad¹².
- Desarrollo social¹³

5. La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. (Reunión de Ginebra, junio 1998):

- La Libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva;
- La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;
- La abolición del trabajo infantil, y
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

⁸ Incluye el fomento a su desarrollo personal.

⁹ Ser solidario con todos, en especial con los menos favorecidos.

¹⁰ Ser subsidiario en la interacción para buscar continuamente la creación de condiciones y oportunidades que favorezcan el propio desarrollo para alcanzar una mejor calidad de vida.

¹¹ En la gestión de todos los procesos y actividades.

¹² Una cultura empresarial vibrante y responsable, y un sector privado diversificado son algunas de las grandes fuentes de riqueza que un país puede tener.

¹³ El factor humano y el capital social son fundamentales para contar con una sociedad funcional.

6. La Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo.

- Principio 1: Los seres humanos constituyen el centro de las preocupaciones relacionadas con el desarrollo sostenible. Tienen derecho a una vida saludable y productiva en armonía con la naturaleza.

7. Norma en materia de responsabilidad social ISO 26000

La Guía de Responsabilidad Social, publicada el 01 de noviembre de 2010, determina que la RSE no es exclusiva solo de las empresas y grandes corporaciones, no importa su tamaño. Va más allá del cumplimiento con las leyes y hace una diferenciación clara entre responsabilidad social y filantropía.

1.3. Alcance de la Responsabilidad Social Empresarial

La Responsabilidad Social Empresarial opera en sus grupos de interés internos y externos denominados (stakeholders).

El Libro Verde de la Comisión de la Comunidad Europea, dentro del marco de la responsabilidad social identifica dos dimensiones: Interna y Externa.



1.3.1. RSE Interna:

La RSE social interna, implica la responsabilidad compartida y subsidiaria hacia sus empleados para el cuidado y fomento de la calidad de vida en el trabajo y el desarrollo integral, dentro de este ámbito social de gestionar adecuadamente los recursos humanos encontramos variables en los principios de la ONU¹⁴.

1.3.2. RSE Externa:

Comprende todo el conjunto de actividades responsables que realiza la empresa con los grupos de interés externos y con la sociedad en general. Aquí fomentamos las relaciones positivas con la comunidad local; proveedores, gobierno, consumidores, acreedores, clientes, socios comerciales.

1.4. La Gestión de Recursos Humanos

El objetivo que persigue la gestión de RRHH, contempla aquellas actividades que tienen como objetivo el desarrollo del factor humano y la ejecución del conjunto de procesos y procedimientos con el fin de realizar de manera sistematizada y organizada la gestión del talento humano.

Según Dolan (2014), el objetivo de la dirección de recursos humanos se puede clasificar en tres categorías: explícitos, implícitos y a largo plazo.

Objetivos explícitos:

- Retener a los empleados deseables.

¹⁴ Véase los Principios del Pacto Mundial (ONU) de la RSE punto 1.2.4: Marco Legal de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

- Motivar a los trabajadores para que éstos adquieran un compromiso con la empresa y se impliquen en ella.
- Ayudar a los empleados a desarrollarse dentro de la empresa

Objetivos implícitos:

- Productividad: constituye en la gestión eficiente de los recursos humanos.
- Calidad de vida en el trabajo: Incrementar su nivel de compromiso con la actividad que desarrollan dentro de la empresa.
- Cumplimiento de la normativa: las organizaciones deben acatar leyes, normas, arbitrajes y decisiones de los tribunales.

Objetivos a largo plazo:

- Rentabilidad y competitividad.
- Incremento de valor de la empresa.
- Una mejora de la eficiencia y eficacia de la organización.

1.5. Prácticas de Gestión de Recursos Humanos

Los RRHH como un conjunto de prácticas de recursos humanos. Es la forma en que la organización maneja sus actividades de reclutamiento, selección, formación, remuneración, prestaciones, comunicación, higiene y seguridad en el trabajo.

Así mismo, Chiavenato (2009) propone seis procesos interdependientes de carácter dinámico y participativo, los cuales tiene por objeto integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y auditar la gestión del talento humano en las organizaciones, requeridos para el funcionamiento del negocio empresarial.

Implementar las mejores prácticas y estandarizar en la organización aquellas actividades, procedimientos, actitudes y procesos que generan valor son métodos

esenciales que el área de Recursos Humanos debe priorizar y que requieren del compromiso de la Alta Dirección.

Ejemplos de prácticas laborales de gestión de Recursos Humanos

Tabla 1: *Ejemplos de Categorías de prácticas de gestión de Recursos Humanos*

1 Tabla 1 1- Ejemplos de Categorías de prácticas de gestión de Recursos Humanos

1. Formación y desarrollo
2. Remuneración y sistemas de recompensa
3. Gestión y valoración del rendimiento
4. Sistemas de reclutamiento y selección
5. Trabajo en equipo
6. Participación directa del empleado
7. Sistemas de retribución
8. Comunicación para compartir información
9. Promoción interna
10. Diseño de puestos de trabajo
11. Autonomía y descentralización en la toma de decisiones
12. Seguridad del empleo
13. Paquetes de beneficios
14. Planificación de carreras profesionales
15. Igualdad de oportunidades
16. Encuestas de actitud: satisfacción, clima laboral...
17. Actividades sociales
18. Prácticas de conciliación de la vida laboral-familiar
19. Gestión laboral en caso de reestructuraciones empresariales
20. Profesionalización y eficacia de la función de RRHH

Fuente: Boselie et al. (2005)

1.6. La RSE y su relación con la gestión del talento humano

Existe una marcada y estrecha relación entre la gestión del talento humano, sus procesos como área y la RSE, las condiciones, prácticas y políticas laborales de las organizaciones están centralizadas en las áreas de gestión humana.

“Desde la gestión de las personas, la responsabilidad social debe buscar la mejora continua de la calidad de vida laboral, a través del mejoramiento de las condiciones físicas y psicológicas del ambiente de trabajo, la capacitación constante del personal, el acatamiento de las normativas vigentes en cuanto a salud, seguridad e higiene en el ámbito laboral, así como gestionar una cultura de prevención y promoción dentro y fuera de las instalaciones de la organización”.

1.7. Ámbitos de actuación de la gestión laboral socialmente responsable

La integración de la RSC en las políticas de la empresa, va más allá del cumplimiento de la ley, significa operar éticamente, porque se trata de resolver desafíos sociales a través del compromiso real con los empleados. Es decir: “Ser un empleador responsable” con la adecuada gestión del capital humano se centra en el bienestar del trabajador, y en términos de resultados empresariales hace una mayor incidencia sobre la persona-trabajador, como resultado intermedio antes de los resultados empresariales (Económicos-financieros).

Aragón Medina, J., y Rocha Sánchez, F. (2009). actores de la RSE, muestran prácticas de actuación dentro de la gestión de RRHH.

2 Tabla 1 2 - *Ámbito de actuación para una gestión social responsable de RRHH*

1. FOMENTO DE LA CALIDAD DEL EMPLEO

- Retribución
- Contratación
- Promoción
- Formación
- Información y comunicación interna
- Participación
- Seguridad laboral
- Igualdad de oportunidades y no discriminación
- Jornada laboral
- Conciliación laboral – Personal

2. ADAPTACIÓN Y GESTIÓN DEL CAMBIO

3. ACCIÓN SOCIAL CON EMPLEADOS

4. RECONOCIMIENTO Y PROMOCIÓN DE DERECHOS HUMANOS Y SOCIOLABORALES BÁSICOS

Fuente: Adaptado de Jorge Aragón Medina. (2005)

CAPITULO # 2

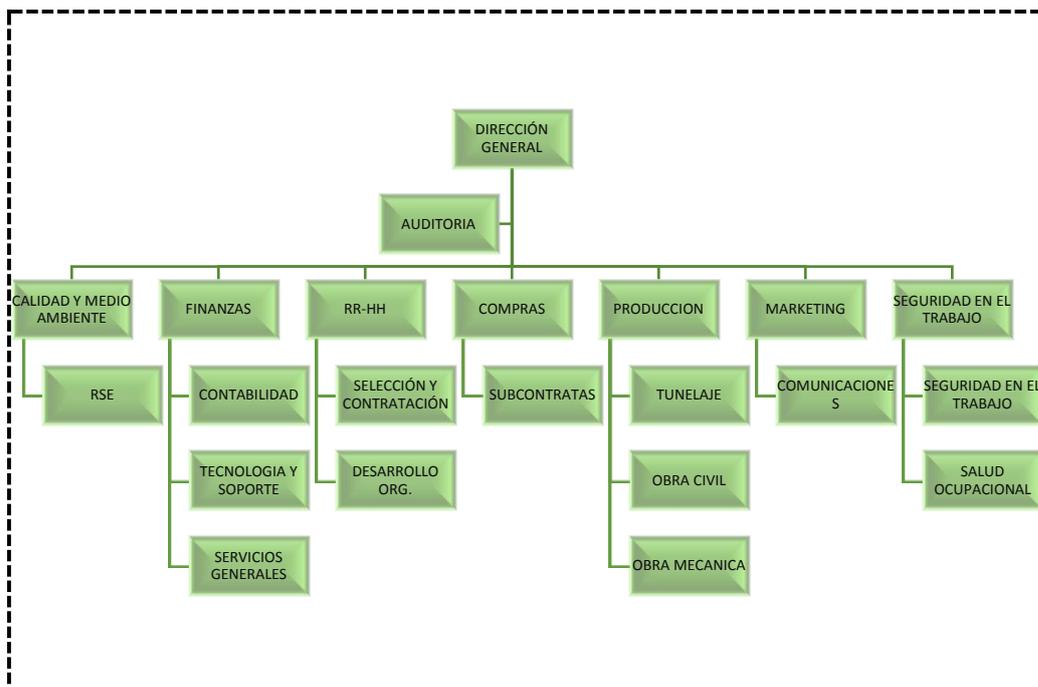
2. PERCEPCIÓN EN LOS EMPLEADOS DE LA APLICACIÓN DE PRÁCTICAS LABORALES SOCIALMENTE RESPONSABLES DESDE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

2.1. Ámbito de Investigación

El Consorcio cuenta con 5300 empleados, está compuesto por 8 áreas: (Producción, Finanzas, Salud y Seguridad Ocupacional, Calidad y Medio Ambiente, Procurment, Comunicación Interna, Compras, Responsabilidad Social y Recursos Humanos). El universo de estudio es el área administrativa del Consorcio Línea 1 Metro de Quito y cuenta con 180 empleados.

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL

CONSORCIO LINEA 1 METRO DE QUITO



2.2. Metodología

El estudio es de tipo cuantitativo y se emplea la encuesta como medio de recolección de información.

- La encuesta que se denominará: “Encuesta de Prácticas Laborales Responsables (EPLR-2018)”. Tomando como referencia el modelo de ámbito de actuación adaptado de Jorge Aragón Medina. (2005)1.6, relacionado al Fomento de la Calidad de Empleo con las variables: (Retribución, Contratación, Promoción, Formación, Participación, Seguridad laboral, Igualdad de oportunidades y no discriminación, Jornada laboral, Conciliación laboral – Personal). La encuesta proporcionara la información de los propios empleados; por ser el implicado directo.

2.2.1. Muestra

El universo, objeto de estudio, compuesto por el área administrativa del CL1 cuenta con un total de 180 empleados. La aplicación de la encuesta se realiza en su puesto de trabajo, solamente en los casos en que no es posible la localización al trabajador en su puesto de trabajo se realiza la entrevista personal (EP). El primer contacto con los empleados se efectúa a partir de las 17:00 horas una vez que hayan terminado su jornada laboral.

2.2.2. Cálculo de la Muestra

Para calcular el tamaño de la muestra de una población de 180 empleados, el cual equivale a un nivel de confiabilidad del 95% y una margen de error de error del 5%. Se desconoce la probabilidad "P" del evento. El resultado del tamaño de la muestra es: **de 122 empleados.**

2.2.3. Contenido de la encuesta “Prácticas Laborales Responsables”

El cuestionario llevado a cabo en el Consorcio se denominará: “Encuesta de Prácticas Laborales Responsables 2018” (EPLR-2018), y se estructura en tres apartados que son:

1. Datos sociodemográficos,
 2. Situación laboral
 3. Calidad de vida en el trabajo. (El apartado # 3 contiene 7 variables).
1. **Datos sociodemográficos:** Recoge información principalmente de género, edad y el nivel máximo de estudios alcanzado.
 2. **Situación laboral del encuestado:** Permite conocer el cargo del empleado, la trayectoria laboral y profesional (antigüedad en la empresa), y aspectos relacionados con la movilidad laboral y geográfica (lugar de nacimiento, cambios de residencia por motivos laborales).
 3. **Calidad de vida en el trabajo:** Este apartado será la percepción general del trabajador sobre prácticas laborales y complementa los siguientes elementos:
 1. Retribución: Se consulta sobre las características de la remuneración, tanto monetaria como no monetaria.
 2. Contratación: Se consulta sobre el tipo de contratación y las características de (Jornada laboral, flexibilidad de horarios, tiempo de descanso durante la jornada laboral, vacaciones y permisos).
 3. Formación y Desarrollo de Carrera Profesional: Se consulta sobre la adecuación de la formación al puesto de trabajo, las condiciones de formación y desarrollo de carrera, sucesión.

4. Seguridad en el trabajo: Analiza cuestiones relacionadas con la salud y seguridad laboral. (condiciones ambientales del centro de trabajo (aire acondicionado, calefacción, ventilación, etc.)
5. Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar: Se consulta sobre las características del entorno laboral, tiempo ocupado fuera de la jornada, el grado de satisfacción de tiempo dedicado a su familia, la satisfacción con los permisos de maternidad y paternidad y de atención a la familia, etc.
6. Discriminación e igualdad de oportunidades.
7. Relaciones laborales Internas: Se consulta sobre el ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales y el dialogo social entre superiores, subordinados y compañeros.

2.3. Análisis descriptivo de la Encuesta “Prácticas Laborales Responsables”

En este análisis obtendremos las prácticas laborales responsables que el Consorcio está llevando a cabo en su gestión de RRHH, en alineación a la RSE, con los resultados obtenidos se elabora un plan de acción de mejora.

2.3.1. Prácticas responsables en Retribución

En el ámbito de la retribución, la RSE insta el establecimiento de un salario competitivo respecto al salario del mercado laboral, se considera responsable que la retribución sea equitativa, debe haber un equilibrio entre las responsabilidades del puesto y la retribución percibida. Además, se considera el contrato psicológico en el que predomine la lealtad y el compromiso de la empresa con los empleados en compensaciones no monetarias.

Resultado de la encuesta (EPLR-2018)

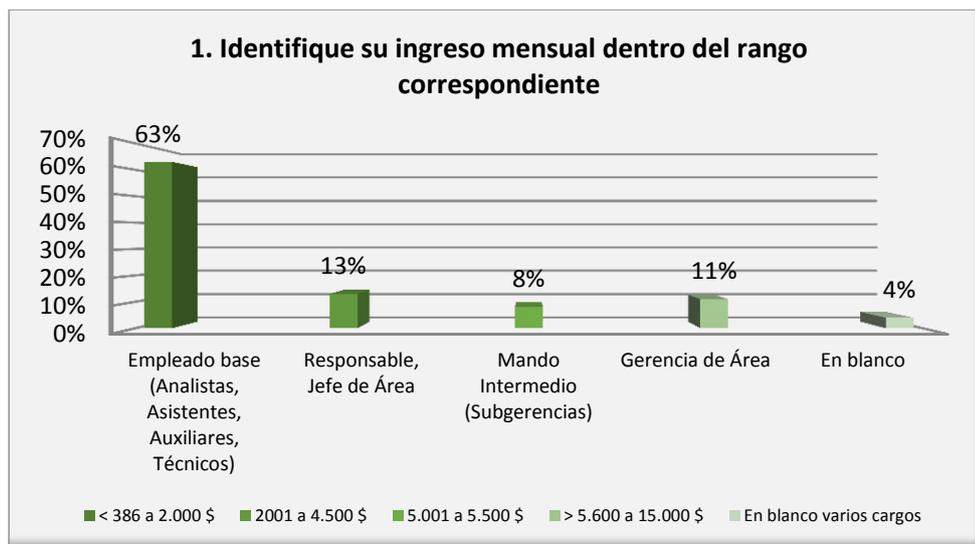
- **Retribución.** Se consulta sobre dos variables: la retribución fija y la retribución variable como componente a la retribución.
 - a) **Retribución fija;** Se estable rangos salariales desde el salario mínimo vital hasta un máximo de 15.000 usd ¹⁵., debido a que dentro de la muestra se encuentran cargos de Gerencia.
 - b) **Retribución variable;** que concede la empresa como prestaciones sociales en los ámbitos siguientes: prestaciones sociales: comedor, transporte, guarderías, seguro de médico.

- **Pregunta 1.- Identifique su ingreso mensual dentro del rango correspondiente.**
 El porcentaje mayoritario recae sobre los empleados base en la escala del sueldo básico hasta 2000 dólares, un total de 114 empleados que representa el 63%. Un total de 23 empleados que representa el 13% recae sobre cargos con mayor responsabilidad (Responsables, Jefes mandos intermedios) percibe salarios situados en el rango de 2001 y 4.500 mensuales netos. No obstante, un porcentaje elevado del 13% y 11% que se encuentra en la categoría de Subgerencias y Gerencias perciben sueldos de 5.000 usd en adelante.

- **Atribuye escaso valor al rendimiento individual y la falta de beneficios sociales al personal base que reciben menos ingreso mensual.**

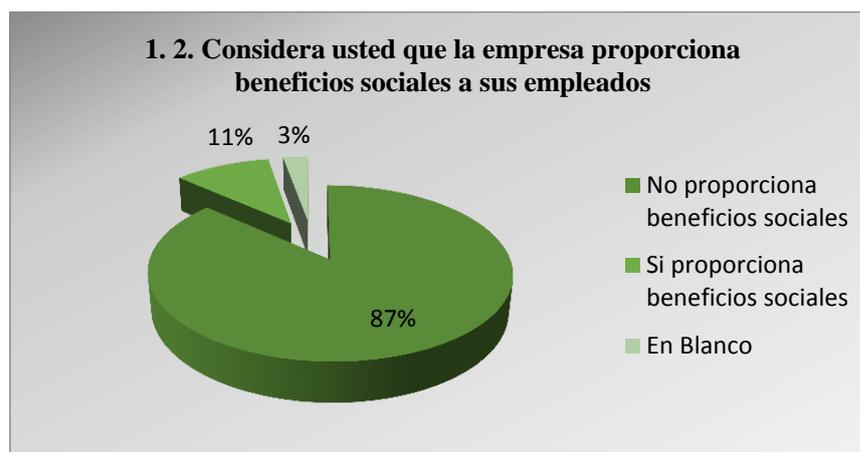
1 Gráfico 2.1 – Distribución de la variable Retribución por tipo de Cargo

¹⁵ Nota: No se ha solicitado registrar sueldos por información confidencial del Consorcio



- **Pregunta 1. 2. Considera usted que la empresa proporciona beneficios sociales a sus empleados?** Se evidencia que 156 empleados que representa el 87% afirma no tener beneficios sociales como componente a la retribución fija, 19 empleados que representa el 11% manifiesta si tener estos beneficios sociales y el 3% no dan respuesta a esta pregunta.

2 Gráfico 2.1.2 – Distribución de la variable Retribución por Beneficios sociales



2.3.2. Prácticas responsables en Contratación

En la contratación es esencial el criterio objetivo, basado en el análisis de puestos de trabajo, transparencia en el proceso de selección, igualdad de oportunidades para todos los candidatos y establecimiento de criterios sociales para favorecer en lo posible a personas con dificultad de inserción laboral (Intersección de personas jubiladas).

Resultado de la encuesta (EPLR-2018)

- Se realizan 2 preguntas:
 - a) La consulta se enfoca en conocer si existe o no discriminación en los procesos de reclutamiento y selección, e igualdad de oportunidades para todos los candidatos, en: edad, género, nacionalidad y cualquier otra índole de carácter social, de esta manera se garantiza el cumplimiento de la legislación laboral.
 - b) Y en el ámbito de la contratación se considera responsable el fomento de la ocupación estable.

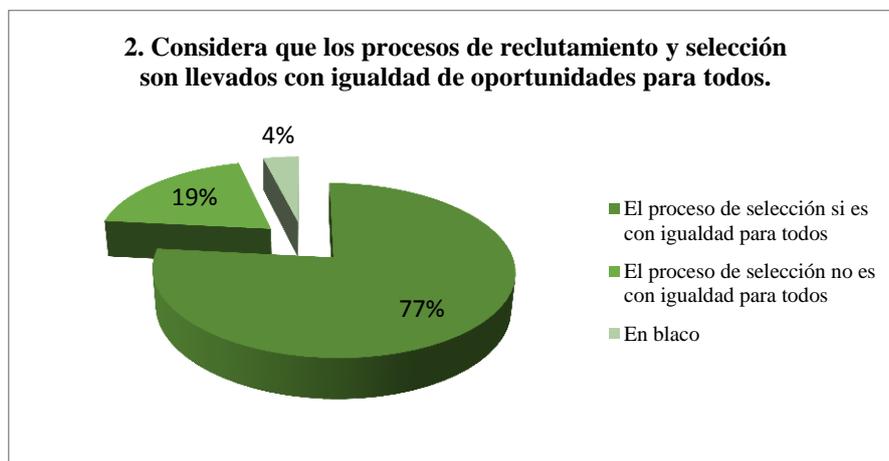
En esta pregunta es necesario resaltar la finalidad del Consorcio Metro de Quito en Ecuador, que hace referencia a la construcción de una obra con tiempo de inicio y entrega del (Metro de Quito). Por tanto, la contratación del personal se atribuye con un tiempo determinado.

- **Pregunta 2. ¿Considera que los procesos de reclutamiento y selección son llevados con igualdad de oportunidades para todos?**

Los datos demuestran que los procesos son transparentes, 145 empleados que representa el 81% responden que existe igualdad y no discriminación en los procesos de reclutamiento y selección, y 35 empleados que representa el 19%

manifiestan responde que los procesos no han son con igualdad de oportunidades para todos. Un 4% no responde la pregunta.

3 Gráfico 2.2 – Distribución de la variable contratación por igualdad de oportunidades en los procesos de reclutamiento y selección del personal



Fuente: Elaboración propia de la EPLR-2018

- **Pregunta 2.1 Que tipo de contratación ha pactado la empresa con usted como empleado.**

Los datos muestran un total de 157 empleados que representa el 87% manifiestan haber firmado un contrato por obra. Y 23 empleados que representa el 13% con contrato indefinido.

3 Gráfico 2.2.1 – Distribución de variable contratación por tipo de contrato



Fuente: Elaboración propia de la EPLR-2018

2.3.3. *Prácticas responsables en Formación y Plan de Carrera*

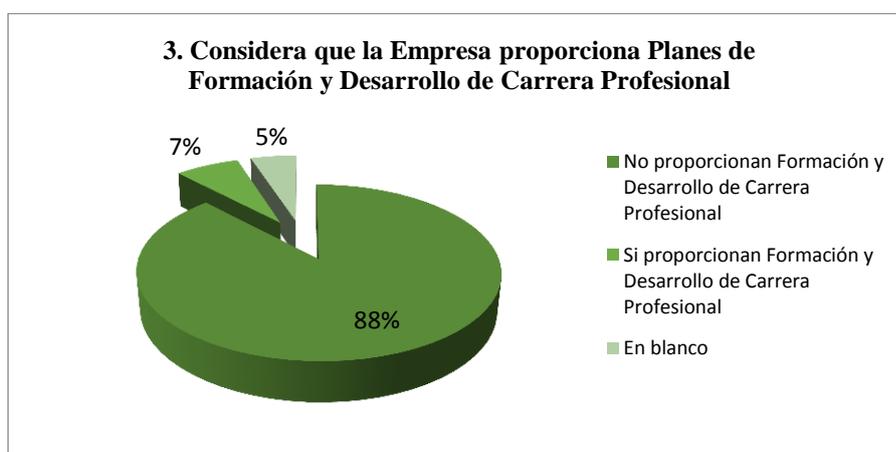
En el ámbito de la práctica responsable de Formación, la RSE asume un eje principal para obtener mayor retención de talento dentro de la empresa, considera que el desarrollo de las capacidades y habilidades de los empleados constituye un factor importante para hacer frente a un entorno de mercado cada vez más cambiante; a su vez, la formación permanente del personal ayuda a que éste pueda desarrollarse mejor en el ámbito laboral.

Resultado de la encuesta (EPLR-2018)

- Pregunta: **3. ¿Considera que la Empresa proporciona Planes de Formación y Desarrollo de Carrera Profesional?**

Con un porcentaje mayoritario de 159 empleados que representa el 88% afirman que no se proporciona formación y desarrollo de carrera profesional, mientras que un porcentaje bajo de 12 empleados que representa el 7% afirma que, si existe formación, y 9 empleados que representa el 5% no dan respuesta.

4 Gráfico 2.3 – Distribución de la variable por Formación y Desarrollo de Carrera Profesional



Fuente: Elaboración propia de la EPLR-2018

2.3.4. Prácticas responsables en Salud y Seguridad Laboral

En el ámbito de la Salud y seguridad Laboral la RSE, requiere proporcionar un entorno de trabajo saludable para la salud y seguridad laboral y se orienta en atender tanto los riesgos físicos como psicosociales de los trabajadores. Los riesgos físicos se gestionan con políticas de promoción de la salud laboral y prevención de riesgos laborales.

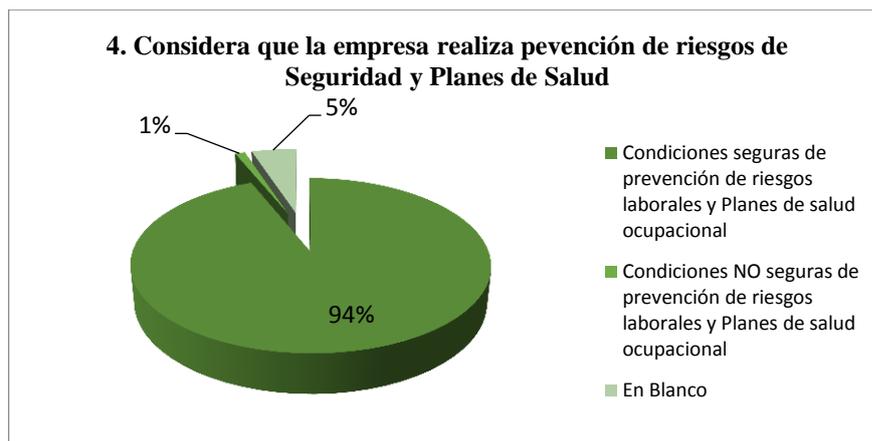
Resultado de la encuesta (EPLR-2018)

Se realizan 2 preguntas para la variable Seguridad y Salud ocupacional.

- a) Se consulta sobre la seguridad y la salud ocupacional que es fundamental para el Consorcio, porque se alinea con la estrategia del negocio y porque permiten promover condiciones adecuadas de trabajo para los empleados.
 - b) Se consulta sobre las condiciones ambientales como: (aire, ventilación, ruido, iluminación y espacio).
- **Pregunta 4. ¿Considera que la empresa realiza prevención de riesgos de Seguridad y Planes de Salud?**

Se evidencia un total de 169 empleados que representa el 94% que manifiestan recibir información y prevención sobre los riesgos y las medidas de seguridad laboral, y un porcentaje del 5 % aducen no recibir la información y el 1% dejan sin respuesta.

5 Gráfico 2.4 – Distribución de la variable Seguridad sobre condiciones de riesgos laborales

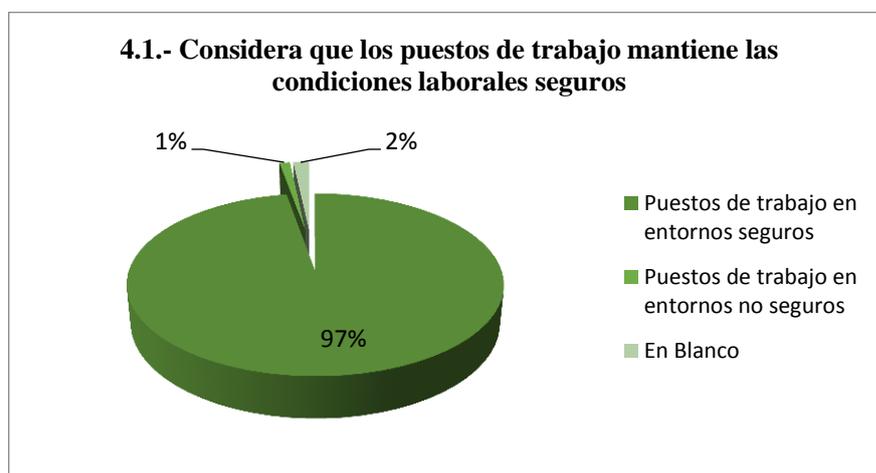


Fuente: Elaboración propia de la EPLR-2018

- **Pregunta 4.1.- Considera que los puestos de trabajo mantienen las condiciones laborales seguros?**

El 97% del personal que son 175 empleados, registran tener condiciones óptimas de para trabajar, 2 empleados que representa un porcentaje bajo del 1% manifiesta no tener condiciones seguras y el 2% deja sin respuesta.

6 Gráfico 2.4.1 – Distribución de la variable Seguridad sobre condiciones de entorno laboral.



Fuente: Elaboración propia de la EPLR-2018

2.3.5. *Prácticas responsables Jornada laboral / conciliación laboral y personal*

Desde la perspectiva de la RSE, la jornada laboral debe ser adaptada a las variaciones de la demanda en el mercado y a las necesidades personales de los

trabajadores, se hace referencia a la necesidad de conciliar la vida laboral y personal que figura encontrar un equilibrio entre la esfera laboral y personal.

Resultado de la encuesta (EPLR-2018)

- Para obtener información sobre la jornada laboral se clasifica a los puestos de trabajo en 4 categorías, esta clasificación estándar nos ayuda a ubicar la responsabilidad de las tareas y la exigencia de la tarea que requiera prolongar su jornada por encima de la reglamentaria. Estas son:
 - Empleado base (Analistas, Asistentes, Auxiliares, Técnicos)
 - Responsable, Jefe de Área
 - Mando Intermedio (Subgerencias)
 - Gerencia de Área

- **Pregunta 5. ¿Las actividades que realiza en su puesto de trabajo requiere sobrepasar más tiempo de la jornada reglamentaria?**

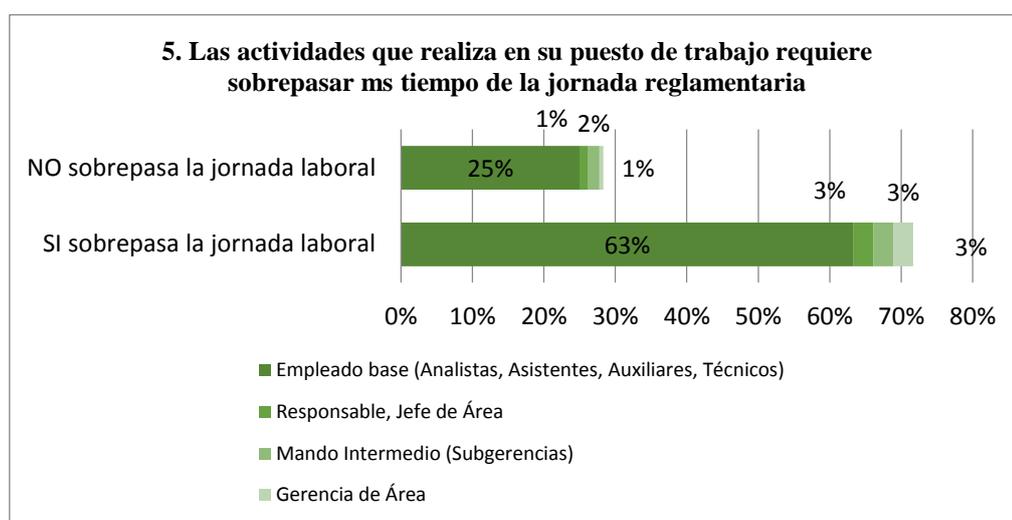
- **Los empleados base (Analistas, Asistentes, Auxiliares, técnicos):** Con un total de 159 empleados, donde 114 empleados representan el 63% manifiestan que prolongan su horario por encima de la jornada normal. Y 45 empleados que representa el 25% no prolongan su horario por encima de la jornada normal.

- **En los cargos de Responsabilidad, Jefes de Área:** con un total de 7 empleados, donde 5 empleados representa el 3% manifiestan prolongar su jornada laboral y 2 empleados que representa el 1% no prolongar su jornada laboral.

- **Para las Subgerencias:** con un total de 8 empleados, 5 empleados que representa el 3% prolongan su jornada laboral y 3 empleados que representa el 2% no prolongan su jornada laboral.

- **Para las Gerencias:** con un total de 6 empleados, donde 5 empleados que representa el 3% prolongan su jornada laboral y 1 empleado que representa el 1% no prolonga su jornada laboral.
- Es claro evidenciar que ha mayor responsabilidad del cargo, la prolongación de la jornada laboral se incrementa por encima de la jornada reglamentaria.

7 Gráfico 2.5 – Distribución de la variable condiciones de igualdad de oportunidades y discriminación en: (Jornada Laboral)



Fuente: Elaboración propia de la EPLR-2018

2.3.6. Prácticas responsables / igualdad de oportunidades y no discriminación

La RSE manifiesta, que las condiciones laborales deben ser en igualdad para todos los empleados, sin discriminación por género, raza, etnia, religión, creencias, ideología, discapacidad, nacionalidad o cualquier otra circunstancia social o personal. Que todos los trabajadores tengan posibilidades de crecimiento según sus capacidades y respetar la diversidad donde gente de todos los extractos culturales y sociales se suman cada vez más al mercado laboral.

Resultado de la encuesta (EPLR-2018)

- Se consulta sobre la existencia de igualdad y la no discriminación de oportunidades por género, edad, etnia, nacionalidad o cualquier otro tipo social.
- **Pregunta 6. ¿Considera que existe igualdad de oportunidades y no discriminación por género, edad, etnia, nacionalidad?**

La EPLR-2018, revela un porcentaje alto del 87% (156 empleados) que consideran que no existe ningún tipo de discriminación en sus centros de trabajo; un 11% (19 empleados) considera que existe discriminación y el 3%, (5 empleados) no contestan esta pregunta.

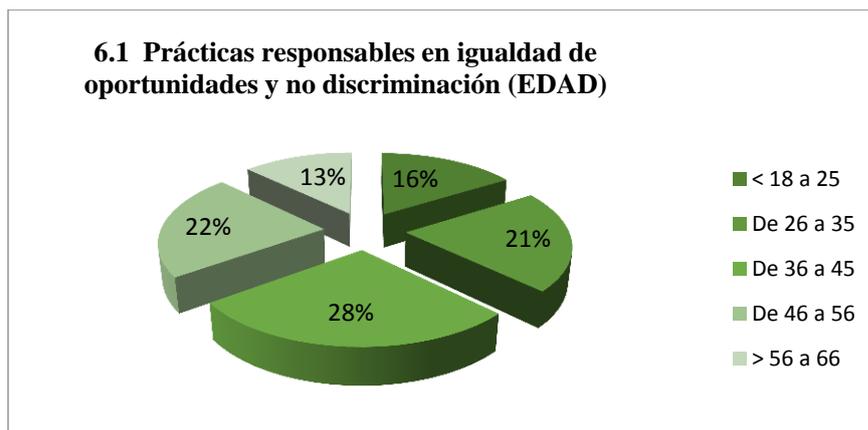
8 Gráfico 2.6 – Distribución de la variable igualdad de oportunidades y discriminación en general.



Fuente: Elaboración propia de la EPLR-2018

- **Edad:** Se observa personal desde los 18 hasta 66 años, se evidencia que no hay discriminación con respecto a contratar personal de edad adulta, el promedio de edad para personal masculino es de 42 años. Y para el femenino de 40 años. Predomina el grupo de trabajadores en la edad comprendida de 36 a 45 años de edad.

9 Gráfico 2.6.1 – Distribución de la variable igualdad de oportunidades y discriminación (EDAD)



Fuente: Elaboración propia de la EPLR-2018

- **Género:** Se evidencia que no existe discriminación de género.

- Hombres: 124 que representa un 69%,
- Mujeres: 56 empleadas que representa el 31%.

Por lo que se evidencia una contratación homologada de los dos géneros.

10 Gráfico 2.6.2 – Distribución de la variable igualdad de oportunidades y discriminación (género)



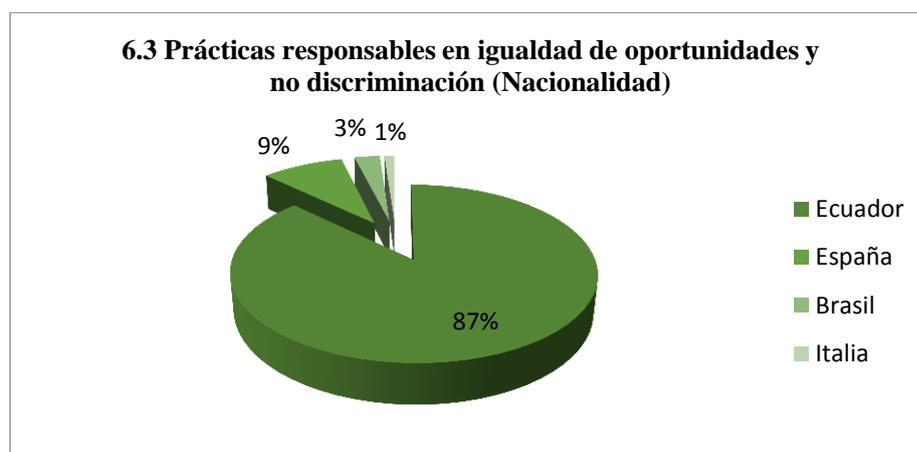
Fuente: Elaboración propia de la EPLR-2018

- **Lugar de nacimiento,** Un número mayoritario para el personal Nacional con un total de 157 empleados que representa el 87%, un factor importante para el personal Nacional es que se ha dividido en las 3 regiones, dado que existe un porcentaje alto de personal de provincias, Personal de la costa con un porcentaje

del 44%, Sierra 37% y Oriente con un porcentaje del 7%. Y personal Extranjero con un porcentaje del 13%.

- Es necesario mencionar que esta variable crea hacinamiento ya que el personal debe trasladarse a trabajar fuera de su ciudad natal alejándose del entorno familiar, factor que interviene en la conciliación de la vida laboral - personal.
- Así mismo; esta variable afecta al personal extranjero al encontrarse lejos de su lugar natal y la adaptación a otra cultura, factores que influyen en la conciliación de la vida laboral y personal.

11 Gráfico 2.6.3 – Distribución de la variable igualdad de oportunidades y discriminación (Lugar de nacimiento)



Fuente: Elaboración propia de la EPLR-2018

2.3.7. Prácticas responsables en las Relaciones Laborales

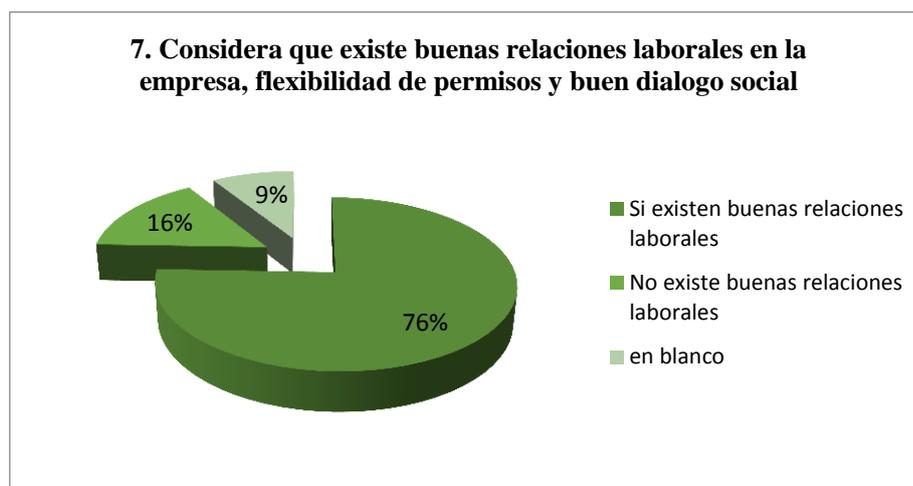
La RSE manifiesta, que tanto empresa como trabajador deben estar dispuestos a flexibilizar las relaciones laborales, teniendo muy presentes los riesgos que ello conlleva sobre la seguridad laboral. En el caso de modificarse las condiciones contractuales de empleo, para conseguir un acuerdo satisfactorio para las dos partes (empresario y trabajador) es muy importante el diálogo social y la negociación colectiva.

Resultado de la encuesta (EPLR-2018)

- Se consulta sobre las relaciones laborales empresa-trabajador, la flexibilidad de solicitar permisos personales y el diálogo social.
- Pregunta 7. **¿Considera que existe buenas relaciones laborales en la empresa, flexibilidad de permisos y buen dialogo social?**

De 136 empleados que representa el 76% argumentan que existe un buen dialogo social y la flexibilidad de solicitar permisos personales, 28 empleados que representa el 16% manifiesta que no existe un dialogo social con el empleador y una minoría del 9% no responde a la pregunta.

12 Gráfico 2.7 – Distribución de la variable en Relaciones Laborales



Fuente: Elaboración propia de la EPLR-2018

2.4. Acciones de Mejora a la gestión de RRHH en prácticas responsables

Así bien, una vez aplicada la “Encuesta de Prácticas Laborales Responsables 2018” (EPLR-2018), se determina las practicas actuales y se propone el plan de acción necesario que permita, realizar un enfoque proactivo alineado con una visión sostenible de acuerdo con los criterios de la RSE para la gestión de Recursos Humanos.

RESULTADOS GENERALES
Acciones de Mejora en prácticas responsables sobre la gestión de RRHH

3 Tabla 2.3 – Prácticas Laborales como acciones de mejora a la Gestión de RRHH desde el ámbito de la RSE

PRÁCTICAS DE RSE	PROCESOS DE RECURSOS HUMANOS	PRACTICAS ACTUALES DEL CL1	ACCIONES DE MEJORA EN GESTIÓN DE PRÁCTICAS LABORALES DE RRHH
<p>En el ámbito de la contratación se considera responsable el fomento de la ocupación estable, adecuadas prácticas de selección y reclutamiento, transparencia del proceso de selección, igualdad de oportunidades para todos los candidatos, Garantizar el cumplimiento de la legislación laboral.</p>	<p>Selección / Contratación</p>	<p>No existe discriminación en la contratación, las prácticas de selección y reclutamiento son efectuadas dentro del ámbito legal. Se evidencia actividades similares con diferentes títulos de cargo.</p>	<p>Política de diseño de análisis de puestos de trabajo, homologación y valoración de cargos.</p>
		<p>Contratos temporales</p>	<p>Evitar los despidos injustificados. Programa de Outplacement. Apoyar la búsqueda de empleo en empresas subcontratistas, proveedoras o del sector.</p>
<p>Políticas de salarios equitativos y prácticas laborales éticas. Equidad en la retribución; la consolidación de un empleo de calidad para tener trabajadores motivados.</p>	<p>Remuneración</p>	<p>Se atribuye escaso valor al rendimiento individual y la falta de beneficios sociales.</p>	<p>Política de compensación (prácticas de administración de salarios). Establecer una Política de Beneficios sociales complementarios al salario como guarderías gratuitas, comedores, seguros de vida, seguros médicos.</p>

<p>Fomentar la formación y evaluación permanente entre el personal de la empresa, para adaptarse a la continua evolución de los sistemas y mantener la competitividad de la empresa.</p>	<p>Formación / Evaluación</p>	<p>Ausencia de un sistema establecido de evaluación, formación y carrera profesional.</p>	<p>Política de desarrollo (Prácticas de orientación, formación, desarrollo, evaluación de desempeño y dirección de carreras).</p> <p>Política definida, para evaluación del desempeño, programas de mentoring, capacitaciones para fortalecer las competencias blandas de los empleados.</p>
<p>El establecimiento de la jornada laboral está íntimamente vinculado con la necesidad de conciliar la vida laboral y personal de los trabajadores.</p>	<p>Jornada y Conciliación Laboral</p>	<p>La jornada laboral es extendida, no existe descansos, Trabajan los fines de semana.</p>	<p>Flexibilización de horarios, facilitando jornadas reducidas. Disponibilidades de permisos personales (Reglamento interno).</p> <p>Descansos en las jornadas laborales en las que se realicen tareas muy repetitivas y agotadoras (Pausas activas).</p> <p>Participación de la familia en eventos que proponga la organización: Family Day, día del niño, día del Padre.</p>
<p>La organización de un sistema preventivo de riesgos laborales es parte de los valores y de la estrategia de la empresa.</p>	<p>Salud y Seguridad</p>	<p>Prevalece un sistema de prevención de riesgos laborales y planes de salud ocupacional.</p>	<p>Llevar a cabo evaluaciones a los riesgos psicosociales a los cuales están expuestos los trabajadores.</p>

<p>Igualdad de condiciones laborales para todos los empleados. No discriminación por razón de sexo, raza, etnia, religión, creencias, ideología, discapacidad, nacionalidad o cualquier otra circunstancia social o personal.</p>	<p>Igualdad y no discriminación</p>	<p>Existe igualdad de oportunidades y no discriminación laboral.</p>	<p>Conformar un Comité de diversidad que velan por la igualdad de oportunidades de los diferentes colectivos, sin discriminación por sexo, edad, y raza.</p>
<p>Flexibilidad de mantener las relaciones laborales, teniendo muy presentes los riesgos que ello conlleva sobre la seguridad laboral, para conseguir un acuerdo satisfactorio para las dos partes (empresario y trabajador) es muy importante el diálogo social y la negociación colectiva.</p>	<p>Conciliación Laboral - Personal</p>	<p>Poco dialogo compartido entre empleador y trabajador, si hay flexibilidad de permisos personales.</p>	<p>Establecer un Plan de gestión socio laboral de comunicación que predomine el dialogo social entre empleador - trabajador.</p>

CAPITULO # 3

3. MODELO INTEGRADOR DE PRACTICAS SOCIALES RESPONSABLES PARA LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS DEL CONSORCIO LINEA 1 METRO DE QUITO.

Se propone el modelo integrador de prácticas sociales responsables para el Consorcio Línea 1 Metro de Quito, como base principal las acciones en materia de RSE interna debe forjarse a través del proceso de la Gestión de RRHH. Los trabajadores son el elemento clave alrededor del cual giran las políticas de RSE interna.

3.1. Importancia y Beneficio para La Empresa

La empresa recibe por la aplicación de prácticas laborales responsables beneficios como la eficiencia, la responsabilidad individual y colectiva; un balance entre la vida personal y laboral; un beneficio en la **rentabilidad y productividad**; mejores **relaciones obrero-patronales**; y la percepción de la empresa como altamente humana y socialmente responsable.

Beneficios en la gestión de RRHH:

- Reduce el ausentismo laboral y disminuye la rotación de personal.
- Reduce el estrés y motiva a los trabajadores.
- Mejora la eficiencia y el rendimiento en el trabajo. (Productividad laboral)
- Genera identificación con la empresa e integración del personal.
- Mejora el clima organizacional al interior de la empresa.

- Potencia la motivación y productividad del empleado, lo cual tiene un efecto positivo sobre la competitividad de la empresa.

Beneficios para la Empresa:

- Mejora la imagen de la compañía, ayuda a que las políticas de RSE internas y externas sean creíbles.
- Brinda un aspecto humano a la empresa y la pone en contacto directo con la sociedad.
- Fomenta la implicación del trabajador en la empresa, lo cual lleva a retener talento.
- Ayuda a atraer capital humano, puesto que los candidatos a puestos de trabajo cada vez son más exigentes con el salario emocional (aquel distinto del monetario).
- Desarrolla a las personas, tanto en el plano personal como en el profesional, al abrirles más posibilidades de participación en las actividades de la empresa, acumulando más experiencia y ofreciéndoles más oportunidades de realización personal a los empleados y trabajadores.
- Crea sostenibilidad a la empresa a largo plazo.

3.2. Formulación del Modelo de Prácticas Laborales Responsables

Para el modelo de gestión de prácticas laborales del Consorcio Línea 1 (CL1), se toma 3 propuestas como sustento:

1. Modelo Integrador de prácticas laborales socialmente responsables descritas por Aragón et al. (2005).

2. Los principios laborales básicos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo-OIT.
3. Y, el resultado social conseguido del estudio.

ACTUACIÓN SOCIAL EMPRESARIAL EN LA GESTIÓN DE RRHH

13 Gráfico 2.17 – Proceso de Actuación Social Empresarial en la gestión de RRHH



Fuente: Análisis de los tres elementos básicos

3.3. Modelo Integrador de RSE en la Gestión de RRHH

Se propone el modelo integrador de prácticas laborales responsables para el Consorcio Línea 1 Metro de Quito.

MODELO INTEGRADOR DE PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

14 Gráfico 2.18 – Modelo integrador del impacto de la gestión de RRHH socialmente responsable sobre los empleados



El Modelo integrador atiende y destaca la necesidad de valorar las características individuales de los empleados mediante el desarrollo de programas de gestión.

- **Contingencia:** La diversidad, la influencia del entorno competitivo y el marco legal.
- **Resultados:** Satisfacción Laboral, calidad de vida laboral, productividad y beneficios organizacionales, que son los que determinan la eficacia.

La conciliación de la vida familiar y laboral es una de las áreas de RSE interna donde más capacidad tiene la empresa para ejercer su responsabilidad social yendo voluntariamente, más allá de la ley para promover la satisfacción de sus empleados.

CAPITULO # 4

4.1. Conclusiones y Recomendaciones

4.1.1. Conclusiones

El proyecto de estudio ha contribuido de manera significativa para identificar y resaltar las prácticas laborales responsables dentro de la gestión de RRHH, se pone de manifiesto un Modelo y plan de acción de prácticas laborales responsables, que proporcionará la asistencia en la gestión de RRHH.

Dentro de los puntos que más se considera de importancia son: el relacionado a la jornada laboral que incide en la conciliación laboral – personal. La retribución variable que se debe definir de manera clara y tangible los beneficios sociales de manera que los trabajadores sepan cómo van a ser beneficiados particularmente, y la formación que debe estar encaminada al desarrollo de las competencias blandas para el ejercicio del trabajo diario.

1. No existe discriminación en la contratación, las prácticas de selección y reclutamiento son efectuadas dentro del ámbito legal.
2. Se evidencia actividades similares con diferentes títulos de cargo.
3. Se atribuye escaso valor al rendimiento individual y la falta de beneficios sociales.
4. Se detecta ausencia de un sistema establecido de Evaluación, Formación y desarrollo profesional.
5. La jornada laboral es extendida, no existe descansos entre la jornada laboral, trabajan los fines de semana.

6. Prevalece un sistema de prevención de riesgos laborales y planes de salud ocupacional.
7. Existe igualdad de oportunidades y no discriminación laboral en género, edad, etnia, nacionalidad y otra índole social.
8. Poco dialogo compartido entre empleador y trabajador.
9. Existe flexibilidad de permisos personales.

4.1.2. Recomendaciones:

No es suficiente con adoptar buenas prácticas dirigidas a su grupo de interés externo. Hay que empezar por el ámbito interno de la empresa, es decir, por los trabajadores. Ser «responsable» con los trabajadores.

El beneficio derivado de la aplicación de la RSE interna es amplio, aplicar prácticas laborales responsables brinda ventajas tanto a la empresa como a los trabajadores.

1. Se recomienda, integrar a la gestión de RRHH el Modelo de prácticas laborales responsables realizado en base al estudio de investigación.
2. Incluir en los procesos de RRHH los principios de la OIT, del libro verde de la UE de la RSE para la adaptación al cambio y sopesar no solo los costos de los recursos humanos, sino también los aspectos positivos derivados de la aplicación de la RSE interna.
3. Tomar en cuenta la importancia que tiene la gestión de los recursos humanos, a través de las buenas prácticas laborales que generen ventajas competitivas y beneficios a la organización.
4. El área de RRHH debe alinear su gestión de prácticas laborales al ámbito de la RSE e involucrar a la alta Dirección para que vean a sus empleados como una inversión y no como un costo.
5. Para terminar, también se ha visto que algunas empresas en Ecuador, ya disponen en la actualidad de normas, guías y estándares de referencia para orientarse en materia de RSE interna.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Akgeyik, T. (2005). The human resource management dimensions of corporate social responsibility in Turkey: A survey. *Journal of Academy of Business and Economics*, 5 (1), 25-32.
- Aragón, J., Rocha, F. (2004). *La responsabilidad social de las empresas en España. Una aproximación desde la perspectiva laboral*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- Aragón, J., Rocha, F. y Cruces J. (2005). La dimensión laboral de la RSE en España: un análisis de casos. *Cuadernos de Información Sindical: La dimensión laboral de la Responsabilidad Social de las Empresas*, núm. 63, p. 33-70
- Argandoña, A. (2006). Eficiencia económica, ética y responsabilidad corporativa. Conferencia inaugural de la Cátedra “La Caixa” de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo. Marzo de 2006.
- Barney, J.B. (1991), “Firm Resources and Sustained Competitive Advantage”, *Journal of Management*, 17, pp. 99-120.
- Barney, J.B. (1997), “Gaining and Sustaining Competitive Advantage”, Addison-Wesley, Reading.
- Boselie, P., Dietz, G. y Boon, C. (2005). Commonalities and contradictions in HRM and performance research. *Human Resource Management Journal*, vol.15, núm. 3, p. 67–73.
- Boselie, P., Paauwe, J. y Richardson, R. (2003). Human resource management, institutionalization and organizational performance.
- Calderón, G. (2006). La Gestión Humana y sus aportes a las organizaciones colombianas. *Cuadernos de administration*, 19 (31), 9-55.
- Carroll, A. (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate performance. *Academy of management Review*, 4, 497-505.
- Carroll, A. (1991). The pyramid of Corporate Social Responsibility. Toward the moral management of Organizational stakeholders. *Business Horizons*, (July-August), 39-48.
- Carroll, A. (1999). Corporate social responsibility: Evolution of a definitional Construct. *Business & Society*, 38 (3), 268-295.
- García, M. (2008). Los Macro-procesos: un nuevo enfoque en el estudio de la Gestión Humana *Pensamiento & Gestión*, 27, 162-200.
- COMISIÓN EUROPEA. (2001). Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. Comisión Europea.

Jiménez, A. (1999), “Las Competencias y el Capital Intelectual: La manera de gestionar personas en la Era del Conocimiento”, Boletín Club Intelecto, abril, nº 2, pp. 2-5, Euro fórum, Madrid.

Fernández, I. (2005). La responsabilidad social empresarial desde la perspectiva sindical, en La dimensión laboral de la Responsabilidad Social de las Empresas, Jorge Aragón y Fernando Rocha, Coord., pp. 19-32. Madrid: Cuadernos de Información Sindical, nº 63

Gordillo, M^a. V. La satisfacción profesional del profesorado: Consecuencias para la orientación educativa. En VILLA, A. (Coord.) Perspectivas y problemas de la función docente. II Congreso Mundial Vasco. Madrid: Narcea, 1988, pp. 259-266.

OIT (2000). Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, Consejo de administración de la Oficina Internacional del Trabajo, BO. Vol. LXXXIII, 2000, serie A, Núm. 3, Ginebra.

Ordiz G, M. (2002). Prácticas de alto rendimiento en recursos humanos: concepto y factores que motivan su adopción. Cuadernos d Economía y Dirección de la empresa, nº12.

Peláez, L. y García, M. (2010). El aporte de la Responsabilidad Social al Desarrollo Sostenible: Un propósito empresarial. En: I Simposio de Investigación Ascolfa 2010 - Capítulo Suroccidente. 1-22

Peláez, L. y García, M. (2011). Gestión humana y responsabilidad social empresarial: una relación aproximada al contexto del Valle del Cauca - Colombia. En: Encuentro internacional e investigadores en Administración 2011. Universidad Externado - Universidad del Valle. Bogotá, 1504-1529.

PEPETERAF, M. A. (1993): «The Cornerstones of Competitive Advantage: A Resource-Based View», Strategic Management Journal, volumen 14, páginas 179-191.

PENROSE, E. T. (1959): The Theory of the Growth of the Firm, John Wiley, New York.

Piqué, A. (2008). Herramientas de transparencia. En: Media Responsable (Ed.), La Aplicación de la Responsabilidad Social a la Gestión de las Personas (pp. 133-138). Barcelona, España: Aedipe Catalunya.

Robbins, S.P. Comportamiento organizacional. México: D.F. Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A., 1987. Robbins, S.P. y Coulter, M. Administración. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A., 1996.

Weinert, B. Manual de Psicología de la Organización. Barcelona: Herder, 1987. Zubieta, J.C. y Susinos, T. Las satisfacciones e insatisfacciones de los enseñantes. Madrid: CIDE, 1992. WERNERFELT, B. (1984): «A Resource- Based View of the Firm», Strategic Management Journal, volumen 5, páginas 171-180.

Wood, D.J. (1991). Corporate social performance revisited. *Academy of Management Review*, vol. 16, núm. 4, p. 691-718. - Wood, D.J. (1994). *Business and Society*. New York: Ed. Harper Collins.

ANEXOS

Anexo: Encuesta “Prácticas Laborales Responsables EPLR-2018

		Fecha: _____		
CONSORCIO LINEA 1 - METRO DE QUITO				
ENCUESTA - PRÁCTICAS LABORALES RESPONSABLES				
<p>El objetivo de esta encuesta es identificar las prácticas laborales responsables del Consorcio y la satisfacción de los profesionales que la componen.</p> <p>Le recordamos que este estudio es confidencial. La información recogida no será analizada de forma individual sino de forma agregada, con fines puramente estadísticos.</p> <p>Llene la información que se solicita a continuación.</p>				
AREA:		EDAD:		
CARGO:		GENERO:	Hombre	Mujer
NIVEL DE ESTUDIOS				
FECHA DE INGRESO:		NACIONALIDAD		
	Si es de nacionalidad Ecuatoriana marque la región:	Sierra	Costa	Oriente
1 Rango de Ingresos Mensuales				
1.1. Identifique su ingreso mensual dentro del rango				
	386 a 500 \$			
	500 a 1.000 \$			
	1.001 a 1500 \$			
	1.501 a 2.000 \$			
	2.001 a 2.500 \$			
	3.001 a 3.500 \$			
	4.001 a 4.500 \$			
	5.001 a 5.500 \$			
	5.600 a 15.000 \$			
1.2. Considera usted que la empresa proporciona beneficios				
		SI	NO	
	No proporciona beneficios sociales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Si proporciona beneficios sociales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2. Considera que los procesos de reclutamiento y selección son llevados con igualdad de oportunidades para todos				
		SI	NO	
	El proceso de selección es con igualdad para todos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	El proceso de selección no es con igualdad para todos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.1 Que tipo de contratación ha pactado con la empresa				
		SI	NO	
	Contrato por tiempo Indefinido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Contrato por Obra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3. Considera que la Empresa proporciona Planes de Formación y Desarrollo de Carrera Profesional				
		SI	NO	
	No proporcionan Formación y Desarrollo de Carrera Profesional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Si proporcionan Formación y Desarrollo de Carrera Profesional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

