

Responsabilidad social en empresas públicas: caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Machala

Social responsibility in public companies: Case of the Municipal Decentralized Autonomous Government of Machala

Naomi González Martínez¹, Virgilio Salcedo-Muñoz², Yelena Vega Jaramillo³

Resumen

La Responsabilidad Social Pública (RSP) surge de la necesidad de incorporar buenas prácticas entre las instituciones del sector público, empresas e individuos. Las instituciones públicas son encargadas de fortalecer las políticas internas brindando así indicios de transparencia, rendición de cuentas, ética y compromiso con la ciudadanía y el medio ambiente. Es así que los gobiernos locales tratan de introducir y establecer modelos de gestión de responsabilidad social (RS) para generar ventaja competitiva. El objetivo de este estudio se basa en difundir los factores, principios y estrategias que aplica el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Municipal de Machala dentro de su organización. Los resultados obtenidos mediante las encuestas nos permitieron identificar y analizar la perspectiva interna que tienen los empleados en cuanto a igualdad, desarrollo de competencias, clima laboral y acciones sociales del GAD Municipal.

Abstract

Public Social Responsibility (RSP) arises from the need to incorporate good practices among public sector institutions, companies and individuals. Public institutions are in charge of strengthening internal policies, thus providing evidence of transparency, accountability, ethics, and commitment to citizens and the environment. Thus, local governments try to introduce and establish SR management models to generate competitive advantage. The objective of this study is based on disseminating the factors, principles and strategies applied by the Municipal GAD of Machala within its organization. The results obtained through the surveys allowed us to identify the internal perspective that employees have in terms of equality, skills development, work environment and social actions of the Municipal GAD.

Palabras clave/Keywords

Responsabilidad Social; Transparencia; Rendición de cuentas; GAD Municipal de Machala; Gestión pública.

Social Responsibility; Transparency; Accountability; Municipal GAD of Machala; Public Social Responsibility (RSP), Public management.

1. Introducción

El presente artículo recopila un estudio sobre la historia y conceptualización de la Responsabilidad Social empresarial, y la importancia que además tiene en el campo del sector público; puesto que, actualmente las instituciones tanto públicas como privadas forman parte de un proceso de transformación que implica la implementación de políticas y estrategias que permitan el desarrollo sostenible entre la empresa, el estado y el medio ambiente (Poveda, 2013). Así también, la correcta aplicación de RS en instituciones públicas permite ofrecer a la ciudadanía servicios de calidad que tienen como resultado la eficiencia de los empleados y trabajadores, ya que comparten la visión de RS asumiendo así el compromiso de la institución con las personas, el entorno y la comunidad (Canyelles, 2011).

Aunque la RS nace legalmente en Ecuador en la constitución del 2008, se destaca que las instituciones públicas realizan periódicamente nuevos modelos de desarrollo que permitan implementar técnicas y modelos socialmente responsables (Álvarez Santana, 2014), esto se ve mediante ciertos principios propios de la RSE como la rendición de cuentas o la transparencia, logrando así posicionarse de mejor forma en los entes gubernamentales del Ecuador.

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GADS) son entes regionales o locales con autonomía propia, es por este principio que las actividades que se realicen dentro y fuera de su entorno estarán en función de la sociedad, es por ello que acciones de RS les permite lograr el equilibrio y la aceptación necesaria (Pesantes, 2016).

El presente estudio se enfoca en identificar la percepción de la aplicación de RS por parte de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Machala, se recopiló información necesaria para conocer si implementan estrategias, tácticas o políticas que contribuyan a una adecuada sostenibilidad.

1.1. Conceptualización de la RSE

Sobre Responsabilidad Social se ha escrito mucho, exponiéndose distintos conceptos de RS a través del tiempo, esto ha generado gran cantidad de artículos que muestran los distintos enfoques, situaciones y significados de este tema, por su parte Avendaño (2013) explica que RS es aquella expresión que se manifiesta a través de la ética de los individuos y su entorno, es por ese motivo que los criterios éticos se imponen en las decisiones relacionadas con el desarrollo y éstas a su vez contribuyen a determinar el ejercicio de la responsabilidad.

Cuadro 1
Responsabilidad Social según autores

Bowen (1943)	Él fue uno de los primeros autores en afrontar el concepto de responsabilidad social, donde lo percibía como una obligación del empresario para así tomar decisiones, adoptar políticas sociales, según los objetivos y valores de la comunidad y de la sociedad (Bowen, 1953).
Friedman (1970)	Define que el concepto de responsabilidad social es tan sólo un comportamiento anti maximización de beneficios que permite beneficiar a los grupos de interés de la empresa (Friedman, 1970).
Carroll (1983)	Por su parte Carroll definió a la RS como una manera de hacer negocios rentables que sean económicamente estables en un margen respetuoso con la ley, la ética y la sociedad (Carroll, 1983).
Jensen (2002)	En cuanto a Jensen postulaba que la responsabilidad social no era relevante para la empresa y tampoco se consideraba rentable la aplicación de la misma, al ser seguidor de la línea neoliberal creía firmemente que la responsabilidad social no cumplía con los objetivos necesarios para formar parte de las actividades de una organización (Jensen, 2002).

Fuente: Elaborado por los autores a partir de investigación bibliográfica

Es importante recalcar la relevancia de las buenas prácticas de RS consideradas indispensables para preservar la relación que se produce entre sociedad, empresa, gobierno y medio ambiente, involucrados en la conservación de la buena condición del entorno tanto interno como externo.

La responsabilidad social empresarial es la columna principal de los negocios u organizaciones que desean alcanzar el éxito mediante la aplicación de mejora continua, fundamentándose en la práctica de los compromisos legales, morales, sociales y éticos en el ejercicio de las actividades, de manera que contribuye al bienestar de todos los stakeholders con quienes interactúan y se comunican (Salcedo-Muñoz, Peña, Moreno & Señalín, 2019, p.15).

1.2. Principales directrices e iniciativas globales de RSE

Las iniciativas en el campo de la correcta gestión de la RSE son cada vez más abundantes, las organizaciones las aplican en distintos ámbitos como por ejemplo la administración pública, plataformas empresariales, proyectos de innovación y tecnología (Flores & Gaytán, 2018).

1.2.1. Principales directrices e iniciativas globales de RSE

El Pacto Mundial es considerado un documento de carácter de derecho internacional o derecho blando, hace referencia a un conjunto de principios de carácter voluntario tomado como iniciativa de proveer a las organizaciones un marco general que fomente su dinamización o crecimiento de manera sustentable conforme a la responsabilidad que ejerce en la sociedad (Mejía Reátiga, Velásquez, Zúñiga, & Torres, 2016). Estas iniciativas mundiales fueron creadas en 1999, se adoptaron a favor de la protección de las normas laborales, el medio ambiente y sus cuidados, la corrupción en distintos ámbitos de las organizaciones y principalmente los derechos humanos (Ruiz-Morales, 2016).

Cuadro 2
Principios del pacto mundial

Derechos Humanos	
1.	Las empresas deberán apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos internacionalmente, dentro de un ámbito de influencia.
2.	Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.
Derechos Laborales	
3.	Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
4.	Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
5.	Apoyar la erradicación del trabajo infantil.
6.	Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
Medio Ambiente	
7.	Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
8.	Fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
9.	Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente
Lucha contra la corrupción	
10.	Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas incluidas extorsión y soborno

Fuente: Pacto Mundial – Red Española (2017)

La introducción de estos principios en el marco internacional fueron producto de un consenso universal de aquellos principios ya establecidos como los Derechos Fundamentales del Trabajo, las Declaraciones sobre el Medio Ambiente y las Convenciones contra la Corrupción (Ferré-Pavía & Hiyo Tamba, 2018). Es así y mediante estos principios que las organizaciones forman indicadores para aplicar correctamente la RS.

1.2.2. Líneas directrices de la OCDE

A raíz de los cambios estructurales que han surgido en las actividades de las organizaciones internacionales, las líneas directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) son consideradas recomendaciones que tienen como finalidad ser dirigidas por los gobiernos hacia las empresas multinacionales, instruyéndolos con principios y normas de carácter unitario para ejecutar una conducta empresarial responsable y que esta sea aplicable en los ámbitos externos de la organización (Cantú, 2017).

En el 2011 se emitió la última actualización de las directrices para empresas multinacionales de parte de la OCDE, la finalidad de esta actualización era añadir un apartado dedicado al respeto hacia los Derechos Humanos y que estos formen parte de los mecanismos de implementación hacia la eficiencia del trabajo dentro de la organización (Sáez, 2010).

Estas recomendaciones en el contexto multinacional se basan en una serie de principios generales tales como:

- Contribuir con el proceso económico, social y medioambiental con el fin de lograr un desarrollo sostenible.
- Respetar los derechos humanos de las personas sin importar su actividad.
- Estimular la generación de capacidades locales mediante una cooperación sumamente estrecha con la comunidad local.
- Fomentar la formación del capital humano.
- Apoyar y defender los principios de gobierno empresarial.

Por otra parte, como lo menciona Urquijo (2015), constan distintos puntos clave que permiten aplicar una conducta empresarial responsable en un contexto global como lo son:

- Divulgación de la información
- Derechos Humanos
- Empleo y relaciones laborales
- Medio Ambiente
- Lucha contra la corrupción, las peticiones de soborno y otras formas de extorsión
- Intereses de los consumidores
- Ciencia y Tecnología
- Competencias
- Cuestiones tributarias

Las líneas directrices de la OCDE se han reformado en distintas ocasiones, pues su actualización se basa progresivamente en el desarrollo de las economías internacionales. El objetivo de estas directrices no es introducir por completo sus lineamientos, más bien reflejar las prácticas responsables y recomendables para las organizaciones, como consecuencia obtendrán conductas positivas a nivel internacional (Jiménez, 2015).

1.2.3. ISO 26000 Guía de Responsabilidad Social

Las normas ISO 26000 denominadas como la Guía de Responsabilidad Social, fue creada en el año 2010 por la Organización Internacional de Normalización (ISO), se define a sí misma como un documento orientado para las organizaciones, tanto públicas como privadas, en donde tiene como principal función obtener el mayor número de beneficios por operar de manera responsable socialmente (Guía de responsabilidad social (ISO 26000), 2010).

Es importante mencionar que las ISO 26000 son aplicadas en aquellas instituciones tanto públicas como privadas que deseen involucrar RS en sus funciones, sin embargo, no es certificable. Esta norma rige en el Ecuador mediante el Instituto de Responsabilidad Social Empresarial (IRSE), mediante la guía de RS, las instituciones ecuatorianas podrán rendir cuentas sobre los procesos que realizan dentro de las organizaciones (Perusquía, Valladares, Villalón, & Ramírez, 2015). Implementar las ISO 26000 en las instituciones públicas en Ecuador tiene beneficios en cuanto al desempeño de la organización, pues mantiene la moral, el compromiso y la productividad de los empleados, así también aumenta la percepción de los inversores y de la comunidad financiera (Guía de responsabilidad social (ISO 26000), 2010).

1.3. Definición y Alcance de la Responsabilidad Social Pública (RSP)

La divulgación, promoción y esparcimiento de RS en todas las instituciones tanto públicas como privadas es un rol que los estados deben asumir para facilitar el diálogo respecto a las buenas prácticas de RS. Distintos sectores económicos se han fortalecido aplicando RS y esto ha replanteado la idea de que las instituciones gubernamentales son las que más deben trabajar entre sí con el sector privado para combinar las fuerzas que permitirá responder de manera positiva a la sociedad civil y con ello una innovación (Chumaceiro & Hernández, 2016).

Mucho se ha escuchado sobre RS, de manera general se han analizado temas de interés acerca de factores económicos, sociales y medioambientales. Pero es importante dimensionar el interés de la aplicación adecuada de RS en la administración pública, es así que el papel de las empresas públicas es indispensable para el correcto desarrollo de la sociedad, es de carácter imprescindible la promoción de políticas públicas que permitan obtener resultados de desarrollo en el país (Alfonso, 2012). Esto servirá para que el Estado gestione de manera eficaz la utilización de sus recursos sirviendo de manera efectiva a la sociedad y fomentando protocolos de transparencia sobre las actividades que realicen.

Según Gaete (2014) las instituciones públicas o gubernamentales se deben enfocar más en el trabajo coordinado, entre los departamentos que constituyen las organizaciones y con instituciones privadas, es así que la cooperación mutua tendrá mayores beneficios que el trabajo individualizado.

En este contexto, de la Peña (2015), habla sobre otros factores claves para la ejecución de una adecuada RS en la administración pública siendo esto, servir en pro a la ciudadanía, mediante:

- La promoción de la rendición de cuentas
- La transparencia con la que realizan sus actividades
- El compromiso y la ética con la que trabajan los funcionarios de las instituciones públicas.

Tal como indica Gorrochategui (2016) las acciones que aplican las instituciones públicas se legitiman ante una sociedad y estas mismas al aplicar buenas prácticas de RS tienen resultados positivos como:

- Cooperación interinstitucional entre sector público y privado
- Imagen corporativa confiable
- Participación ciudadana multitudinaria
- Capacidad para gestionar
- Inclusión social
- Cuidado responsable al medio ambiente

En varios países de Latinoamérica en los últimos años se han registrado múltiples avances conforme a la RSP, algunos de los países con indicios de RSP son los siguientes:

Brasil: Para uno de los países más grandes de Latinoamérica, las acciones de RS aplicadas en las instituciones públicas han sido bastante fortalecidos en los últimos años.

La RSP en Brasil tiene como lema “Compromiso con el desarrollo sustentable”, existe un creciente número de empresas que voluntariamente incorporan criterios de RS en sus funciones no por influencia del gobierno. Uno de los casos más importantes es el del municipio de Sao Paulo que unió alianzas con el Instituto brasileño ambiental y recursos naturales renovables (IBAMA) para ejecutar el control de políticas medioambientales (Burgos, Palacios, & Zuñiga, 2018).

Para las empresas brasileñas lo más importante no es sólo generar riquezas en función a los objetivos de la compañía, sino también disponer y distribuir la ayuda a aquellos sectores sociales más vulnerables (Kent, 2020).

Argentina: Este país es considerado un estado en construcción de nuevas oportunidades, mediante proyectos participativos tratan de promover el desarrollo sostenible y el cuidado del medio ambiente. Varios municipios se han unido con el ministro de desarrollo para impulsar proyectos sociales dentro de las ciudades argentinas este es el caso de los programas “Alimentar Saberes” que busca brindar información sobre una alimentación saludable y promover el consumo de los productores agrícolas del país.

Así también el programa “Hacia un país con soberanía y seguridad alimentaria” que tiene como objetivo garantizar el derecho a la alimentación de las familias argentinas enfocándose principalmente en la atención de los sectores vulnerables económicos y sociales RS (Gobierno Argentino, 2017).

Chile: Es reconocido por convertirse en el primer país de América del Sur en pertenecer a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE, desde el 15 de diciembre del 2009 (Sáez, 2010).

El 45% de los GADS cuenta con proyectos sociales ambientales dentro de sus políticas. En las comunas de Parral y San Carlos cuentan con varios programas locales otorgando cobertura a otros municipios entre ellos encontramos; la beca municipal y de locomoción que beneficia a los estudiantes de universidades que se encuentra en gestiones socio económicas deficientes.

El programa de transporte infantil que se encuentra dirigido para preescolares y escolares que cursan sus estudios en escuelas municipales y se encuentran viviendo en sectores alejados (Burgos, Palacios, & Zuñiga, 2018).

1.4. Principios de RS aplicadas en el sector público

Entre los principios con mayor relevancia dentro de la RS y su aplicación en las organizaciones de sector público tenemos :

1. **Transparencia:** Un factor importante para la aplicación de RS en las instituciones públicas es la transparencia y la rendición de cuentas, pues ésta se ha convertido en una herramienta necesaria para que la sociedad tome contacto y conocimiento de los compromisos que tiene la situación pública con las personas (Ruiz, Navarro-Galera, Berjillos, & Valencia, 2014).
2. **Balance entre vida privada y trabajo:** Una organización considerada socialmente responsable se caracteriza por la existencia de políticas que permitan la conciliación entre la vida privada y el trabajo de los empleados brindando así la oportunidad de manejar una mejor organización de las funciones laborales sin perjudicar al desarrollo de la vida privada (Rodríguez, 2016).
3. **Voluntariado o responsabilidad social a través de programas:** El voluntariado es considerado por algunas empresas como una estrategia que nace de la necesidad de elevar la calidad de vida de la sociedad o de aquellas comunidades más vulnerables (García, 2012).
4. **Capacitación para el desarrollo de competencias:** La capacitación es fundamental y proporciona a los colaboradores de una organización pública las herramientas necesarias para mejorar sus competencias y capacidades profesionales dándoles así ventaja competitiva para su crecimiento dentro del organización (Tejada Fernández & Navío Gámez, 2005).
5. **Igualdad de género:** Fomentar y promover la igualdad de género es fundamental para así acelerar el proceso de desarrollo sostenible dentro de una organización, este corresponde a un objetivo de desarrollo sostenible que promueve mejorar la fuerza de trabajo (Sánchez, 2019)
6. **Calidad y calidez en el servicio al ciudadano:** Este principio aborda la calidad de los servicios que prestan las instituciones públicas a la ciudadanía en general, en efecto, conocer las necesidades de las personas permite conectarse con la sociedad y brindar servicios de excelencia (Álvarez, 2014)
7. **Rendición de cuentas:** La rendición de cuentas enfoca un punto atractivo para la ciudadanía y en este caso a los grupos de interés, para que confíen en que todos los procesos realizados dentro de la institución se gestionan de la manera más responsable y transparente (Audikana, Riezu, & Arellano, 2018).

8. **Comportamiento ético:** Todas aquellas organizaciones que quieren aplicar buenas prácticas de RSP deben demostrar un comportamiento plenamente ético a la hora de tomar decisiones pues la RS es el resultado de la conciencia ética de las empresas (Gómez & Martínez, 2016)

9. **Cuidado ambiental:** La RS tiene como objetivo satisfacer necesidades humanas sin poner en peligro los recursos naturales o limitarlos a las futuras generaciones, es así que el cuidado ambiental forma parte de los principios de RS, conservando la esencia de la practica adecuada de desarrollo sostenible (Pérez, Espinoza, & Peralta, 2016).

1.5. Responsabilidad Social en Instituciones Públicas del Ecuador

Desde el 2005, se constituyó en Ecuador el Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social (CERES) , siendo esta una red de organizaciones que promuevan RS en nuestro país, tiene un enfoque corporativo basado en la generación de valor agregado empresarial y ventaja competitiva que busca que las instituciones se involucren en las buenas prácticas de RS (Villacís, Suarez, & Güillín, 2016). Actualmente esta organización está conformada por 75 instituciones ecuatorianas públicas y privadas que son reconocidas como modelos de empresas que aplican RS como parte integral de su modelo de gestión.

En Ecuador por primera vez en el año 2008 se plasma en la Constitución de la República el término responsabilidad social. Esta norma jurídica en la actualidad es considerada la génesis de otras normas en las cuales se puede sacar a la RS como una estrategia (Salcedo-Muñoz, Nuñez, Campuzano, Lucas, Nuñez, 2017, p.41).

En el país la interacción de la administración pública con la RSE puede ser vista bajo dos perspectivas, la primera desde la promoción de largo alcance entre las empresas, y por otro lado la aplicación interna de la RS a la administración pública (Canyelles, 2011).

En las últimas décadas en Ecuador la sociedad ha perdido paulatinamente la confianza en la administración pública debido a múltiples casos de corrupción, el nivel de confianza de la población hacia los estamentos del estado es mínimo, por lo que académicos consideran que la buena aplicación de la RS en las instituciones públicas del Ecuador permitiría contrarrestar estas ideas de la ciudadanía (Luque, Merino, & Solís, 2019) además que mejoraría los procesos de buen gobierno y transparencia en el estado.

En este sentido Villacís, Suarez, & Güillín (2016) mencionan que para ello las instituciones públicas deberán fomentar el aumento de la transparencia en todos los niveles de gestión, contrarrestar cualquier impacto social o ambiental de los servicios que proveen a la ciudadanía y conectarse con la misma para pregonar el compromiso de la administración, manejado con valores éticos fomentando así el buen gobierno.

Varios programas sociales en la actualidad son enfocados a los GADS , estos permiten implementar sistemas prácticos que comprometan el funcionamiento eficaz y eficiente de los servicios a la ciudadanía (Salazar, 2016).

Aplicar RS en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales del Ecuador es de gran ayuda para llevar a cabo la ejecución de una administración justa y transparente, es así que la RS resulta ser una herramienta legal y estratégica que permite a los (GAD) fortalecer el desarrollo productivo, social, empresarial y económico de estas instituciones públicas (Acosta, Lovato, & Buñay, 2018).

1.6. Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Machala

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Machala es el organismo máximo de gobierno seccional en el cantón Machala, perteneciente a la provincia de El Oro. El actual alcalde de la ciudad es el Ing. Darío Xavier Macas Salvatierra, la administración de la municipalidad de Machala es autónoma del cantón y propia de la ciudad. El GAD Machala se describe como una institución funcional, autónoma, económica y administrativa.

Su misión “se basa en contribuir al bienestar de la sociedad del cantón mediante obras, desarrollo humano, social, ambiental y productivo, servicios públicos y que estos procuren la calidad de vida y equidad de los machaleños” (Alcaldía de Machala, 2021).

Mientras que la visión manifiesta que el GAD del cantón Machala será enmarcado como ejemplo de desarrollo local, así también contará con una organización interna eficiente que sea capaz de generar productos y servicios acorde a la demanda de la población, convirtiendo así a Machala en una ciudad de progreso” (Alcaldía de Machala, 2021).

El GAD Machala cuenta con un organigrama estructural basado en cuatro niveles, los gobernantes, departamentos habilitantes de asesoría, departamentos habilitantes de apoyo y departamentos agregadores de valor.

Actualmente el GAD Machala cuenta con algunos proyectos sociales relacionados a la RS entre ellos:

- **Creciendo con Nuestros Hijos (CNH):** Proyecto que se basa en fortalecer el desarrollo integral de los niños y niñas de la ciudad a partir de los 0 a 36 meses de edad, dirigido a los sectores urbanos marginales en condiciones de vulnerabilidad. Esta actividad se realiza mediante visitas individuales para así desarrollar las destrezas de los infantes mediante la estimulación temprana (Alcaldía de Machala, 2021).
- **Centros Municipales de Desarrollo Infantil:** La población objetivo de este proyecto son los niños y niñas de 1 a 3 años de edad, se basa en contribuir con el desarrollo y la formación de actitudes en los ámbitos alimenticios saludables de los infantes y continuar con el aprendizaje temprano del niño (Alcaldía de Machala, 2021).
- **Proyecto de Atención Integral al Adulto Mayor:** La salud y bienestar de los adultos mayores es una prioridad en el GAD Municipal de Machala, es así que se pretende lograr el mantenimiento de la autonomía y los hábitos saludables de las personas de tercera edad para conseguir así una convivencia armónica con la comunidad y su entorno familiar. (Alcaldía de Machala, 2021)

- **Atención Municipal Integral a Familias:** Este proyecto permite reducir significativamente la disfuncionalidad de las familias de la ciudad de Machala, previniendo y mitigando la violencia intrafamiliar mediante la atención oportuna integral de ayuda psicológica velando por el bienestar de la ciudadanía (Alcaldía de Machala, 2021).
- **Centro de acogimiento institucional de la Casita de mis Sueños, convenio MIES-GAD Machala:** Ofrece a los niños y niñas de la ciudad de Machala desde la edad de 1 año 11 meses, en situación de riesgo como el maltrato físico psicológico y abuso sexual; atención integral y ayuda psicológica (MIES, 2019).

2. Materiales y Métodos

2.1. Tipo de investigación

El desarrollo de esta investigación es de tipo descriptivo, según Alan & Cortez (2018) una investigación de tipo descriptiva trabaja sobre las realidades de hechos; su característica fundamental es interpretar de manera correcta y presentarla como un estudio.

Para una investigación de tipo descriptiva, su principal problema de estudio radica en descubrir las características fundamentales de los fenómenos homogéneos que acontecen, es así que con este tipo de estudio podemos obtener análisis que caractericen a la realidad a la que pretendemos estudiar (Baena, 2017).

Mediante la investigación descriptiva nos permitirá lograr la identificación de los indicadores principales que miden el grado de RS del GAD Municipal de Machala, Provincia de El Oro, esto se le realizará mediante la adopción cualitativa y cuantitativa de datos.

2.2. Método de investigación

Este artículo investigativo se basó en el método cualitativo (Strauss & Corbin, 2002), se realizó en la ciudad de Machala, específicamente en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, recopilando información entre diciembre del 2020 y febrero del 2021.

Los métodos investigativos aplicados en este artículo son diseñados para recopilar información de fuentes secundarias principalmente de naturaleza conceptual (Restrepo-Ochoa, 2013).

La teoría deriva del fenómeno de estudio para así desarrollarla y posteriormente analizarla sistemáticamente mediante los datos recolectados del objeto de estudio (Volpentesta, 2017), para destacar aquellos factores o indicadores que inciden en la aplicación de RS en el GAD Municipal de Machala.

2.3. Población y muestra

Este estudio se encuentra enfocado en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de la Ciudad de Machala, cuenta con un total de 1010 colaboradores divididos entre los distintos departamentos.

La selección de las unidades de análisis fue por muestreo no probabilístico por conveniencia, caracterizado por buscar la muestra representativa de ciertos grupos según la población, los intereses de la investigación y las características que se desean estudiar (Marradi, Archenti, & Piovani, 2007).

El muestreo intencional, se dirigió a aquellos departamentos con mayor relevancia en cuanto a información sobre RS, siendo estas las direcciones Financieras, Talento Humano, Tecnología de la Información, Comunicaciones, Obras Públicas, Gestión Ambiental y Riesgo, Desarrollo Social y Productivo.

En cuestión, los encuestados serán los trabajadores fijos tales como directores, subdirectores, coordinadores, analistas, técnicos, secretarios y prosecretarios dando como resultado 112 encuestas.

2.4. Recolección de datos

Para la recolección de información se utilizó la encuesta y como instrumento primario el cuestionario, conformado por 12 preguntas. Según Hernández, Fernández, & Baptista, (2014), el cuestionario es uno de los métodos de recolección de datos más utilizados, puesto que busca encontrar respuestas a una o más variables a analizar mediante un conglomerado de interrogantes. El banco de preguntas fue diseñado especialmente para cumplir el objetivo de estudio, es así que de esta forma se procederá a tabular e interpretar los datos utilizando el programa estadístico Statistical Package for Social Sciences.(SPSS).

El método de análisis y sistematización de la base de datos fue mediante las tablas cruzadas. Una tabla usada permite estructurar y resumir grandes cantidades de datos de dos variables permitiendo encontrar la relación de las mismas (Rodríguez & Araya, 2016)

Es así que sintetizamos la información más relevante para mostrar las tablas con aquellas variables de mayor incidencia de importancia sobre los principios y aspectos de RS dentro del GAD Municipal de Machala.

3. Resultados

Posteriormente a la realización de las encuestas en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Machala, se recabaron 112 encuestas arrojando los siguientes análisis de los resultados.

Tabla 1.
Coefficiente de Cronbach: Prueba de fiabilidad del Instrumento

	VARIABLES	Alfa de Cronbach
Total	42	0.8949

Fuente: Elaborado por los autores a partir de encuestas a colaboradores del GAD Machala y cálculos propios.

La tabla 1 indica la validación del instrumento de investigación, fue medido a través del Alfa de Cronbach, el cual arroja un 89,49% de fiabilidad en las 42 variables ingresadas en el programa estadístico, este porcentaje quiere decir que el instrumento al ser cercano a uno posee validez; es importante mencionar que las

variables ingresadas son pertinentes para iniciar nuestro análisis de investigación. Como lo mencionan Hernández, Fernández, & Baptista (2014) la validez hace referencia al grado en el que el instrumento mide el tipo de variable realmente, siendo el alfa de Cronbach un porcentaje mayor a 0,50 que es el mínimo establecido.

Tabla 2.
¿Conoce usted que es la responsabilidad social empresarial?

		Frecuencia	Porcentaje
Valido	Si	104	92,9
	No	8	7,1
	Total	112	100,0

Fuente: Elaborado por los autores a partir de encuestas a colaboradores del GAD Machala y cálculos propios.

Una vez comprobada la validez del instrumento, la tabla 2 muestra que, del total de encuestados respondieron que conocían los términos relacionados a RS empresarial reflejando así el 92,9% del porcentaje total, mientras que sólo el 7,1% negaron conocer sobre RS.

Tabla 3.
Importancia de los principios de responsabilidad social dentro de la organización

			Muy	Total	
		Medio	Alto		
<i>Transparencia</i>		20	46	38	104
<i>Balance entre vida privada y trabajo</i>		29	61	14	104
<i>Voluntariado a través de programas</i>		54	50	0	104
<i>Capacitación para el desarrollo de competencias</i>		26	68	10	104
<i>Igualdad de género</i>		22	73	9	104
<i>Calidad y calidez en el servicio al ciudadano</i>		6	87	11	104
<i>Rendición de cuentas</i>		12	71	21	104
<i>Comportamiento ético</i>		7	62	35	104
<i>Cuidado ambiental</i>		8	70	26	104

Fuente: Elaborado por los autores a partir de encuestas a colaboradores del GAD Machala y cálculos propios.

En la tabla 3 podemos observar la importancia de los principios de RS dentro de la organización, donde 87 de los encuestados opinan que la calidad y la calidez en el servicio al ciudadano es un principio de nivel alto de importancia, seguidos de la igualdad de género con 73, la rendición de cuentas con 71 y la capacidad para el desarrollo de competencias con 68.

En cuánto a los principios de Transparencia (38), Comportamiento Ético (35) y Cuidado Ambiental (26) tienen una importancia de nivel muy alto según los colaboradores del GAD.

Es importante aclarar que los principios de RS con mayor relevancia en el GAD Municipal de Machala son aquellos que se relacionan directamente con factores internos que según su manejo pueden afectar de manera positiva o negativa a las funciones de la organización.

Tabla 4.

Importancia de los aspectos más importantes de la responsabilidad social

	Importante		Muy importante	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
<i>Ética</i>	20	19,2	84	80,8
<i>Medio ambiente</i>	26	23,2	78	75
<i>Compromiso con la comunidad</i>	14	13,5	90	86,5
<i>Calidad en el servicio al ciudadano</i>	11	10,6	93	89,4
<i>Calidad de la vida laboral</i>	50	48,1	54	51,9

Fuente: Elaborado por los autores a partir de encuestas a colaboradores del GAD Machala y cálculos propios.

Respecto a los aspectos de mayor relevancia dentro de la RS, la tabla 4 demuestra que, los encuestados piensan que tanto la Ética como un 80.80%, el Medio Ambiente con un 75%, el Compromiso con la Comunidad con un 86.5%, la Calidez en el servicio ciudadano, 89.4% y la Calidad de la vida laboral con el 51.9% son aspectos muy importantes dentro de la organización ya que consideran que con la correcta ejecución de estos factores se logrará obtener buenas prácticas de RS.

Tabla 5.

¿La empresa mide el clima organizacional o el nivel de satisfacción de los Colaboradores en su lugar de trabajo? y ¿Cuentan con capacitación periódica?

Recuento		¿Cuentan con capacitación periódica?			Total
		No	Ocasional	Con mucha frecuencia	
Clima Organ.	No Nunca	3	1	2	6
	Ocasional	0	21	36	57
	Con mucha frecuencia	0	20	29	49
Total		3	42	67	112

Fuente: Elaborado por los autores a partir de encuestas a colaboradores del GAD Machala y cálculos propios.

La tabla 5 indica que, de los 112 encuestados al combinar las preguntas de capacitación periódica y medición del clima organizacional o el nivel de satisfacción de los colaboradores en su

lugar de trabajo de la satisfacción en el lugar de trabajo, 3 personas coinciden que nunca se implementa este tipo de estrategias, 21 manifiestan de manera similar que se lo hace ocasionalmente mientras que 29 señalan que se lo realiza con mucha frecuencia. El resto de encuestados dividen sus señalamientos mayoritariamente entre que se lo realiza con mucha frecuencia y ocasionalmente, con lo que se puede evidenciar que si se implementa reiterativamente este tipo de estrategias en la organización.

Tabla 6.

¿Se establecen indicadores que determinen la eficiencia, eficacia y efectividad de la gestión que realizan dentro de la institución? y ¿Se indica el grado de avance de los proyectos y el proceso de contratación fiscalización de la administración y de los recursos públicos?

Recuento		¿Se indica el grado de avance de los proyectos?		
		Muy Poco	Siempre	Total
¿Se establecen indicadores dentro de la institución?	Muy Poco	2	5	7
	Frecuente	0	36	36
	Siempre	0	69	69
Total		2	110	112

Fuente: Elaborado por los autores a partir de encuestas a colaboradores del GAD Machala y cálculos propios.

En la tabla 6 se muestra que entre las preguntas sobre rendición de cuentas, la tabla cruzada sobre el indicador del grado de avance de los proyectos y el proceso de contratación fiscalización de la administración y de los recursos públicos y los indicadores que determinen la eficiencia, eficacia y efectividad de la gestión que realizan dentro de la institución, 2 personas coinciden que se lo realiza muy poco, mientras que 69 encuestados manifiestan que estos indicadores se los realiza siempre dentro del GAD Machala.

4. Discusión

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal De Machala es una de las instituciones públicas más longevas en esta ciudad, al ser considerada un ente de poder en Machala presenta un índice bastante elevado de buena aplicación de RS puesto que cumple con varios de los aspectos y factores con mayor incidencia, tales como Transparencia, Gobierno Corporativo, Rendición De Cuentas, Ética y estas traen consigo beneficios para las partes interesadas como lo son los colaboradores internos, ciudadanos, gobierno e inclusive el medio ambiente.

Es importante destacar que esta institución se preocupa por la mejora constante entre los colaboradores, funcionarios y demás involucrados, en el correcto desenvolvimiento de las prácticas responsables para así brindar mejores servicios y que estos sean considerados de calidad otorgando un mayor fortalecimiento de la imagen corporativa.

Aún es necesario trabajar en ciertos índices como las limitaciones que enfrenta la institución para implementar de manera efectiva un plan mucho más elaborado de RS, y que este sirva como ejemplo para las demás instituciones públicas en esta ciudad e inclusive de la provincia. El éxito de la correcta aplicación de RS en las instituciones públicas es la capacitación de sus colaboradores.

Aunque la crisis actual tanto sanitaria como económica ha frenado un poco algunas actividades relacionadas a la Responsabilidad Empresarial, éstas no se detienen por completo pues buscan que la aplicación de RS ayude al correcto desarrollo de la ciudadanía.

Los funcionarios del GAD Municipal de Machala están conscientes de los aspectos que influyen en la aplicación de RS, conocen que la calidad del servicio que brindan día a día representa los esfuerzos de capacitación de la institución pública donde laboran. Es indispensable que se continúen desarrollando buenas prácticas de RS y esto se logrará solamente con la implementación de nuevas estrategias tanto internas como externas ayudando así a la dinamización de la ciudad en aspectos sociales, económicos y medioambientales.

Cabe resaltar que la RS, permite brindar un valor agregado frente a la competencia, como también, reconocer y fortalecer la imagen corporativa. No solo es cuestión de aplicar políticas y estrategias, la RS necesita la colaboración y capacitación de directivos, colaboradores y trabajadores para que con un trabajo conjunto permitan intensificar y mejorar aquellos servicios que brinda la organización.

Con este estudio se pudo resaltar el papel tan importante que ocupa el gobierno ecuatoriano, puesto que este debe ser el encargado de promover políticas capaces de incentivar al sector público y privado apostando por la aplicación de principios de RS.

Existen múltiples beneficios que traen consigo la aplicación de RS, entre ellos los beneficios sociales que permiten trabajar en pro de la población con proyectos que ayuden a mejorar aquellos productos o servicios que adquieran. Recordando que la RS es un conjunto de prácticas sociales, económicas y ambientales que tienen como resultado beneficios para la población, las empresas y el estado.

Finalmente, factores como la rendición de cuentas, la transparencia, clima laboral y el buen gobierno corporativo permiten que el GAD Municipal de Machala afiance los lazos con la población machaleña y aunque aun queda un largo camino que recorrer para una práctica completa de RS, se encuentran en el sendero correcto a través de la divulgación pública de todos los procesos que realizan interna y externamente.

Referencias bibliográficas

Acosta, M., Lovato, S., & Buñay, J. (Julio-Diciembre de 2018). La responsabilidad social corporativa y su rol en las empresas ecuatorianas. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(2), 105-117.

Alan, D., & Cortez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. Machala-Ecuador: Ediciones UTMACH-Colección REDES 2017.

Alcaldía de Machala. (2021). Machala Alcaldía. Recuperado el 28 de Enero de 2021, de Machala Alcaldía: <https://www.machala.gob.ec/filosofia-de-la-institucion/>

Alfonso Sanchez, R. (2012). Responsabilidad social y administración pública. *Diario La Ley*, 3-45.

Álvarez, C. L. (2014). Mecanismos de participación ciudadana para la planificación y evaluación de la gestión pública en el Ecuador. *Margen: revista de trabajo social y ciencias sociales*(74), 1-9.

Andía Valencia, W. (julio-diciembre de 2015). La responsabilidad social: análisis del enfoque de ISO 26000. *Industrial Data*, 18(2), 55-60.

Audikana, A., Riezu, X., Arellano, J., & Maqueda, A. (2018). *Rendición de Cuentas y Participación*. Bilbao, España: Alboan.

Avendaño, W. (2013). Responsabilidad social (RS) y responsabilidad social corporativa (RSC) una nueva perspectiva para las empresas. *Revista Lasallista de investigación*, 10(1), 152-163.

Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3a. ed.). Cd. de México.: Grupo Editorial Patria.

Bowen, H. R. (1953). *Social Responsibilities of the Businessman*. Iowa: University of Iowa Press.

Cantú Rivera, H. (2017). La OCDE y los derechos humanos: el caso de las Directrices para Empresas Multinacionales y los Puntos de Contacto Nacional. *Anuario mexicano de derecho internacional*, 15, 611-658.

Canyelles, J. M. (2011). Responsabilidad social de las administraciones públicas. *Revista de Contabilidad y Dirección*, 13, 77-104.

Chumaceiro, A., & Hernández, J. (enero-abril de 2016). Países generadores de políticas pública para el fomento de la cultura empresarial dirigida hacia la responsabilidad social. *Telos*, 18(1), 103-120.

De la Peña, M. (2015). Transparencia en la administración local: El caso del ayuntamiento de Palencia. *Gestión del repositorio documental de la universidad de Salamanca*, 1-423.

Ferré, C., & Hiyo, C. (2018). La información accesible sobre RSE en Sudamérica en los campos de la universidad, la administración y las empresas. *Universidad & Empresa*, 20(35), 221-249.

Flores, C. A., & Gaytán, M. (julio-diciembre de 2018). The level of corporate social responsibility in Mexican franchises. *EAN Escuela de Administración de Negocios*(85), 15-35.

Gaete Quezada, R. (enero-junio de 2014). La responsabilidad social universitaria como política pública: Un estudio de caso. *Documentos y Aportes en Administración Pública y Gestión Estatal*, 14(22), 103-127.

- García, M. T. (2012). El voluntariado corporativo. Un modelo de responsabilidad empresarial para el desarrollo social. *CIC Cuadernos de Información y Comunicación*, 12, 287-302.
- Gómez-Barrantes, M. (2012). Elementos de Estadística Descriptiva. San José-C.R.: Editorial Universidad Estatal a Distancia.
- Gómez, B., & Martínez, R. (2016). Los valores éticos en la responsabilidad social corporativa. *Anagramas Rumbos y Sentidos de la Comunicación*, 14(28), 1-16.
- Gorrochategui, N. L. (2016). Las dimensiones del análisis del clima organizacional en el marco de la responsabilidad social pública (RSP). *Ciencias Administrativas*(7), 2-21.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación Sexta Edición. México D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Jensen, M. C. (2002). *Paying People to Lie: the Truth about the budgeting Process.* : European Financial Management.
- Jiménez Sánchez, J. J. (2015). Marcos de las relaciones laborales en las empresas multinacionales las directrices de la OCDE. *Cuadernos de derecho judicial*(17), 5-212.
- Luque, A., Merino, V., & Solís, P. (2019). Gestión pública socialmente responsable: Caso hilando el desarrollo en Ecuador. *Revista Venezolana de Gerencia*, 2, 285-302.
- Marradi, A., Archenti, N., & Piovani, J. I. (2007). Metodología de las Ciencias Sociales. Buenos Aires: Emecé Editores.
- Mejía Reátiga, C., Velásquez, C., Zúñiga, M., & Torres, V. (enero-junio de 2016). Internacionalización responsable: una perspectiva desde los TLC. *Revista Estudios Socio-Jurídicos*, 18(1), 203-239.
- MIES. (26 de Febrero de 2019). Ministerio de Inclusión Económica y Social. Recuperado el Marzo de 2021, de Proyecto de Protección Social en Ecuador: <https://www.inclusion.gob.ec>
- Organización Internacional de Normalización. (2010). Guía de responsabilidad social (ISO 26000). (S. c. ISO, Productor) Recuperado el Enero de 2021, de iso.org: https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/store/sp/PUB100258_sp.pdf
- Pérez, M. J., Espinoza, C., & Peralta, B. (2016). La Responsabilidad Social Empresarial y su enfoque ambiental: una vision sostenible a futuro. *Universidad y Sociedad*, 8(3), 169 - 178.
- Perusquía, J., Valladares, O., Villalón, R., & Ramírez, M. (2015). La responsabilidad social empresarial, compromiso con la comunidad y el cuidado del medio ambiente. *Soravento M.B.A*(26), 54-60.
- Pesantes , A. M. (2016). Una aproximación a la Responsabilidad Social de los gobiernos municipales del Ecuador: Estudio de caso del Gobierno Autónomo Descentralizado de Guayaquil. *Repositorio Digital Universidad Casa Grande*, 101.
- Poveda, I. (enero-marzo de 2013). El Desarrollo Sostenible a nivel empresarial. *Ciencia en su PC*(1), 100-111.
- Restrepo-Ochoa, D. A. (2013). La Teoría Fundamentada como metodología para la integración del análisis procesual y estructural en la investigación de las Representaciones Sociales. *CES Psicología*, 6(1), 122-133.
- Rodríguez, M. C. (Julio-Diciembre de 2016). Equilibrio Trabajo-Vida: Proceso de transformacion hacia una organizacion familiarmente responsable. *Ciencias Administrativas*, 4(8), 1-9.
- Rojas, R. (2013). Guía para realizar investigaciones sociales. Mexico,D.F.: Plaza y Valdéz.
- Ruiz-Morales, C. A. (Noviembre-Marzo de 2016). Influencia de la internacionalización de la empresa en la implementación de los 10 principios del pacto mundial de naciones unidas. *Revista de Comunicación de la SEECI*(41), 155-178.
- Sáez, R. E. (2010). La OCDE y el ingreso de Chile. *Estudios internacionales: Revista del Instituto de Estudios Internacionales de la Universidad de Chile*(166), 93-112.
- Salcedo-Muñoz, V., Nuñez, L., Campuzano, J., Lucas, J., & Nuñez, W. (2017). Enfoque exploratorio sobre acciones de Responsabilidad Social en universidades del Ecuador: Caso UPSE y UTMACH. *Espacios*, 38(35), 40-55.
- Salcedo-Muñoz, V., Peña, X. A., Moreno, C., & Señalín, O. (Septiembre - diciembre de 2019). Responsabilidad Social Empresarial en el Transporte Público Urbano de la ciudad de Machala- Ecuador. *ECA Sinergia*, 10(3), 14-24.
- Sánchez, C. (2019). La igualdad de género en los ODS: un largo recorrido. *Agenda 2030: Claves para la transformación sostenible*, 103-119.
- Strauss, A., & Corbin, J. (2002). Bases de la investigación cualitativa.: Medellín:Universidad de Antioquía.
- Tejada Fernández, J., & Navío Gámez, A. (2005). El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1-15.
- Urquijo, M. (2015). Gobierno Corporativo Responsable en el sector público empresarial: Un análisis para la comunidad autónoma de Euskadi. *Digital Archive Learning Researching* (addi), 515.
- Villacís Laínez, C. A., Suarez Núñez, Y. F., & Güillín Llanos , X. M. (2016). Análisis de la Responsabilidad Social en el Ecuador. *Publicando*, 3(8), 452-466.
- Villacís, C., Suarez, Y., & Güillín, X. (2016). Análisis de la Responsabilidad Social en el Ecuador. *Publicando*, 3(8), 452-466.
- Volpentesta, J. R. (julio-diciembre de 2017). Manifestaciones emergentes en la gestión de empresas multinacionales que asumen compromisos socio-ambientales. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 13(25), 29-43.
- Wood, D. J. (2010). Measuring Corporate Social Performance: A Review. *International Journal of Management Reviews*, 12(1), 50-84.